

# Chef(fe) d'équipe bâtiment

Partie descriptive

## Nom(s) du métier

Chef(fe) d'équipe gros œuvre, Chef(fe) d'équipe maçonnerie, Chef(fe) d'équipe en construction durable, Chef(fe) de file

## Codes

- **RNCP** : RNCP38746 Titre professionnel Chef d'équipe gros œuvre / RNCP38279 - Chef d'équipe en construction durable
- **ROME** : F1202 - Direction de chantier du BTP / F1703 - Maçonnerie / F1604 - Montage d'agencements / F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation
- **NSF** : 232p - Conduite des travaux, encadrement de chantier, métré, dans le gros-œuvre / 232 : Bâtiment
- **FORMACODE** : 22294 - Conduite chantier BTP / 22250 : Éco-construction / 22354 - Bâtiment gros œuvre

## Niveau(x) d'étude

L'accès à ce métier est possible via plusieurs parcours :

- **Promotion interne** : C'est une voie fréquente dans le BTP, où l'expérience permet d'accéder au poste. Il est souvent accessible à des chefs d'équipe existants avec une formation complémentaire.
- **Diplômes de niveau 4 (Bac)** :
  - Bac Professionnel (Technicien du bâtiment, Travaux Publics, etc.) complété par une expérience d'encadrement.
  - Titre Professionnel Chef d'équipe gros œuvre ou aménagement-finitions.
- **Diplômes de niveau 5 (Bac+2)** : BTS Bâtiment, BTS Travaux Publics.
- **Diplômes de niveau 6 (Bac+3)** : BUT Génie civil, BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétique.

## Indicateur de tension : forte

Le métier de chef(fe) d'équipe est en **forte tension**. Les entreprises, y compris celles de l'ESS, rencontrent des difficultés de recrutement importantes pour ce poste.

## Difficulté(s) : attractivité et développement des compétences

- **Attractivité** : Les métiers du BTP souffrent d'une perception négative des conditions de travail et de la rémunération. Il y a aussi une concurrence accrue entre entreprises pour attirer les talents.
- **Développement des compétences** : Les entreprises, notamment dans l'ESS, signalent que les nouvelles recrues, bien que compétentes techniquement, manquent souvent de "savoir-être" social et de motivation. Il existe aussi un décalage entre les formations et les besoins spécifiques des entreprises, particulièrement en gestion d'équipe.

## Description du métier

### Mission

La mission principale du chef ou de la cheffe d'équipe est d'**organiser au quotidien les tâches de son équipe sur un chantier** ou une partie de celui-ci, en faisant le lien entre la direction (chef(fe) de chantier, conducteur(trice) de travaux) et les ouvriers. C'est un métier polyvalent qui combine des responsabilités techniques et managériales.

### Activités principales :

1. **Préparer le chantier** : Il prépare et organise les postes de travail de son équipe en fonction des contraintes du terrain et des documents d'exécution (plans, etc.). Il

participe à l'évaluation des moyens nécessaires (humains, matériels) et gère l'outillage et les matériaux sous sa responsabilité.

2. **Encadrer l'équipe** : À la fois manager et technicien, il anime et conseille son équipe. Il transmet les consignes de la hiérarchie, répartit les tâches, et s'assure de leur bonne compréhension. Il veille à maintenir un bon climat de travail.
  3. **Suivre l'exécution des travaux** : Il suit l'avancement du chantier, contrôle la qualité des ouvrages et le respect des délais, des normes de sécurité et de la réglementation. Il participe lui-même à l'exécution des travaux, notamment les plus complexes. Il renseigne les supports de suivi (rapports journaliers).
  4. **Clôturer le chantier** : Il supervise le repli des équipements et assure la remise en état du site.
- Le/la **Chef(fe) d'équipe en construction durable** est spécifiquement impliqué(e) dans la performance énergétique des bâtiments neufs ou en rénovation. Il est l'interface entre les concepteurs et les entreprises pour garantir la qualité de l'enveloppe isolée et étanche, souvent avec des matériaux biosourcés. Il participe à la définition des techniques et matériaux à employer dans le respect du développement durable et contrôle la bonne gestion des déchets sur le chantier.
  - Dans l'**ESS**, ce métier peut impliquer l'encadrement de personnes en parcours d'insertion, nécessitant un accompagnement renforcé. Les structures de l'ESS, comme les SCOP, favorisent une gouvernance démocratique où les salariés, y compris les chef(fe)s d'équipe, peuvent être associé(e)s aux décisions de l'entreprise.

## Compétences métier

### Connaissances (savoirs)

- Techniques et normes de la construction
- Construction durable (écoconstruction, matériaux biosourcés, performance énergétique)
- Règles et consignes de sécurité, santé au travail
- Techniques d'animation d'équipe
- Législation sociale et environnementale (RSE)
- Gestion des déchets de chantier
- Chiffrage et calcul de coût

### Compétences techniques (savoir-faire)

- Planifier l'activité du personnel et répartir les tâches
- Organiser le travail quotidien de l'équipe
- Apporter un appui technique et réaliser les tâches complexes
- Contrôler la conformité et la qualité des travaux
- Suivre l'avancement des travaux et réaliser des reportings
- Utiliser les outils numériques et collaboratifs (planning partagé, BIM, etc.)
- Appliquer et faire appliquer les consignes de sécurité
- **Spécifique "construction durable"** : réaliser des travaux d'isolation et d'étanchéité à l'air avec des matériaux traditionnels ou biosourcés.

### Compétences comportementales (savoir-être)

- **Leadership** et capacité à motiver
- **Excellent sens relationnel** et aptitude à la communication
- Organisation, rigueur et méthode
- Endurance physique, disponibilité et mobilité
- Capacité à gérer les conflits et anticiper les problèmes
- Être force de proposition pour l'amélioration continue

### Compétences transversales

- **Tutorat et formation** : accompagner et former les membres de son équipe, notamment les nouveaux arrivants ou les apprentis.
- **Coopération** : travailler en synergie avec les autres corps de métier et les équipes internes.
- **Adaptabilité** : réagir face aux aléas du chantier (météo, imprévus) et ajuster l'organisation du travail en conséquence.
- **Compétences sociales (spécifiques à l'ESS)** : Dans les structures d'insertion, le chef d'équipe doit faire preuve de pédagogie et de patience pour accompagner des personnes éloignées de l'emploi. Sa posture managériale doit favoriser l'adhésion et prévenir les tensions.

### Organismes de formation à ce métier (dans le 13)

RNCP38746 - Titre professionnel Chef d'équipe gros œuvre

GRETA-CFA Marseille Méditerranée - Marseille, Aubagne, La Ciotat

Compagnons du Tour de France - Marseille

AccessFormation - Marseille, Martigues

AFPA – Marseille

RNCP38279 - Chef d'équipe en construction durable : pas d'OF dans le 13

### Conditions de travail et rémunération

- **Conditions d'exercice** : L'activité s'exerce sur des chantiers (bâtiment, génie civil, travaux publics), sous la responsabilité du chef(fe) de chantier ou du conducteur(trice) de travaux. Le métier peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou semaines.
- **Environnement de travail** : Travail en extérieur, soumis aux conditions climatiques.
- **Conditions physiques** : Le métier demande endurance et une bonne condition physique.
- **Contraintes et risques** : Le port d'Équipements de Protection Individuelle (casque, chaussures de sécurité) est obligatoire. Les contraintes sont liées aux délais à respecter et aux impératifs techniques.
- **Rémunération et avantages** : La rémunération dépend du statut (ouvrier ou ETAM), du niveau de qualification (coefficient) et de l'expérience. Un chef d'équipe maçon (statut ouvrier, niveau III) peut avoir un salaire brut mensuel minimum autour de 2 100 € pour 35h.
- **Parcours professionnels** : Avec l'expérience, un(e) chef(fe) d'équipe peut évoluer vers des postes de **chef de chantier**, puis de **conducteur(trice) de travaux**. Il peut également se spécialiser ou évoluer vers des fonctions de contrôle technique, d'études du BTP ou de Qualité Sécurité Environnement.

Partie prospective

### Enjeux d'attractivité et de recrutement

- **Image du métier** : Le secteur du BTP souffre d'une image négative (pénibilité, dangerosité, salaires jugés faibles) qui freine l'attractivité auprès des jeunes. Cependant, les métiers "verdissants", liés à la construction durable, connaissent un regain d'intérêt.
- **Motivations principales** : Les responsabilités, l'autonomie, et la combinaison de compétences techniques et managériales sont des facteurs de motivation.
- **Freins récurrents** : Le principal frein est la **pénurie de candidats qualifiés et motivés**. Les entreprises font face à des candidats plus exigeants en matière de salaire, d'horaires et de proximité des chantiers. La concurrence entre entreprises pour "débaucher" les salariés qualifiés est également forte.

## Enjeux de fidélisation

- **Causes de départ** : Un turnover important peut être causé par la concurrence entre entreprises qui démarchent les salariés. Certains chefs d'équipe expérimentés choisissent également de créer leur propre entreprise.
- **Bonnes pratiques de fidélisation** : La **formation interne et l'apprentissage** sont des leviers majeurs, permettant de former les collaborateurs selon les besoins de l'entreprise et de leur proposer une évolution de carrière. L'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail et une bonne intégration des nouveaux employés sont aussi des pratiques efficaces. Les entreprises de l'ESS, par leur gouvernance participative et leur finalité sociale, peuvent offrir un cadre de travail porteur de sens, favorisant l'engagement des salariés.

## Enjeux d'évolution des compétences

- **Compétences émergentes** :
  - **Transition écologique** : La principale évolution concerne la prise en compte des préoccupations environnementales. Cela inclut la maîtrise des **nouveaux matériaux (biosourcés, géosourcés, réemploi)**, la connaissance de la réglementation environnementale (RE 2020), et les techniques d'écoconstruction. La gestion de chantier doit intégrer l'économie circulaire et la gestion des déchets.
  - **Numériques** : L'utilisation de la **maquette numérique (BIM)** et des outils collaboratifs devient de plus en plus courante, modifiant les méthodes de travail et l'organisation du chantier.
  - **Organisationnelles** : La complexité croissante des chantiers (mix-matériaux, rénovation globale) renforce le rôle du chef d'équipe dans la **coordination entre corps d'état** et la planification rigoureuse. La préfabrication hors-site modifie également l'ordonnancement du chantier et le rôle de l'encadrement, qui pilote des actions d'assemblage plutôt que de construction sur place.

## Tendances d'évolution du métier (à 10 ans)

- **Scénario le plus probable** : Le métier de chef(fe) d'équipe va continuer d'évoluer vers **plus de technicité et de responsabilités transversales**, notamment face aux enjeux de la transition écologique. Le rôle d'organisation, de coordination et d'anticipation deviendra de plus en plus décisif sur le terrain. La demande pour des chefs d'équipe qualifiés, notamment en rénovation énergétique et en construction durable, va s'intensifier, augmentant les tensions sur ce métier.
- **Évolutions des besoins** : Le besoin de compétences spécifiques à l'écoconstruction va se massifier. La rénovation énergétique performante, qui requiert une coopération étroite entre tous les acteurs, va renforcer le besoin de chefs d'équipe capables de piloter des chantiers complexes et de garantir la qualité des interfaces entre les différents travaux.

## Préconisations, pistes ou idées de solutions

- **Massifier la formation** : Il est crucial de former massivement les professionnels aux nouvelles compétences, en particulier sur l'écoconstruction, l'utilisation de matériaux biosourcés et le réemploi. Cela passe par l'adaptation des référentiels de formation initiale et continue, ainsi que par la formation des formateurs eux-mêmes.
- **Adapter les modalités pédagogiques** : Développer des formats de formation courts, fractionnés et si possible intégrés à la situation de travail (AFEST, chantiers-écoles) pour s'adapter aux contraintes des entreprises.

- **Améliorer l'attractivité** : Mettre en valeur la contribution du métier à la transition écologique pour attirer les jeunes en quête de sens. Améliorer les conditions de travail, la rémunération et les parcours de carrière.
- **Renforcer le rôle de l'ESS comme défricheur** : Les entreprises de l'ESS sont pionnières dans l'écoconstruction, le réemploi et l'innovation sociale. Elles peuvent jouer un rôle clé dans la professionnalisation de ces filières émergentes et dans la création de formations adaptées.
- **Coopérer pour changer d'échelle** : Encourager la coopération entre les structures de l'ESS (via des Pôles Territoriaux de Coopération Économique - PTCE, des SCIC, etc.) pour mutualiser les moyens, répondre à des marchés plus importants et structurer les filières locales.
- **Valoriser la "marque employeur" de l'ESS** : Mettre en avant les spécificités de l'ESS (gouvernance démocratique, utilité sociale, ancrage territorial) comme un facteur d'attractivité pour recruter et fidéliser des talents engagés.

Sources :

- *Focus territorial sur les besoins en emplois et compétences dans l'ESS des Bouches-du-Rhône – Bâtiment Durable - CRESS PACA – 2025*
- *Diagnostic Bâtiment Durable : diagnostic des besoins en compétences et en formations pour le développement de l'utilisation des matériaux bio et géosourcés et issus du réemploi dans le secteur du bâtiment – Fédération Ecoconstruire - 2023*
- *Transition Écologique du Bâtiment - Diagnostic des besoins en emplois, métiers et compétences jusqu'en 2030 - ADEME & Alliance Villes Emploi – 2023*
- *Guide de la redirection écologique des entreprises Nouvelle-Aquitaine - CRESS Nouvelle-Aquitaine – 2021*
- *Étude des métiers en tension dans le Bâtiment et les Travaux Publics - CERC PACA – 2023*
- *Décryptage et opportunités pour la filière du BTP - ESS France – 2022*
- *Fiche métier - F1202 - Direction de chantier du BTP - France Travail - 2025*
- *RNCP38279 - Chef d'Equipe en construction durable - France Compétences - 2023*
- *RNCP38746 - TP - Chef équipe gros œuvre - France Compétences - 2024*