



**Maison de l'Emploi
et de la Formation**
du Pays de la Région Mulhousienne

Diagnostic | Mars 2011



Diagnostic sectoriel
LE BTP DANS LE SUD ALSACE EN 2010

RÉDUIRE
les freins culturels et sociaux
à l'accès à l'emploi

ACCUEILLIR
et accompagner
des personnes à la recherche
d'un emploi

DÉVELOPPER
une stratégie partagée

ANIMER
la gestion territoriale des emplois
et des compétences

CONTRIBUER
au développement local



Ce diagnostic sectoriel a été réalisé dans le cadre de la démarche de Gestion Territoriale des Ressources Humaines Transvers'AL, en étroite collaboration avec la CAPEB et la Fédération du BTP du Haut-Rhin. Leurs commissions « emploi / formation » ont notamment validé le contenu des fiches métiers.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE :

Le diagnostic BTP concerne l'ensemble des entreprises du Sud Alsace ayant un code NAF directement lié au bâtiment ou aux travaux publics.

Pour la réalisation du diagnostic, nous avons utilisé les données des fichiers des organisations professionnelles (Fédération du BTP du Haut-Rhin et CAPEB) et les données de la caisse des congés payés du BTP du Haut-Rhin.

Cela nous permet de faire une analyse sur 1 800 entreprises du BTP dans le Sud Alsace, représentant un effectif de 7 862 personnes.

- ⇒ *Les données précises sur le nombre des salariés, l'âge, la qualification et l'ancienneté ont été obtenues auprès de la caisse des congés payés du BTP du Haut-Rhin.*
- ⇒ *Concernant le nombre d'entreprises et l'effectif des travaux publics, les chiffres peuvent être en deçà de la réalité car les entreprises des TP déclarent leurs effectifs soit à la caisse des congés payés de Paris soit à celle du Haut-Rhin. Le faible nombre d'entreprises peut s'expliquer également par le fait que les entreprises n'ont pas de siège ou de direction régionale située dans le Sud Alsace.*
- ⇒ *Certains chefs d'entreprises ne sont pas inclus dans l'analyse statistique (environ 300) car ils ne sont pas salariés, donc ne figurent pas dans les fichiers.*
- ⇒ *Les 834 travailleurs indépendants représentent un peu plus d'un tiers du fichier. Nous ne disposons que de données limitées à leur sujet.*

LES SOURCES DU DIAGNOSTIC :

- ✓ *Données financières ALTARES*
- ✓ *Autres fichiers d'entreprises : FFB et CAPEB*
- ✓ *Pôle emploi - BMO*
- ✓ *Fiches métiers de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (www.metiers-btp.fr)*
- ✓ *Pôle Bâtiments Basse Consommation : Etude sur le marché potentiel de la rénovation de logements en basse consommation dans le Pays de la région mulhousienne*
- ✓ *ADEME - Région Alsace : Etude sur le BBC et l'efficacité énergétique : inventaire, évaluation, perspectives d'évolution des formations en Alsace.*

DÉFINITIONS :

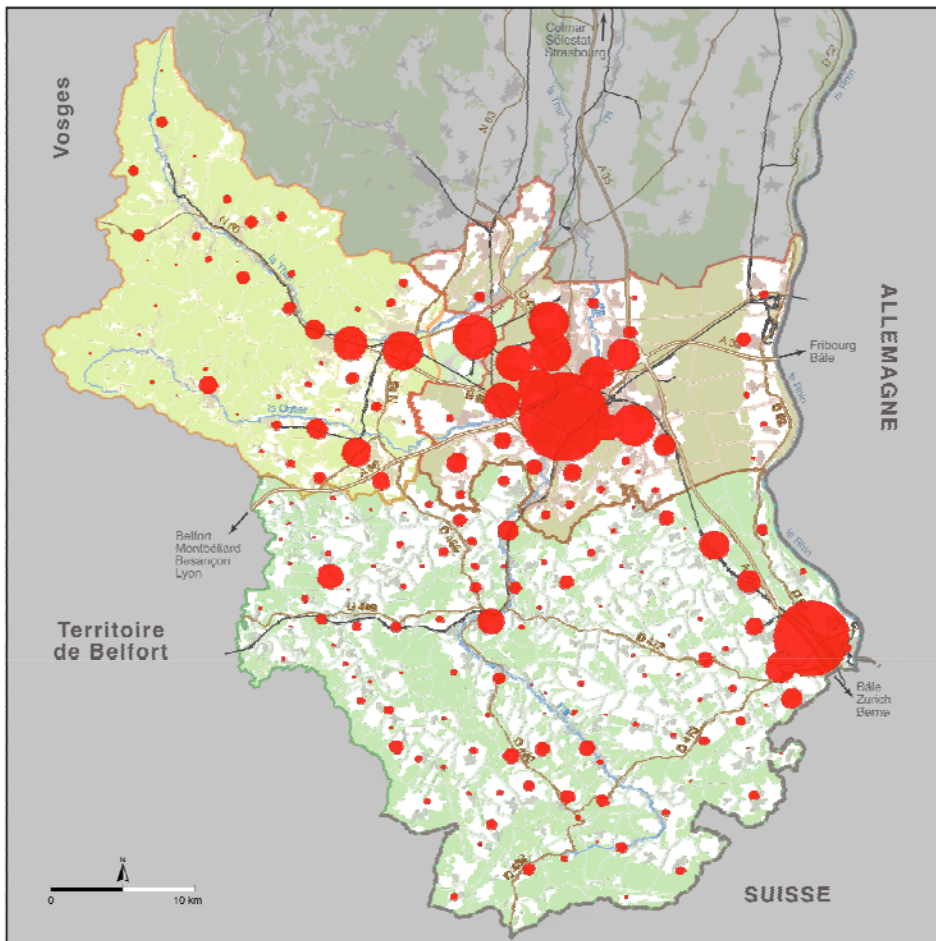
- ✓ *Effectifs : correspond aux travailleurs indépendants et aux salariés d'entreprises*
- ✓ *Salariés : correspond aux personnes employées dans une entreprise*
- ✓ *PRM : Pays de la région mulhousienne*
- ✓ *PTD : Pays Thur Doller*
- ✓ *PST : Pays de Saint Louis et des Trois Frontières et Pays du Sundgau*
- ✓ *OPCA : Organisme Collecteur Paritaire agréé*
- ✓ *ADEME : Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie*
- ✓ *BMO : Besoin en Main d'Oeuvre*

TABLE DES MATIÈRES

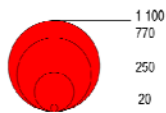
<i>Partie 1 : Regard sur le BTP dans le Sud Alsace</i>	<i>page 4</i>
I. Localisation des entreprises	page 4
II. Activités des entreprises	page 6
III. Impacts du développement durable sur le BTP	page 8
IV. Analyse financière	page 10
<i>Partie 2 : Une analyse par activités - métiers</i>	<i>page 13</i>
Portraits et perspectives pour 11 métiers du BTP dans le Sud Alsace	
⇒ Couvreur	page 14
⇒ Maçon	page 16
⇒ Carreleur	page 18
⇒ Plâtrier	page 20
⇒ Charpentier	page 22
⇒ Travaux publics	page 24
⇒ Serrurerie	page 26
⇒ Menuiserie	page 28
⇒ Peinture	page 30
⇒ Electricité	page 32
⇒ Installation d' équipements thermiques, sanitaires et de climatisation	page 34
<i>Partie 3 : Synthèse et préconisations</i>	<i>page 36</i>
Synthèse de l'analyse des métiers	page 36
Préconisations	page 37

I. LOCALISATION DES ENTREPRISES

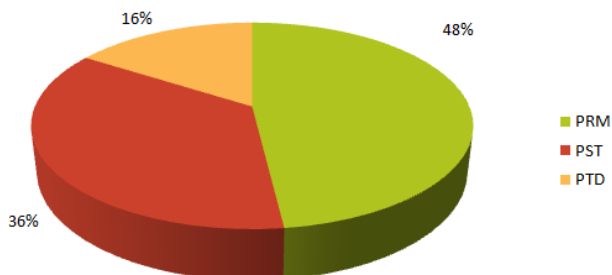
RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES ENTREPRISES SELON LES EFFECTIFS



Effectifs par commune d'implantation des entreprises



- Route principale
- Autoroute et voie rapide
- Voie ferrée
- Pays de la Région Mulhousienne
- Pays Thur Doller
- Pays de St-Louis et des Trois Frontières et Pays du Sundgau



La plupart des effectifs est concentrée dans le Pays de la région mulhousienne (48%), principalement à Mulhouse et dans la périphérie Nord.

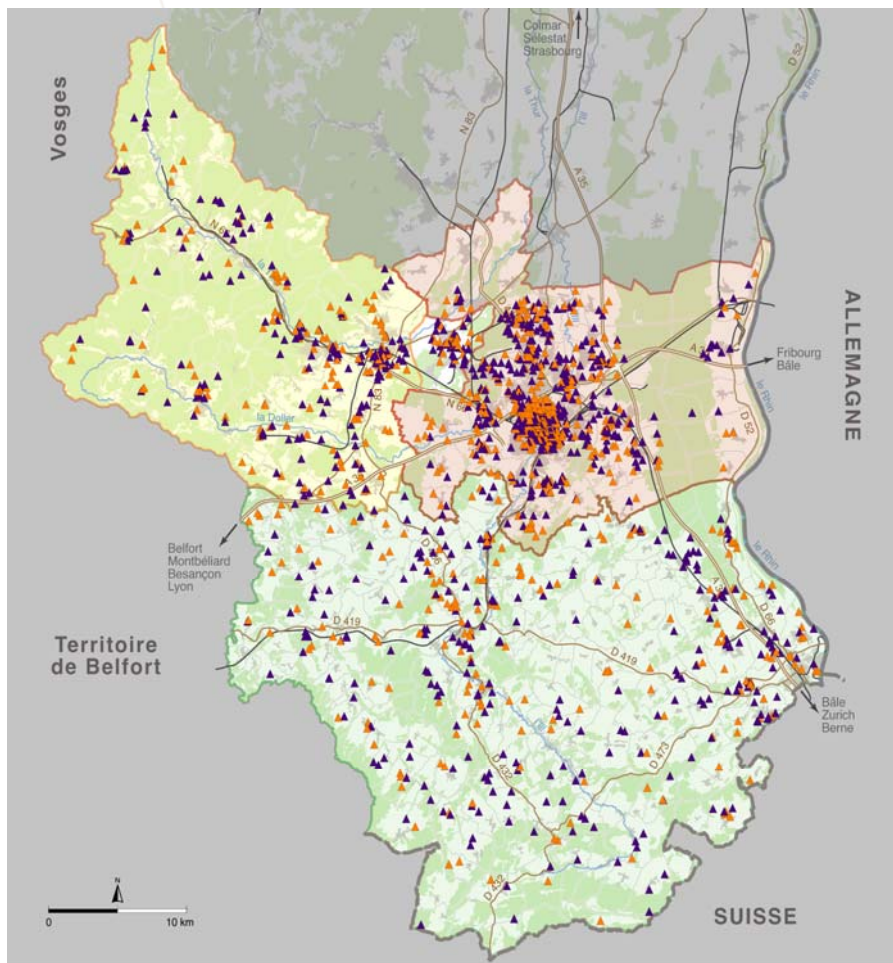
Le Pays de Saint Louis et des Trois Frontières et le Pays du Sundgau concentrent **des entreprises avec un effectif important, 36%**.

Le BTP dans le Sud Alsace représente :

- ✓ 1 800 entreprises
- ✓ Effectifs : 7 862
 - 7 028 salariés
 - 834 travailleurs indépendants

I. LOCALISATION DES ENTREPRISES

RÉPARTITION DES SALARIÉS ET DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

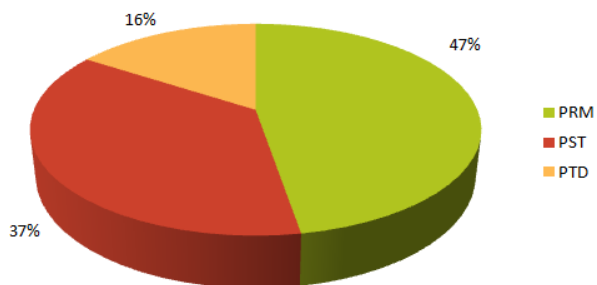


- ▲ Les établissements ayant des salariés
- ▲ Les établissements n'ayant pas de salariés

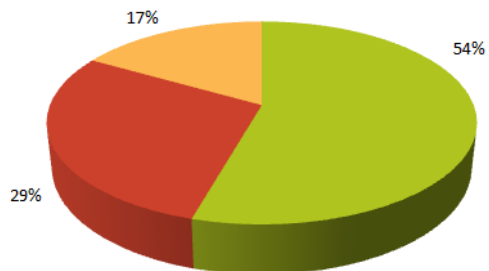
NB : la géolocalisation des établissements a été réalisée en utilisant une méthode de dispersion de points aléatoire à l'intérieur des communes.

- Route principale
- Autoroute et voie rapide
- Voie ferrée
- Pays de la Région Mulhousienne
- Pays Thur Doller
- Pays de St-Louis et des Trois Frontières et Pays du Sundgau

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR PAYS



REPARTITION DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS PAR PAYS



II. ACTIVITES DES ENTREPRISES

Les entreprises du BTP peuvent être regroupées en 3 catégories en fonction de leur code NAF.
Les principaux codes NAF sont :

TRAVAUX PUBLICS

- 4312 B : Terrassement en grande masse
- 4312 A : Terrassement divers, démolition
- 4313 Z : Forages et sondages
- 4222 Z : Construction de lignes électriques et de télécommunication, réalisation de réseaux
- 4211 Z : Construction de chaussées routières et de sols sportifs
- 4329 B : Autres travaux d'installation
- 2369 Z : Fabrication d'autres ouvrages en béton, ciment, etc.
- 2361 Z : Fabrication d'éléments en béton pour la construction
- 4221 Z : Construction de réseaux pour fluides
- 4311 Z : Travaux de démolition

178 ENTREPRISES

EFFECTIFS : 1 343*

*Les chiffres sous-estiment la réalité parce qu'une partie des entreprises déclare ses effectifs à la caisse des congés payés de Paris. On estime que l'effectif des TP dans le Sud Alsace s'approche des 3 000 personnes.

SECOND OEUVRE

- 4322 B : Installation d'équipements thermiques et de climatisation
- 4321 A : Travaux d'installation électrique
- 4329 A : Travaux d'isolation
- 4322 A : Installation d'eau et de gaz
- 4333 Z : Revêtement sols et murs
- 4331 Z : Plâtrerie
- 4332 A : Menuiserie bois et matières plastiques
- 4332 B : Menuiserie métallique et serrurerie
- 4544 A : Miroiterie de bâtiment, vitrerie
- 4334 Z : Peinture
- 4332 C : Agencement des lieux de vente
- 4339 Z : Travaux de finition N.C.A

1 284 ENTREPRISES

EFFECTIFS : 5 124

GROS OEUVRE

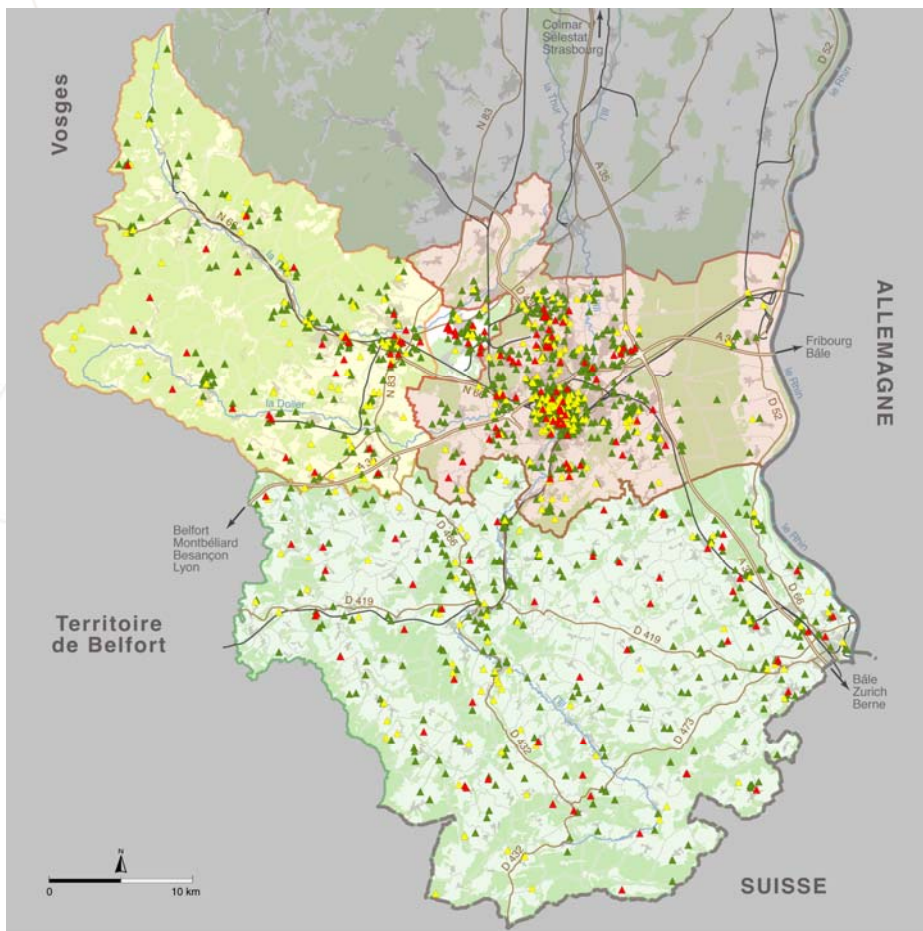
- 4120 A : Construction de maisons individuelles
- 4120 B : Construction de bâtiments divers
- 4399C : Travaux de maçonnerie générale
- 4399 D : Autres travaux spécialisés de construction
- 4391 D : Réalisation de couvertures par éléments
- 4399 A : Travaux d'étanchéité
- 4391 A : Travaux de charpente
- 3320 B : Levage, montage

338 ENTREPRISES

EFFECTIFS : 1 395

II. ACTIVITES DES ENTREPRISES

RÉPARTITION DES ENTREPRISES EN FONCTION DE LEURS ACTIVITÉS

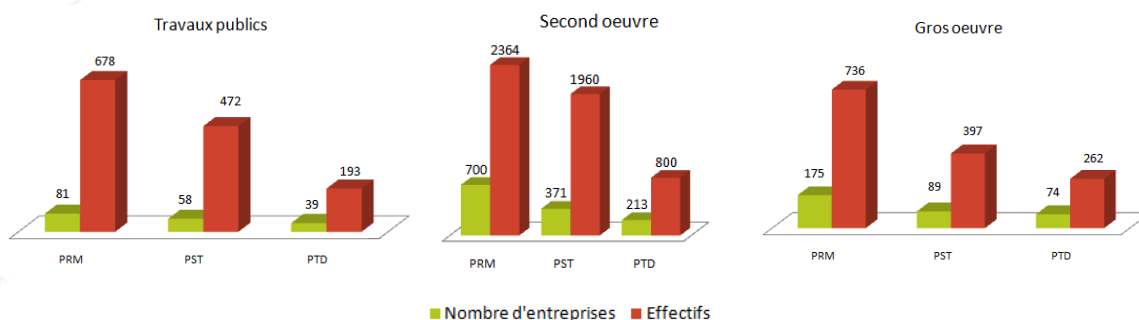


Activités des entreprises de la filière BTP :

- ▲ Gros oeuvre
- ▲ Second oeuvre
- ▲ Travaux publics

- Route principale
- Autoroute et voie rapide
- Voie ferrée
- Pays de la Région Mulhousienne
- Pays Thur Doller
- Pays de St-Louis et des Trois Frontières et Pays du Sundgau

NB : la géolocalisation des établissements a été réalisée en utilisant une méthode de dispersion de points aléatoire à l'intérieur des communes.



Les activités du second oeuvre comprennent la plupart des entreprises, très largement installées dans le Pays de la région mulhousienne et également dans le Pays de Saint Louis et des Trois Frontières et Pays du Sundgau.

La répartition des salariés travaillant dans les travaux publics et le gros oeuvre est homogène.

On retrouve une grande partie des effectifs dans le Pays de la région mulhousienne, un nombre un peu moins important dans le Pays de Saint Louis et des Trois Frontières et le Pays du Sundgau et encore inférieur dans le Pays Thur Doller.

III. GRENELLE DE L'ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE, QUELS IMPACTS SUR LE BTP ?

QUELS CONSTATS ?

Le marché de la rénovation de logements existants connaît une très forte croissance pour atteindre les objectifs fixés par le Grenelle de l'Environnement : réduction de la consommation d'énergie de 12% en 2012 et de 38% en 2020. A partir de 2013, il est prévu de rénover 470 000 logements par an, soit un marché estimé à plus de 10 milliards d'euros par an en résidentiel. Le marché de la rénovation compte, au niveau national, 20 millions de logements à rénover avant 2050.

Une étude menée en 2008 dans le cadre du Pôle Bâtiments Basse Consommation a permis d'évaluer à 106 000 le nombre total de résidences principales sur le territoire du Pays de la région mulhousienne.

Si tous les logements construits avant 1974 étaient rénovés en basse consommation dans les 10 prochaines années, cela pourrait générer un marché potentiel compris entre 1,7 et 3,6 milliards d'euros (selon les hypothèses retenues).

Dans le Pays de la Région Mulhousienne, ce marché pourrait procurer du travail pendant 10 ans à plus de 1 500 personnes.

Parmi les objectifs nationaux figurent notamment la Réglementation Thermique 2012 (RT) qui a pour objectif de limiter les consommations énergétiques des bâtiments neufs qu'ils soient pour de l'habitation (résidentiel) ou pour tout autre usage (tertiaire).

La réglementation thermique en vigueur sera, par conséquent, renforcée afin que toutes les constructions neuves présentent, en moyenne, une consommation d'énergie primaire (avant transformation et transport) inférieure à 50 kWh/m²/an contre 150 kWh/m²/an environ avec la RT 2005.

Selon une étude menée au niveau régional par l'ADEME et la Région Alsace, les professionnels du BTP interrogés estiment que 50% des salariés devraient suivre une formation aux techniques liées à la **basse consommation**. Selon l'ADEME, ce sont 30% des professionnels qui devraient être formés dans les prochaines années.

Par conséquent, dans le Sud Alsace, il faut être en mesure de proposer des formations continues sur ce thème à un grand nombre de salariés.

Cette étude met aussi en évidence le fait que les professionnels ont peu de connaissances de l'offre de formation. Cela peut s'expliquer par la taille des entreprises, relativement petites (614 entreprises de moins de 5 salariés et 825 travailleurs indépendants). Les OPCA, les organismes professionnels et les réseaux d'entreprises doivent être un relais important pour développer l'information sur les formations existantes.

III. GRENELLE DE L'ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE, QUELS IMPACTS SUR LE BTP

QUELLES ÉVOLUTIONS ?

Clairement, le Grenelle Environnement ne donne pas naissance à de nouveaux métiers, il s'agit plutôt d'une transformation des métiers existants et d'une évolution des compétences professionnelles dues aux changements de techniques, de gestes professionnels, de matériaux utilisés, d'organisation au sein des entreprises, de cadre réglementaire, de sens que l'on donne au métier et de comportement professionnel.

Tous les métiers vont devoir évoluer. Les objectifs du Grenelle ne pourront être atteints que par une approche globale du chantier qui permettra de tenir compte des différentes missions des corps de métiers qui interviennent sur un chantier.

On peut noter que les métiers connaissant la plus forte progression sont ceux liés à l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables, comme ceux qui interviennent dans l'installation et la maintenance d'équipements de production d'énergie propre ou sur des travaux d'isolation.

Plusieurs formations et labels cohabitent :

Lancé en 2007, le **dispositif FEEbat**, Formation aux Économies d'Énergie des entreprises et artisans du Bâtiment, a été mis en place pour que les entreprises et les artisans soient en mesure de proposer à leurs clients :

- ✓ la prise en compte systématique de la dimension énergétique et environnementale dans les travaux de rénovation,
- ✓ l'assurance de la qualité des travaux réalisés en maîtrisant les interfaces et en anticipant les défauts de mise en œuvre,
- ✓ l'accroissement du rôle de prescripteurs des entreprises et artisans du bâtiment en termes de rénovation globale et de bouquets de travaux.

Cette formation est déclinée en 3 modules résidentiels et en un module tertiaire.

La marque des Pros de la Performance Énergétique

Les pros de la performance énergétique sont des professionnels spécialisés dans l'amélioration énergétique des bâtiments ou la construction durable. Ils sont aussi engagés en faveur de la préservation de l'environnement. Pour obtenir durant 3 ans le droit d'usage de la marque délivré par un organisme indépendant (Qualibat), les entreprises doivent justifier d'une qualification « métiers », obtenir la mention efficacité énergétique, avoir suivi les 3 modules de formation FEEBAT, signer la Charte Bâtir avec l'Environnement et satisfaire à un audit de chantier.

Elles sont capables de réaliser un diagnostic et des préconisations de travaux, de faire une offre d'amélioration globale ou partielle, de proposer un engagement de performance conventionnelle sur la consommation éventuellement assorti d'un suivi personnalisé après travaux.

La marque ECO Artisan désigne les artisans qui ont fait le choix de s'impliquer dans l'amélioration de la performance énergétique des logements. Gage de sérieux et de crédibilité, la marque ECO Artisan est délivrée par un organisme indépendant : Qualibat. Elle est attribuée pour 3 ans renouvelables aux artisans qui s'engagent à respecter l'intégralité des « engagements qualité » figurant dans le référentiel de la marque. Porté par trois engagements forts, cette marque apporte des solutions innovantes et adaptées au logement en améliorant le confort et les performances énergétiques de l'habitat :

- ✓ amélioration de la performance énergétique des logements, quel que soit son corps de métier,
- ✓ conseil pour des solutions performantes qui répondent aux attentes de ses clients,
- ✓ qualité de service et bonne réalisation de ses travaux.

Les CAP (Certificat d'Aptitudes Professionnelles) du BTP sont professionnels, recentrés sur l'essentiel du métier, mieux articulés entre eux :

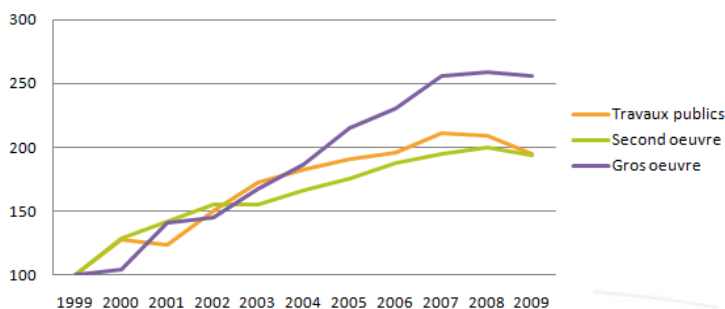
- ✓ ils correspondent à des emplois de réalisation sur chantier,
- ✓ ils intègrent les technologies nouvelles et environnementales,
- ✓ ils participent aux évolutions sociales et techniques,
- ✓ ils sont reconnus par les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics,
- ✓ ils constituent la première marche d'accès à la qualification,
- ✓ leur préparation se fait toujours en alternance école-entreprise.

IV. ANALYSE FINANCIÈRE

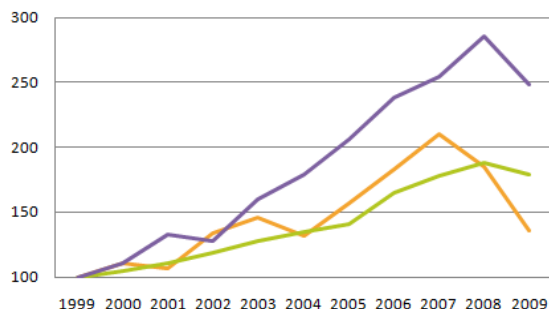
Note méthodologique

L'analyse de l'évolution des effectifs et des données financières a été réalisée pour l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés dans le Sud Alsace. Au total, cela représente 160 structures et plus de 3 600 salariés, soit plus de 50% des salariés du BTP sur ce territoire.

Evolution des effectifs
(indice 100 en 1999)



Evolution des chiffres d'affaires
(indice 100 en 1999)



L'activité des entreprises du BTP a fortement augmenté entre 1999 et 2008. Cela se traduit à la fois par une forte hausse des effectifs (+140%) et du chiffre d'affaires sectoriel (+139%). La progression a été particulièrement importante pour les 28 entreprises de plus de 10 salariés du gros oeuvre : leur chiffre d'affaires a augmenté de 185% et leurs effectifs ont été multipliés par 2,5.

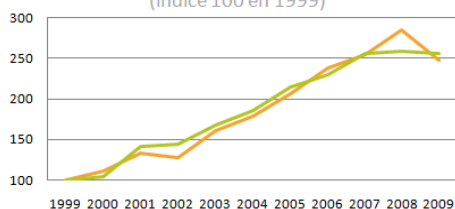
Depuis 2008 (2007 pour les travaux publics), la tendance s'est renversée.

- ✓ L'impact de la crise économique a été particulièrement important dans les travaux publics : près de 8% des salariés d'entreprises de plus de 10 ont perdu leur emploi, alors que le chiffre d'affaires de ces entreprises a chuté de 35% sur la même période.
- ✓ L'activité des entreprises de gros oeuvre a baissé de 12% en 2009, entraînant un arrêt de la progression des recrutements.
- ✓ Enfin, le chiffre d'affaires des entreprises du second oeuvre a baissé de près de 5% en 2009, entraînant une légère diminution des effectifs (-1,3%).

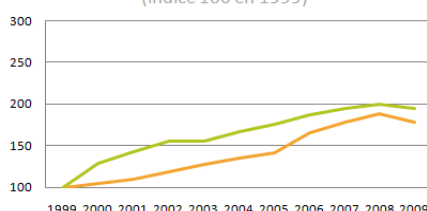
En 2009, les entreprises ont donc connu une baisse de leur chiffre d'affaires mais aussi de leur carnet de commandes. Cette baisse ne s'est pas répercutée dans la même mesure sur l'emploi, les effectifs étant mobilisés sur les chantiers en cours. L'effet sur l'emploi s'est davantage fait ressentir en 2010 et les licenciements risquent de se poursuivre en 2011. En effet, la baisse du nombre de chantiers en 2010 et les prix bas du marché ont engendré de nombreuses difficultés de trésorerie. Si les emplois ont pu être préservés jusqu'en 2009, il semble qu'ils seront encore impactés dans les prochains mois.

Lorsque les effets de la crise économique seront passés, on peut s'attendre à ce que de nombreux professionnels cherchent à développer leurs structures et les compétences de leurs équipes, afin de faire face aux nouvelles réglementations thermiques et aux enjeux du BBC (voir fiches métiers, à partir de la page 14).

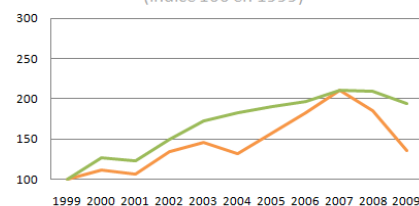
Evolution du chiffre d'affaires et des effectifs -
gros oeuvre
(indice 100 en 1999)



Evolution du chiffre d'affaires et des effectifs -
second oeuvre
(indice 100 en 1999)



Evolution du chiffre d'affaires et des effectifs -
travaux publics
(indice 100 en 1999)



IV. ANALYSE FINANCIÈRE

Méthodologie

L'analyse de la santé financière des entreprises a été menée sur base de données transmises par Altarex. La répartition des entreprises dans les différentes catégories dépend de l'évolution, entre 1999 et 2008, de :

- ✓ leurs effectifs
- ✓ leurs chiffres d'affaires
- ✓ leurs résultats financiers (résultats annuels, évolution de l'endettement, etc.).

La catégorie « nd » inclut les entreprises pour lesquelles il est difficile d'apprécier l'évolution :

- ✓ soit parce que nous ne disposons pas des données.
- ✓ soit parce que l'analyse des différentes données ne nous permet pas de conclusion certaine.

Au total, 22 établissements sur 160 figurent dans cette catégorie.

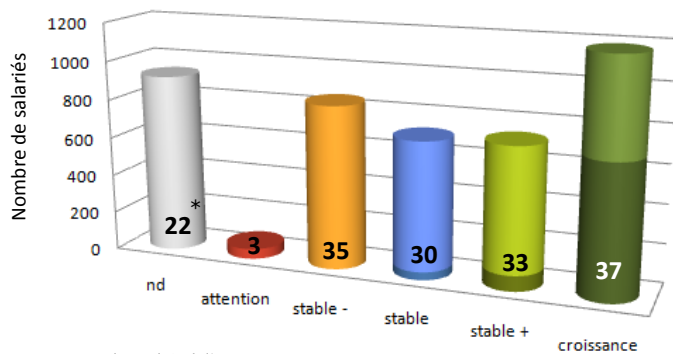
La catégorie « attention » inclut les structures particulièrement fragiles : baisse continue des effectifs et du chiffre d'affaires, pertes sur plusieurs années consécutives, analyse financière défavorable.

La catégorie « stable - » inclut les entreprises dont les résultats financiers ont tendance à se dégrader depuis 2005, sans toutefois être alarmants.

Les catégories « stable », « stable + » et « croissance » incluent les structures dont les effectifs et les données financières ont été stables ou en croissance depuis 1999.

La partie plus foncée des barres de l'histogramme représente la part des entreprises fortement impactées par la crise en 2009, alors qu'elles étaient stables ou en développement les années précédentes.

Répartition des entreprises de plus de 10 salariés selon leur santé financière, avec identification des entreprises ayant fortement baissé leur activité en 2009



* Nombre d'établissements

Dans le Sud Alsace, la **majorité des entreprises** de plus de 10 salariés se porte bien: 100 établissements sur 160 ont une **activité stable, stable + ou en forte croissance** depuis 1999. Cela représente au total **2 600 salariés**. Cependant, 32 entreprises parmi celles-ci ont connu une baisse de leur activité en 2009, et 27 établissements ont licencié certains de leurs salariés suite à ce recul.

Cette analyse statistique basée sur le long terme (10 ans) peut trancher avec le ressenti des chefs d'entreprises, confrontés au quotidien aux problèmes de gestion et de trésorerie.

Trente-huit entreprises de plus de 10 salariés sont dans une **situation fragile** : leur activité baisse depuis 2005, entraînant une chute de leurs effectifs. **900 personnes** sont employées dans ces sociétés.

IMPACT DE LA CRISE EN 2009 DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 10 SALARIÉS, DANS LE BTP DANS LE SUD ALSACE

	Ont connu une forte baisse de leur chiffre d'affaires en 2009		Ont diminué le nombre de leurs salariés en 2009	
	Etablissements	Salariés	Etablissements	Salariés
Entreprises qui avaient une activité stable de 1999 à 2008	5	274	10	284
Entreprises qui avaient une activité « stable + » de 1999 à 2008	4	113	1	17
Entreprises qui avaient une activité en forte croissance de 1999 à 2008	23	1 069	16	753
TOTAL	32 (22,9% des entreprises de plus de 10 salariés analysées)	1 456 (41,2% des salariés des entreprises de plus de 10 analysées)	27 (19,3% des entreprises de plus de 10 salariés analysées)	1 054 (29,9% des salariés des entreprises de plus de 10 analysées)

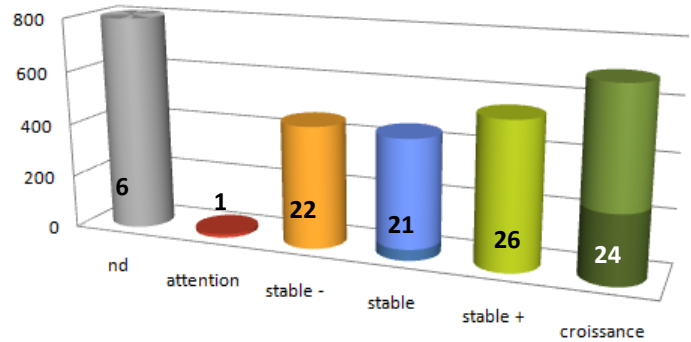
IV. ANALYSE FINANCIÈRE

Parmi les entreprises de plus de 10 salariés, les **entreprises du second oeuvre** sont les plus nombreuses (95), elles emploient 60% des effectifs.

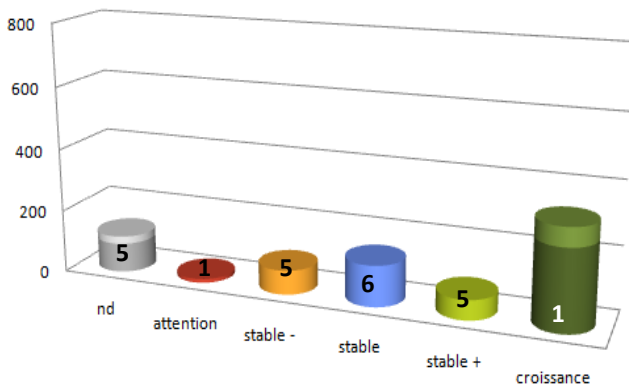
La grande majorité de ces entreprises a une activité stable ou en croissance. Elles emploient près de 1 700 salariés. Certaines d'entre elles ont été impactées par la crise, mais le risque de défaillance reste faible.

Vingt-trois entreprises sont dans une situation fragile. Le risque de défaillance est considéré comme moyen ou élevé par les analystes financiers. Il ne paraît pas qu'une profession soit plus concernée que les autres : les différents métiers du second oeuvre sont représentés dans ces entreprises fragiles (électricité, menuiserie, carrelage, etc.).

Entreprises du second oeuvre



Entreprises du gros oeuvre



Dans les entreprises de plus de 10 salariés, 20% du personnel est employé dans les **entreprises du gros oeuvre**.

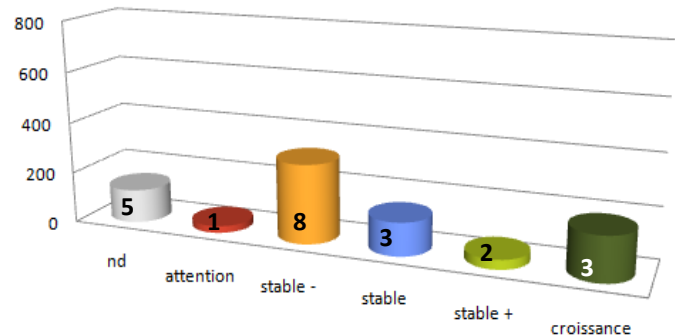
70% des salariés du gros oeuvre travaillent dans des entreprises stables ou en développement. Six de ces entreprises en croissance ont cependant été affectées par la crise en 2009, et ont été amenées à licencier du personnel.

Une entreprise de maçonnerie présente un risque de défaillance élevé. Cinq autres, dans différentes professions (couverture, maçonnerie, charpente) sont dans une situation fragile (stable -).

Enfin, 676 personnes travaillent dans des entreprises de **travaux publics** comptant plus de 10 salariés. Cela représente près de 20% des effectifs des entreprises de plus de 10 dans le BTP.

9 entreprises sur 22 sont dans une situation fragile. La majorité de celles-ci est située dans le Pays Saint-Louis et des Trois Frontières et le Pays du Sundgau. 336 salariés travaillent au sein de ces structures. Si la situation continue à se dégrader, leurs emplois pourraient être menacés.

Entreprises de travaux publics



PORTRAITS ET PERSPECTIVES DE 11 MÉTIERS DU BTP DANS LE SUD ALSACE

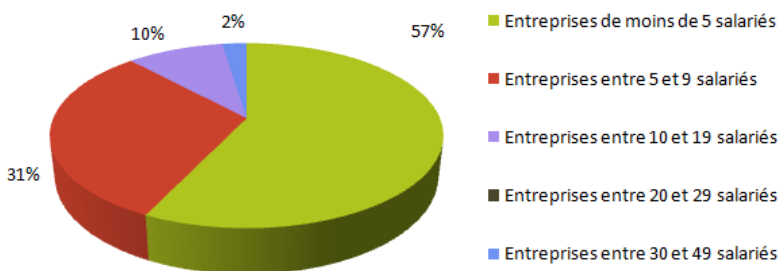
- ⇒ **Couvreur**
- ⇒ **Maçon**
- ⇒ **Carreleur**
- ⇒ **Plâtrier**
- ⇒ **Charpentier**
- ⇒ **Travaux publics**
- ⇒ **Serrurier**
- ⇒ **Menuisier**
- ⇒ **Peintre**
- ⇒ **Electricien**
- ⇒ **Installateur d'équipements thermiques, sanitaires et de climatisation**

PORTRAIT DU MÉTIER DE COUVREUR SUR LE TERRITOIRE

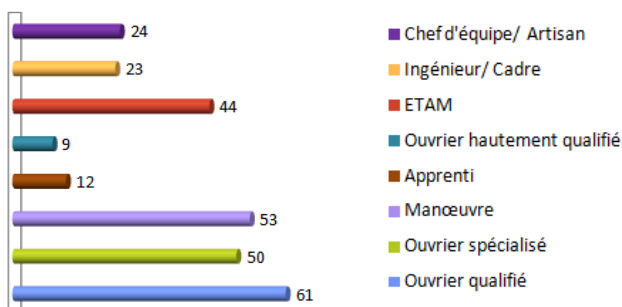
MÉTIERS CONCERNÉS : COUVREUR, BARDEUR, ETANCHÉISTE
CODES NAF ASSOCIÉS : 4391 B - RÉALISATION DE COUVERTURES PAR ÉLÉMENTS
4399 A - TRAVAUX D'ÉTANCHÉIFICATION

76 ENTREPRISES DE COUVERTURE
34 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
251 SALARIÉS

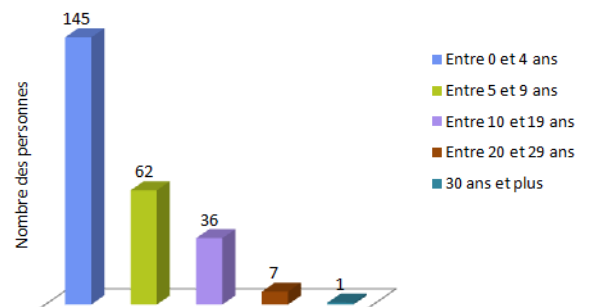
RÉPARTITION DES SALARIÉS COUVREURS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES



QUALIFICATION DES SALARIÉS COUVREURS



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS COUVREURS



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS COUVREURS DANS LE SUD ALSACE : 37, 2 ans

QUEL AVENIR POUR LES COUVREURS DANS LE SUD ALSACE ?

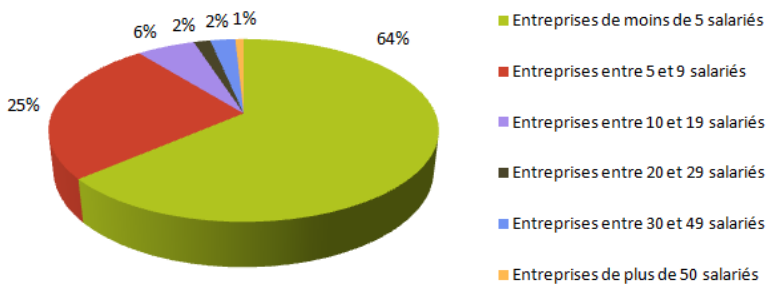
<p>RECRUTEMENTS PRÉVUS</p>	<p>La profession a enregistré des difficultés de recrutement jusqu'en 2008. Elle anticipe de nouvelles créations d'emplois. La moyenne d'âge du métier de couvreur est la moins élevée du BTP. Des transferts de compétences pourront être prévus, moyennant formations, au sein des entreprises.</p>
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ</p>	<p>La couverture est particulièrement concernée par l'évolution du marché liée à la basse consommation (isolation du toit et intégration de matériels produisant de l'énergie renouvelable comme l'eau et l'électricité).</p>
<p>ÉVOLUTION DU MÉTIER</p>	<p>Le métier de couvreur et les fonctions d'études liées à ces activités sont « en évolution positive » (enrichissement du contenu, nouvelles compétences nécessaires).</p>
<p>NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC</p>	<p>De nouvelles compétences sont nécessaires pour faire face aux évolutions de la basse consommation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilisation de matériaux isolants ✓ Généralisation de l'isolation par l'extérieur ✓ Prise en compte des questions d'hydro-régulation ✓ Utilisation d'isolants minces ✓ Essor du joint debout dans la confection des toitures dans le neuf ✓ Diminution des tasseaux ✓ Maîtrise de l'étanchéité de l'air ✓ Apparition de nouveaux matériels et accessoires ✓ Evolution des techniques de pose ✓ Pose de panneaux photovoltaïques
<p>PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ</p>	<p>Quelques activités à développer :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Thermique, maîtrise des différents matériaux, acoustique, résistance des matériaux, ventilation, sécurité incendie, coordination des interphases et maîtrise de la sous-traitance, etc. ✓ Organiser une offre globale, en s'associant à d'autres corps d'état ou en recrutant des professionnels de métiers connexes ✓ Développer le métier d'encadrant de chantier basse consommation ✓ Développer la fonction commerciale et la fonction de bureau d'études
<p>BESOIN EN FORMATION</p>	<p>La demande de formation (en isolation) par les entreprises de couverture est prévisible.</p>

PORTRAIT DU MÉTIER DE MAÇON SUR LE TERRITOIRE

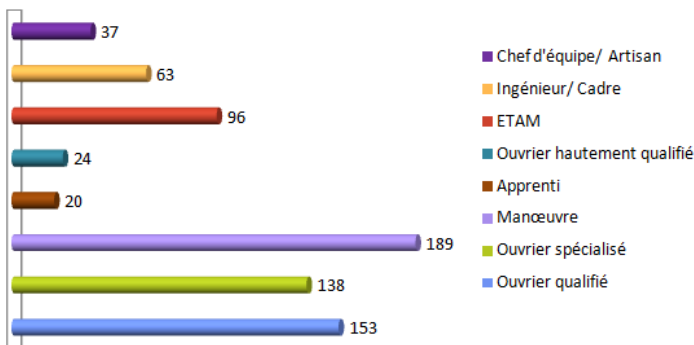
MÉTIER CONCERNÉ : MAÇON
CODE NAF ASSOCIÉ : 4399 C - MAÇONNERIE GÉNÉRALE

191 ENTREPRISES DE MAÇONNERIE
70 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
720 SALARIÉS

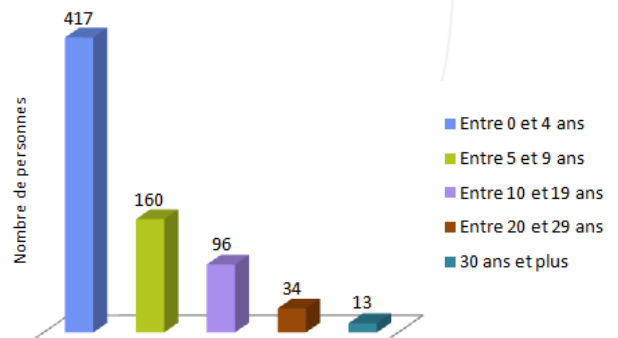
RÉPARTITION DES SALARIÉS MAÇONS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES



QUALIFICATION DES SALARIÉS MAÇONS



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS MAÇONS



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS MAÇONS DANS LE SUD ALSACE : 38,4 ANS

QUEL AVENIR POUR LES MAÇONS DANS LE SUD ALSACE ?

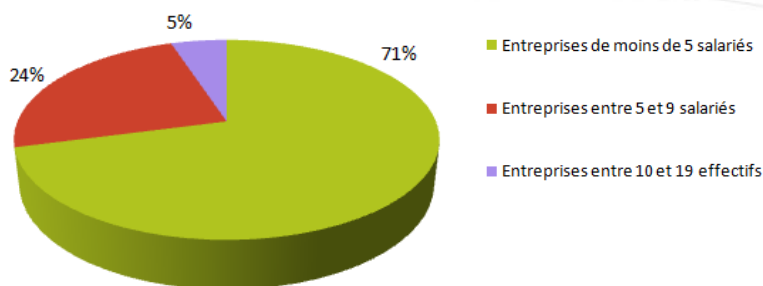
RECRUTEMENTS PRÉVUS	La conjoncture actuelle très instable ne permet pas de se positionner sur des prévisions de recrutement important.
DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ	<p>D'importantes mutations liées au développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les exigences sur les performances thermiques entraînent une adaptation des techniques et des systèmes de construction.
ÉVOLUTION DU MÉTIER	<p>La construction et la rénovation des bâtiments en conformité avec les normes environnementales constituent des marchés porteurs. Concernant l'habitat individuel, la concurrence s'est intensifiée avec l'apparition d'entreprises issues du monde commercial. Par ailleurs, le client souhaite n'avoir qu'un interlocuteur responsable de l'ensemble de la construction :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proposer une offre globale pour garantir la performance. ✓ Se concentrer sur des marchés de la rénovation.
NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC	<p>Parmi les principaux axes de diversification du métier de maçon figurent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'isolation thermique par l'extérieur ✓ Les nouveaux modes constructifs ✓ L'utilisation de nouveaux matériaux et l'obligation de techniques plus performante sur les plans thermiques et fonctionnels ✓ La conduite des chantiers de faible nuisance environnementale ✓ Des compétences de déconstruction sélective et de réhabilitation d'anciens bâtiments aux normes actuelles.
PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ	<p>Les évolutions des métiers ont également un impact sur les services fonctionnels de l'entreprise. Le développement d'emplois de techniciens qualité, sécurité, environnement est prévisible.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le recours au bureau de méthodes va s'accroître. ✓ La fonction commerciale devrait évoluer pour être davantage centrée sur les besoins du marché.
BESOIN EN FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La filière de formation initiale est bien structurée avec des effectifs importants ✓ Des compléments de formation devraient être mis en place en isolation thermique par l'extérieur.

PORTRAIT DU MÉTIER DE CARRELEUR SUR LE TERRITOIRE

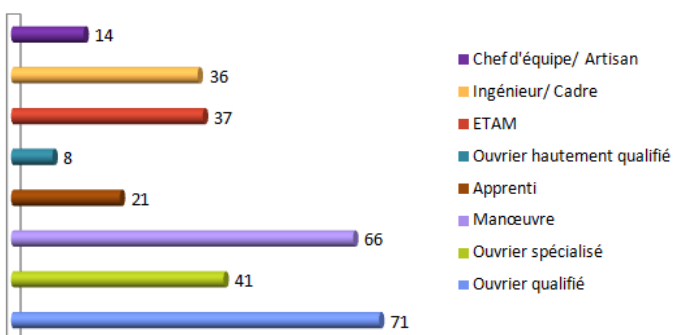
MÉTIER CONCERNÉ : CARRELEUR
CODE NAF ASSOCIÉ : 4333 Z - REVÊTEMENTS SOLS ET MURS

139 ENTREPRISES DE CARRELAGE
60 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
294 SALARIÉS

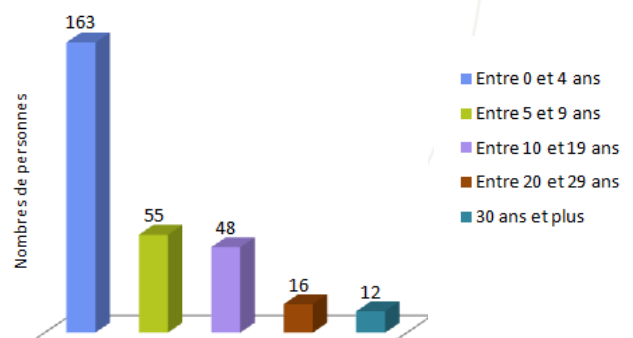
RÉPARTITION DES SALARIÉS CARRELEURS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES



QUALIFICATION DES SALARIÉS CARRELEURS



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS CARRELEURS



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS CARRELEURS DANS LE SUD ALSACE : 36,7 ANS

QUEL AVENIR POUR LES CARRELEURS DANS LE SUD ALSACE ?

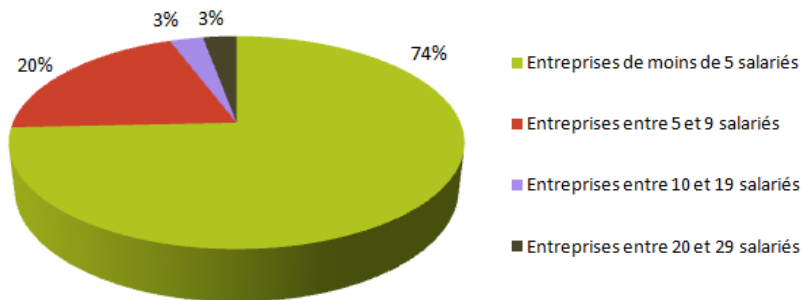
<p>RECRUTEMENTS PRÉVUS</p>	<p>Les créations d'emploi attendues sont plus fortes dans le second oeuvre que dans le gros oeuvre. Il y aura des embauches pour faire face aux départs en retraite et à la mobilité.</p>
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ</p>	<p>Développement de nouvelles fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comportement « relationnel » avec le client et les partenaires sur le chantier ✓ Fonction commerciale ✓ Travail d'ingénierie en amont du chantier.
<p>ÉVOLUTION DU MÉTIER</p>	<p>Pour contrôler le risque de sinistre et le respect des normes, l'entreprise de carrelage peut avoir intérêt à se diversifier en intégrant une partie des phases préalables à la pose du revêtement.</p>
<p>NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC</p>	<p>Dans la cadre de constructions BBC, il faut intégrer :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Des contraintes réglementaires ✓ Un rôle de conseil au client ✓ Le partage des responsabilités avec les autres professionnels intervenant sur le chantier ✓ L'information sur les normes et les techniques connexes: installation de planchers chauffants, intégration d'éléments actifs dans les chapes etc.
<p>PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ</p>	<p>Pour rester dans le marché, il est nécessaire de se diversifier en apportant une offre globale en isolation des parois verticales et des planchers en association avec d'autres corps de métiers complémentaires.</p>
<p>BESOIN EN FORMATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Il y a des besoins en formation en matière de réglementation sur l'accessibilité (maintien au domicile des personnes âgées et accès aux établissements publics et privés pour les personnes handicapées. ✓ La filière de formation initiale est bien structurée, compte tenu des besoins actuels et futurs.

PORTRAIT DU MÉTIER DE PLÂTRIER SUR LE TERRITOIRE

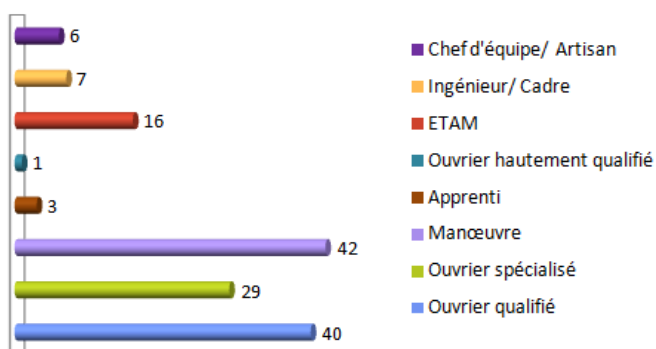
MÉTIER CONCERNÉ : PLÂTRIER
CODE NAF ASSOCIÉ : 4331 Z - TRAVAUX DE PLÂTRERIE

66 ENTREPRISES DE PLÂTRERIE
31 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
144 SALARIÉS

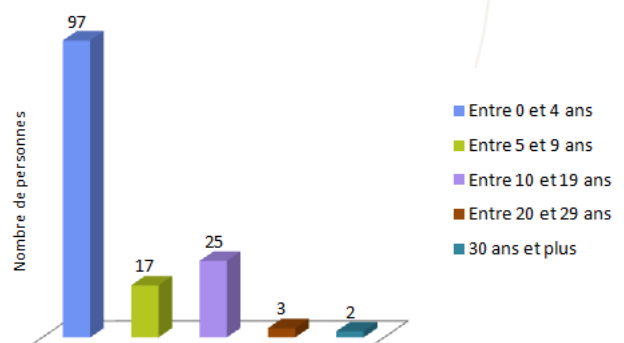
RÉPARTITION DES SALARIÉS PLÂTRIERS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES



QUALIFICATION DES SALARIÉS PLÂTRIERS



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PLÂTRIERS



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS PLÂTRIERS DANS LE SUD ALSACE : 35,7 ANS

QUEL AVENIR POUR LES PLÂTRIERS DANS LE SUD ALSACE ?

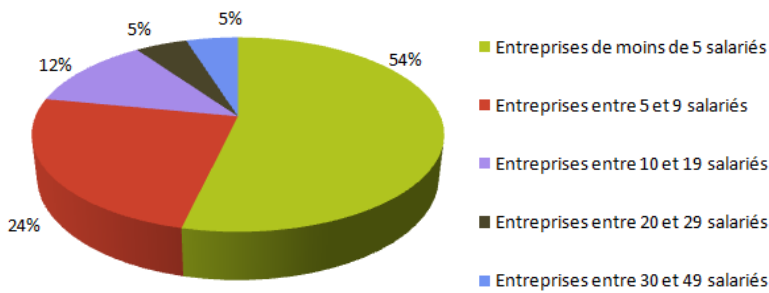
<p>RECRUTEMENTS PRÉVUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les opportunités d'embauches sont réelles à tous les échelons, de manoeuvre à chef de chantier. ✓ On constate aujourd'hui une pénurie de plâtriers et d'étancheurs en Alsace.
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ</p>	<p>Développement important de 2 types d'activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Travaux de cloisonnement et d'aménagements intérieurs des bâtiments : hausse des normes dans les domaines thermique, incendie, acoustique et accessibilité. En particulier, les petits hôtels de plus d'un étage doivent être mis en conformité avec les nouvelles règles de sécurité incendie. ✓ Travaux d'isolation (performance thermique des parois des bâtiments) : les nouvelles exigences en termes de performances énergétiques du bâtiment engendrent un nouveau marché important pour ces entreprises.
<p>ÉVOLUTION DU MÉTIER</p>	<p>Le métier de plaquiste connaît une évolution positive (élargissement des tâches et des compétences) : ils devront maîtriser l'étanchéité à l'air et changer de matériaux d'isolation à moyen terme.</p>
<p>NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC</p>	<p>Parmi les principaux axes de diversification du métier de plaquiste figurent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ les services (diagnostic, conseil, maintenance, financement, etc.) ✓ le développement d'une offre globale d'isolation du bâtiment.
<p>PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ</p>	<p>Les entreprises de plâtrerie / isolation pourront développer une offre globale en rénovation : ce développement de leur activité leur permettra de se présenter comme interlocuteur unique et garant du résultat, pour l'intégralité de l'ouvrage ou pour certains lots majeurs. Différents axes stratégiques s'offrent à ce type d'entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Soit élargir son champ de compétences traditionnelles et se positionner sur la fonction enveloppe du bâtiment. ✓ Soit proposer une offre globale de rénovation énergétique du bâtiment, ce qui devra s'accompagner d'une capacité de coordination des chantiers, et du développement des activités amont (conseil, commercial, études) et aval du chantier.
<p>BESOIN EN FORMATION</p>	<p>S'ils s'orientent vers le développement d'une offre globale de rénovation énergétique du bâtiment, ou s'ils élargissent leurs compétences à l'ensemble de la fonction enveloppe du bâtiment, les professionnels du plâtre seront intéressés par les formations visant à développer l'approche globale des chantiers BBC.</p>

PORTRAIT DU MÉTIER DE CHARPENTIER SUR LE TERRITOIRE

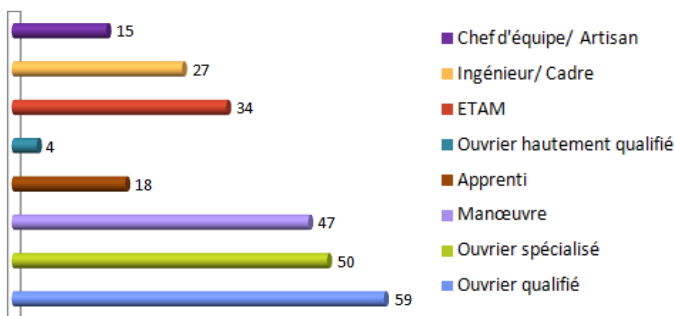
MÉTIER CONCERNÉS: CHARPENTIER
CODES NAF ASSOCIÉS : 4391 A - TRAVAUX DE CHARPENTE
 1610 B - IMPRÉGNATION DU BOIS
 1623 Z - FABRICATION DE CHARPENTES ET AUTRES MENUISERIE

41 ENTREPRISES DE CHARPENTE
10 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
254 SALARIÉS

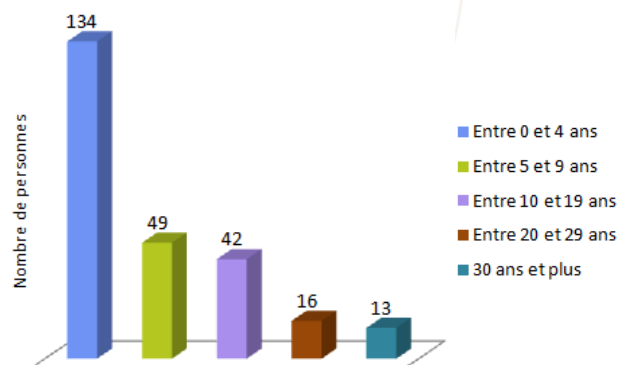
RÉPARTITION DES SALARIÉS CHARPENTERS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES :



QUALIFICATION DES SALARIÉS CHARPENTERS



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS CHARPENTERS



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS CHARPENTERS DANS LE SUD ALSACE : 35, 6 ans

QUEL AVENIR POUR LES CHARPENTIERIS DANS LE SUD ALSACE ?

<p>RECRUTEMENTS PRÉVUS</p>	<p>Le métier de charpentier bois a une moyenne d'âge parmi les plus jeunes et est un des plus qualifiés du BTP. Le développement de la construction bois laisse entrevoir des perspectives intéressantes de recrutement de nouveaux collaborateurs.</p>
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ</p>	<p>Les charpentiers évoluent vers la construction à ossature bois. L'entreprise est amenée à développer ses compétences dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le bureau d'études avec l'intégration forte de systèmes de DAO et CAO. ✓ La production avec l'usage généralisé de machines à commandes numériques (uniquement pour les entreprises les plus importantes). ✓ La progression importante des systèmes constructifs bois. ✓ L'isolation et l'étanchéité à l'air.
<p>ÉVOLUTION DU MÉTIER</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La fonction commerciale est à développer et/ou à créer en lien avec la définition d'une offre stratégique globale. ✓ L'atelier est amené à fabriquer des produits de plus en plus élaborés pour faciliter le travail de montage et d'installation. ✓ L'encadrement de l'atelier et du chantier a un rôle accru en tant que garant de la conformité avec le cadre normatif et les attentes du client
<p>NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La mécanisation des systèmes de production et de montage est nécessaire. ✓ Les objectifs de performance énergétique élevés et l'attrait des matériaux naturels mettent les systèmes constructifs de bois en position de leader sur les marchés futurs.
<p>PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ</p>	<p>L'entreprise est amenée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Devenir constructeur de maisons à ossature bois. ✓ Evoluer vers la voie industrielle. ✓ Traiter les aspects de l'isolation thermique.
<p>BESOIN EN FORMATION</p>	<p>L'offre de formation « construction bois » est émergente. L'offre de formation continue est peu développée. Elle sera à augmenter si le marché connaît un haut niveau de croissance.</p>

PORTRAIT DES MÉTIERS DES TRAVAUX PUBLICS SUR LE TERRITOIRE

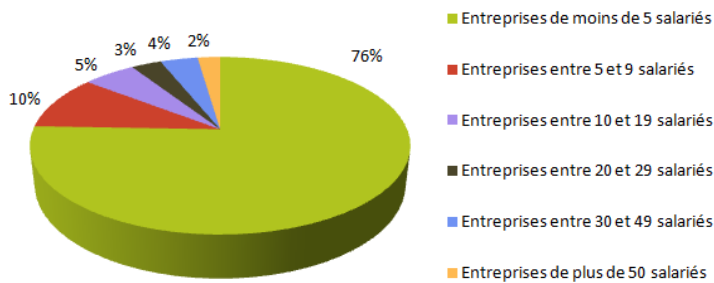
MÉTIER CONCERNÉS : CANALISATEUR, CHARPENTIER MÉTALLIQUE, CONSTRUCTEUR DE ROUTES, CONSTRUCTEUR DE VOIRIES URBAINES, CONDUCTEUR D'ENGINS, CONSTRUCTEUR EN OUVRAGES D'ART, ELECTRICIEN, ÉTANCHEUR, GRUTIER, MÉCANICIEN D'ENGINS DE CHANTIER, MONTEUR DE RÉSEAUX ELECTRIQUES, MONTEUR DE LIGNES CATÉNAIRES

CODES NAF ASSOCIÉS :

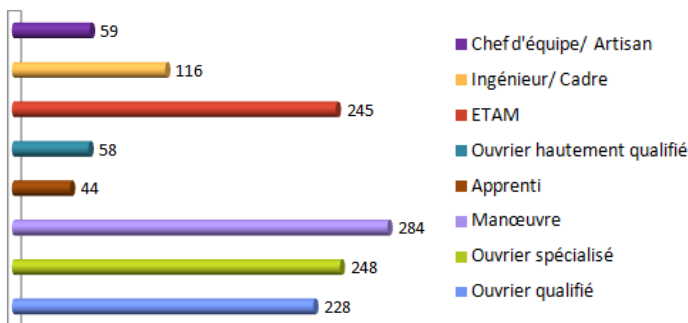
- 4312 A - TERRASSEMENTS DIVERS, DÉMOLITION
- 4312 B - TERRASSEMENTS EN GRANDE MASSE
- 4313 Z - FORAGES ET SONDAGES
- 4213 A - CONSTRUCTION D'OUVRAGES D'ART
- 4222 Z - CONSTRUCTION DE LIGNES ELECTRIQUES ET DE TÉLÉCOMMUNICATION
- 4211 Z - CONSTRUCTION DE CHAUSSÉES ROUTIÈRES ET DE SOLS SPORTIFS
- 4329 B - AUTRES TRAVAUX D'INSTALLATION
- 2369 Z - FABRICATION D'AUTRES OUVRAGES EN BETON, CIMENT
- 2361 Z - FABRICATION D'ÉLÉMENTS EN BETON POUR LA CONSTRUCTION
- 4221 Z - CONSTRUCTION DE RÉSEAUX POUR FLUIDES
- 4311 Z - TRAVAUX DE DÉMOLITION

178 ENTREPRISES DE TP
61 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
1 282 SALARIÉS

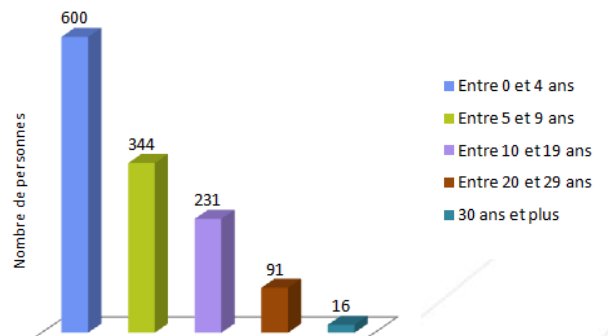
RÉPARTITION DES SALARIÉS DES TP SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES :



QUALIFICATION DES SALARIÉS DES TP



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DES TP



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS DES TP DANS LE SUD ALSACE : 41 ans

QUEL AVENIR POUR LES TRAVAUX PUBLICS DANS LE SUD ALSACE ?

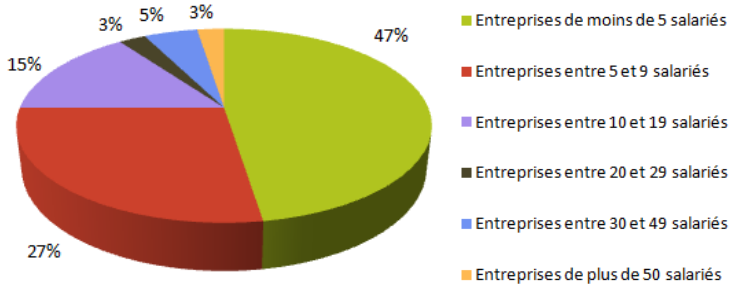
<p>RECRUTEMENTS PRÉVUS</p>	<p>Les perspectives de recrutement restent orientées à la baisse, malgré de nombreux départs à la retraite.</p>
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ</p>	<p>Il existe de fortes interrogations sur les capacités financières des collectivités locales à maintenir le niveau d'investissement actuel.</p>
<p>ÉVOLUTION DES MÉTIERS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les fonctions de bureau d'études et de méthodes doivent se renforcer : recrutement de techniciens d'étude chiffrage, d'étude de conception et de réalisation, de techniciens préparateurs, d'ingénieurs étude de prix et d'ingénieurs méthodes (en période de reprise de l'activité). ✓ La professionnalisation est de plus en plus forte pour les fonctions opérationnelles sur chantier. ✓ La fonction commerciale et les activités d'entretien vont se développer.
<p>NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC</p>	<p>De nouvelles fonctions liées à la qualité, mais également à la sécurité et à l'environnement sont à développer dans toutes les entreprises de la construction. Elles se développent avec la mise en place des démarches qualité et des normes réglementaires. La construction d'infrastructures de transports, industrielles et tertiaires devra également intégrer les objectifs de développement durable et des économies d'énergie.</p>
<p>PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ</p>	<p>De nouvelles formes de marchés peuvent être développées (Partenariat public/ privé, contrats de partenariats) : des activités de maintenance d'ouvrages et de services liés à l'entretien et à la maintenance.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La commande privée peut devenir une nouvelle activité. ✓ L'encadrement de chantier est une piste de développement.
<p>BESOIN EN FORMATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Il y a des besoins en formation sur les marchés publics et sur la réglementation sécurité des interventions sur les réseaux. ✓ La carte des formations initiales correspond aux besoins des entreprises.

PORTRAIT DU MÉTIER DE SERRURIER - MÉTALLIER SUR LE TERRITOIRE

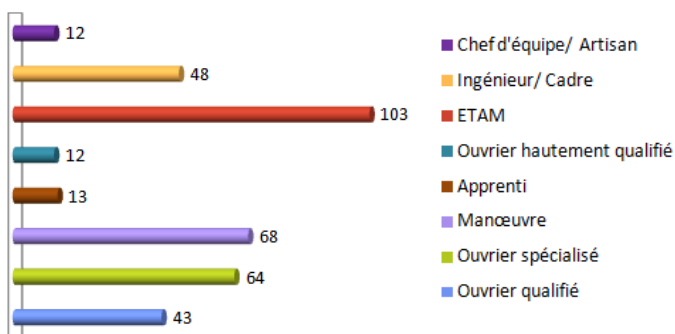
MÉTIERS CONCERNÉS : MÉTALLIER, SERRURIER
CODE NAF ASSOCIÉ : 4332 B - MENUISERIE MÉTALLIQUE, SERRURERIE

40 ENTREPRISES DE SERRURERIE
363 SALARIÉS

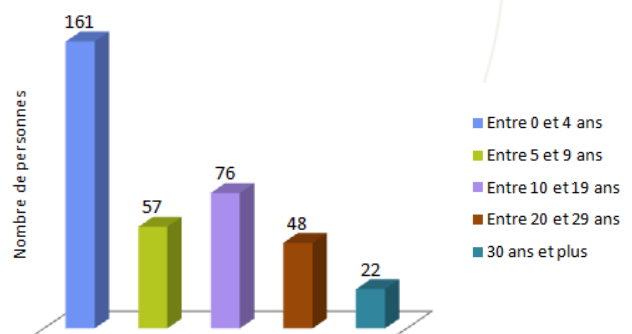
RÉPARTITION DES SALARIÉS SERRURIERS - MÉTALLIERS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES



QUALIFICATION DES SALARIÉS SERRURIERS - MÉTALLIERS



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS SERRURIERS - MÉTALLIERS



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS SERRURIERS - MÉTALLIERS DANS LE SUD ALSACE : 40,6 ans

QUEL AVENIR POUR LES SERRURIERS - MÉTALLIERS DANS LE SUD ALSACE ?

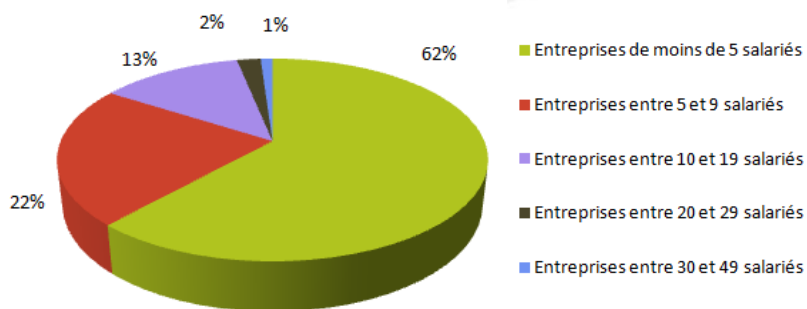
<p>RECRUTEMENTS PRÉVUS</p>	<p>Depuis 1995, on assiste à une baisse régulière des effectifs. Les recrutements sont peu importants mais les entreprises ont du mal à trouver du personnel qualifié.</p>
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ</p>	<p>Le renforcement de la réglementation thermique et des différentes normes relatives aux bâtiments a un impact majeur sur les entreprises de métallerie (obligations de marquage ou de tests), souvent confrontées à un problème de rentabilité. Elles sont donc amenées à renforcer la traçabilité et l'organisation de leur travail.</p>
<p>ÉVOLUTION DES MÉTIERS</p>	<p>Le métier de métallier - serrurier doit évoluer en fonction de l'orientation des activités choisies au sein des entreprises (voir ci-dessous).</p>
<p>NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC</p>	<p>Face aux nouvelles obligations liées au renforcement de la réglementation thermique, les activités des métalliers peuvent évoluer de deux manières :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ils peuvent devenir de véritables ensembliers, proposant des produits industrialisés pour répondre à une fonction du bâtiment (enveloppe, décoration, etc.), en recourant à la sous-traitance. ✓ Ils peuvent conserver leur cœur de métier et réaliser des ouvrages en métal uniques à la demande des architectes. <p>Dans les deux cas, l'entreprise doit s'engager dans une dynamique de transfert des compétences compte tenu de la difficulté de recruter dans ce domaine.</p>
<p>PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ</p>	<p>Deux possibilités de développer de nouvelles activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se maintenir sur les marchés traditionnels. Cela conduira l'entreprise à renforcer la compétence du bureau d'études et de méthodes. ✓ Evoluer vers la maîtrise de l'enveloppe du bâtiment ce qui suppose le développement de nouvelles compétences tant techniques (métiers connexes) que périphériques (commerciales, etc.).
<p>BESOIN EN FORMATION</p>	<p>Etant donnée l'évolution des métiers des métalliers - serruriers, il est possible d'anticiper un besoin important en formation, que ce soit pour renforcer la compétence d'études et de méthodes (cela représente 10% des formations professionnelles continues dans le bâtiment en Alsace), ou pour évoluer vers la maîtrise de l'enveloppe du bâtiment.</p>

PORTRAIT DU MÉTIER DE MENUISIER SUR LE TERRITOIRE

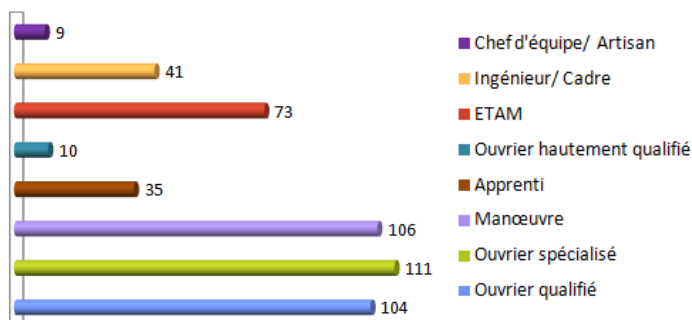
MÉTIER CONCERNÉ : MENUISIER
CODE NAF ASSOCIÉ : 4332 A - MENUISERIE BOIS ET PLASTIQUES

207 ENTREPRISES DE MENUISERIE
113 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
489 SALARIÉS

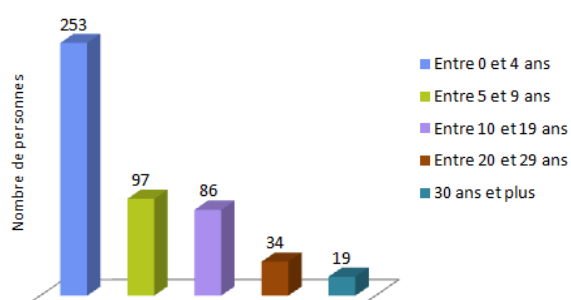
RÉPARTITION DES SALARIÉS MENUISIERS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES



QUALIFICATION DES SALARIÉS MENUISIERS



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS MENUISIERS



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS MENUISIERS DANS LE SUD ALSACE : 36,6 ans

QUEL AVENIR POUR LES MENUISIERS DANS LE SUD ALSACE ?

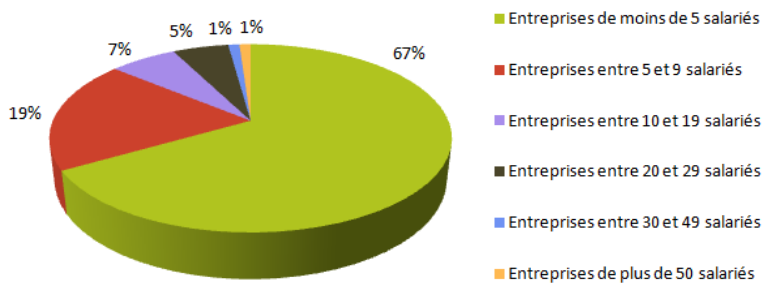
<p>RECRUTEMENTS PRÉVUS</p>	<p>De nombreux recrutements sont à prévoir compte tenu du volume important de travaux dans le cadre de la mise en conformité des bâtiments (loi sur l'accessibilité. Echéance : 2015).</p>
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ</p>	<p>Le métier est très fortement impacté par le développement durable. Il sera confronté à une exigence de plus en plus stricte en termes de résultats. L'activité des professionnels de la menuiserie sera aussi fortement impactée par les dispositions relevant de la loi sur l'accessibilité aux personnes (entrée en vigueur en janvier 2015), qui représenteront un volume de travaux très importants.</p>
<p>ÉVOLUTION DES MÉTIERS</p>	<p>Le métier de menuisier va se développer pour apporter une stratégie globale (incluant la fonction commerciale notamment) mais également le bureau d'études, le recrutement de personnel d'exécution, ou encore l'encadrement d'atelier.</p>
<p>NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC</p>	<p>La mise en conformité des bâtiments suppose le développement de nouvelles compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ pour la menuiserie intérieure : maîtrise de l'acoustique (bruit extérieur), performances et classements des ouvrages liés à l'incendie, accessibilité aux personnes handicapées, choix des matériaux. ✓ pour la menuiserie extérieure : techniques et modes de pose en façade, performances thermiques de la paroi, ... ✓ les menuiseries participent à la fonction « enveloppe » du bâtiment. La capacité d'autocontrôle des professionnels devra donc se développer fortement pour contribuer au résultat BBC des bâtiments.
<p>PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ</p>	<p>Les entreprises de menuiserie seront amenées à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Développer la fonction commerciale ✓ Choisir leur positionnement stratégique (évoluer vers la maîtrise de l'enveloppe du bâtiment, se diversifier en intégrant la rénovation énergétique totale de l'habitat, se maintenir sur ses marchés actuels, renforcer les compétences du bureau d'études et de méthode).
<p>BESOIN EN FORMATION</p>	<p>Vu l'évolution du métier, les professionnels s'intéresseront de plus en plus aux formations visant à développer l'approche globale d'un chantier. Celles-ci représentent 11% de l'offre de formation continue en Alsace.</p>

PORTRAIT DU MÉTIER DE PEINTRE SUR LE TERRITOIRE

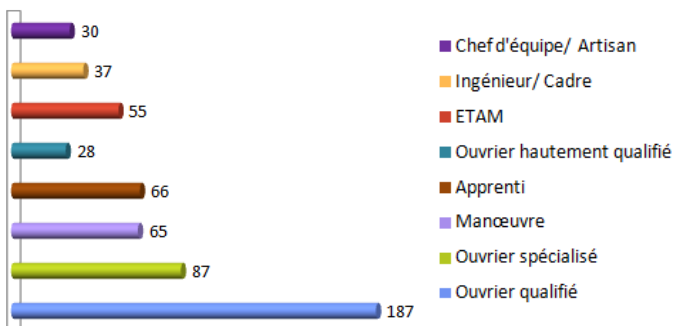
MÉTIER CONCERNÉ : PEINTRE
CODE NAF ASSOCIÉ : 4334 Z - TRAVAUX DE PEINTURE

206 ENTREPRISES DE PEINTURE
113 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
555 SALARIÉS

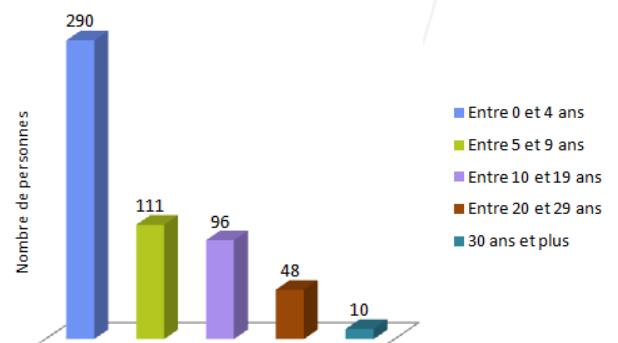
RÉPARTITION DES SALARIÉS PEINTRES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES



QUALIFICATION DES SALARIÉS PEINTRES



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PEINTRES



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS PEINTRES DANS LE SUD ALSACE : 36,4 ANS

QUEL AVENIR POUR LES PEINTRES DANS LE SUD ALSACE ?

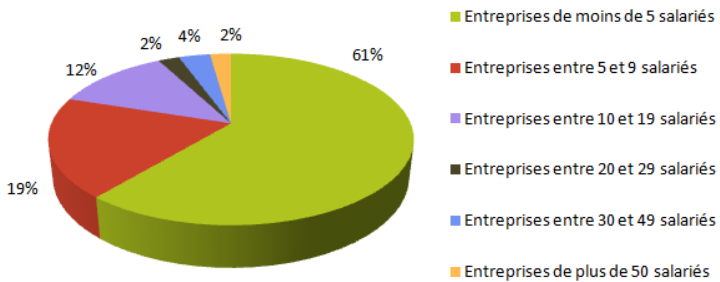
<p>RECRUTEMENTS PRÉVUS</p>	<p>Les opportunités d'embauche sont réelles, on constate aujourd'hui une pénurie de peintres en Alsace.</p>
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ</p>	<p>L'activité peinture a subi de fortes évolutions en lien avec la qualité sanitaire des produits utilisés et la gestion des déchets. Des techniques de mécanisation ont été développées, elles ont un impact direct sur les compétences liées au travail : maîtrise technique d'appareils, nécessité de travailler en équipe pour les utiliser. Les peintres (façadiers) vont devoir développer des compétences nouvelles en isolation par l'extérieur dans le cadre de rénovations complexes.</p>
<p>ÉVOLUTION DES MÉTIERS</p>	<p>Le métier de peintre évolue vers une meilleure connaissance des différents produits et techniques. Il nécessite :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De plus en plus de compétences relationnelles et commerciales pour assurer une fonction de conseils. ✓ Le travail en petite équipe se généralise. <p>Ces évolutions pourront s'appuyer sur la mise en place des fonctions suivantes dans l'entreprise : approvisionnement, organisation et programmation des chantiers, commerciale .</p>
<p>NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC</p>	<p>Parmi les principaux axes de diversification du métier de peintre figurent:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'utilisation de nouveaux produits : choix, typologie des nouveaux produits de peinture et de traitement des supports , techniques d'applications. ✓ De nouvelles innovations devraient voir le jour, compte tenu des futures réglementations environnementales et sanitaires (notamment dans les produits de traitement du bois).
<p>PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ</p>	<p>Pour répondre au souhait d'avoir un interlocuteur unique, garant du résultat, l'entreprise peut avoir intérêt à se positionner en intégrant des fonctions de métiers connexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La décoration et le conseil en décoration. ✓ L'isolation par l'extérieur (déjà pratiquée): maîtrise de nouveaux matériaux et techniques d'isolation plus performantes.
<p>BESOIN EN FORMATION</p>	<p>Les besoins en formation vont augmenter avec les évolutions du métier, sur la fonction commerciale, l'approvisionnement, l'organisation de tâches, la programmation des chantiers et des compétences techniques de peinture.</p>

PORTRAIT DU MÉTIER D'ÉLECTRICIEN SUR LE TERRITOIRE

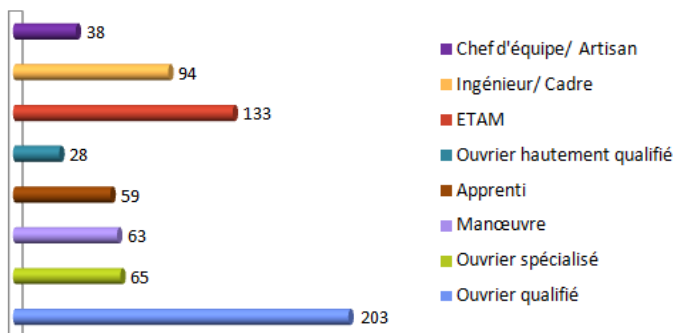
MÉTIER CONCERNÉ : ELECTRICIEN
CODE NAF ASSOCIÉ : 4321 A - TRAVAUX D'INSTALLATION ELECTRIQUE

231 ENTREPRISES D'ÉLECTRICITÉ
141 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
683 SALARIÉS

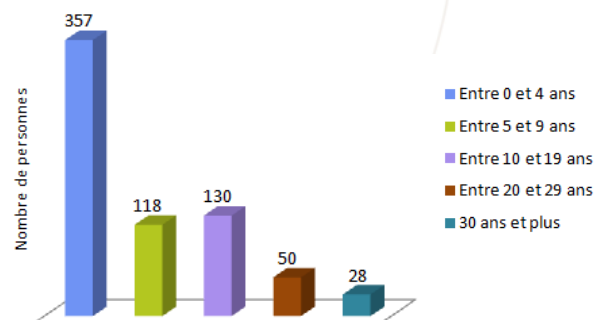
RÉPARTITION DES SALARIÉS ÉLECTRICIENS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES



QUALIFICATION DES SALARIÉS ELECTRICIENS



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS ELECTRICIENS



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS ÉLECTRICIENS DANS LE SUD ALSACE : 36,1 ans

QUEL AVENIR POUR LES ÉLECTRICIENS DANS LE SUD ALSACE ?

<p>RECRUTEMENTS PRÉVUS</p>	<p>Les créations d'emplois attendues sont plus fortes dans le second oeuvre que dans le gros oeuvre. Elles sont élevées dans l'électricité. La corporation des électriciens du Sud Alsace a aussi exprimé des besoins futurs et prioritaires de frigoristes, d'installateurs de pompes à chaleur de même que de technico-commerciaux.</p>
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ</p>	<p>Il y a une extension des compétences des électriciens vers le génie énergétique. En application de la nouvelle réglementation thermique, un fort volume de travaux est à prévoir dès 2012 pour la mise aux nouvelles normes environnementales des bâtiments publics puis des bâtiments privés.</p>
<p>ÉVOLUTION DES MÉTIERS</p>	<p>Les techniciens études électriques et les monteurs électriciens polyvalents sont des métiers à évolution positive (élargissement des tâches et des compétences). Leur cœur de métier évolue, pour intégrer les techniques liées aux nouvelles applications électriques, à la maintenance, au conseil à la clientèle.</p>
<p>NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC</p>	<p>Parmi les principaux axes de diversification du métier d'électricien figurent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les services (diagnostic, conseil, maintenance, financement, etc.) ✓ La rénovation électrique ✓ Les énergies renouvelables ✓ L'offre globale en équipements techniques ou en rénovation.
<p>PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ</p>	<p>Les pistes de développement peuvent être de proposer une offre globale en équipements énergétiques du bâtiment et / ou en rénovation énergétique du bâtiment (activité de coordination). Pour ce faire, il est nécessaire de développer :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fonction commerciale renforcée ✓ une activité de conseil en solutions techniques ✓ une fonction étude et planification ✓ les fonctions amont et aval de l'installation électrique.
<p>BESOIN EN FORMATION</p>	<p>Vu l'évolution du métier, les électriciens s'intéresseront de plus en plus aux formations visant à développer l'approche globale d'un chantier. Celles-ci représentent 11% de l'offre de formation continue en Alsace.</p>

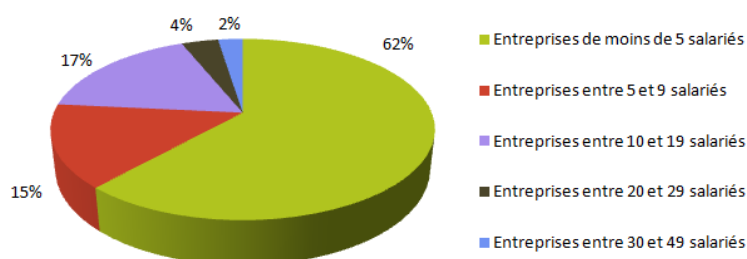
PORTRAIT DU MÉTIER D'INSTALLATEUR D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES SUR LE TERRITOIRE

MÉTIERS CONCERNÉS : INSTALLATEUR D'ÉQUIPEMENTS SANITAIRES ET DE CLIMATISATION, TECHNICIEN ETUDES GÉNIE CLIMATIQUE, MONTEUR D'INSTALLATION THERMIQUES ET CLIMATIQUES

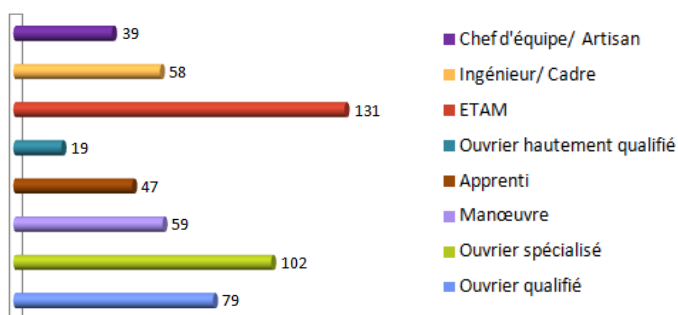
CODES NAF ASSOCIÉS : 4322 B - INSTALLATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

162 ENTREPRISES D'INSTALLATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
81 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
534 SALARIÉS

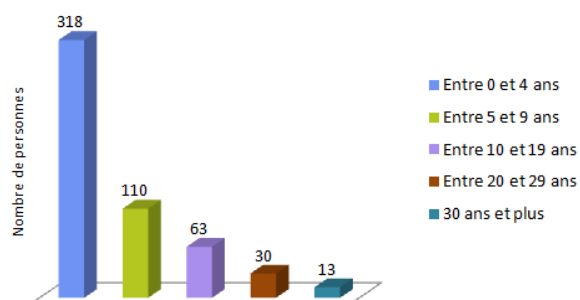
RÉPARTITION DES SALARIÉS INSTALLATEURS D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES



QUALIFICATION DES SALARIÉS



ANCIENNETÉ DES SALARIÉS



MOYENNE D'ÂGE DES SALARIÉS INSTALLATEURS D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES DANS LE SUD ALSACE : 38,4 ans

QUEL AVENIR POUR LES INSTALLATEURS D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES DANS LE SUD ALSACE ?

<p>RECRUTEMENTS PRÉVUS</p>	<p>Le génie climatique est un axe de développement de l'emploi dans le bâtiment. Selon la BMO (Besoin de Main d'oeuvre, Pôle emploi), le métier de monteur en installations sanitaires et thermiques est un métier en tension (recrutements difficiles).</p>
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ</p>	<p>Il existe une modification des métiers: le développement durable est un enjeu et une opportunité de développement pour ces entreprises. Cela implique l'évolution d'une culture du chauffage à une culture du traitement de l'air, le renforcement de l'activité de développement, d'installation et de maintenance des systèmes de ventilation.</p>
<p>ÉVOLUTION DES MÉTIERS</p>	<p>De nouveaux métiers apparaissent au sein de ces entreprises:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les techniciens d'études énergétiques. ✓ Les conducteurs de travaux. ✓ Les techniciens études génie climatique et les monteurs en installations thermiques et sanitaires sont des métiers à évolution positive (élargissement des tâches et des compétences). ✓ Les technico-commerciaux (formation professionnelle du chauffage avec des modules complémentaires en énergie renouvelable, force de vente et le web commercial).
<p>NOUVELLES COMPÉTENCES TECHNIQUES NÉCESSAIRES FACE AUX ENJEUX DU BBC</p>	<p>Il faut envisager l'intégration de nouvelles techniques et technologies (solaire thermique, photovoltaïque, ventilation à simple ou double flux, etc.), de nouvelles technologies de matériel et de systèmes (chaudières à condensation, appareils en cogénération, etc.) mais également un rôle de conseil accru.</p> <p>Le BBC implique le renforcement des compétences du personnel de maintenance des systèmes et le développement des pratiques d'autocontrôle du travail.</p>
<p>PISTES DE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS POUR FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ</p>	<p>De nouvelles activités peuvent être développées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Une offre globale de rénovation énergétique du bâtiment avec une proposition d'un service complet : conception, interlocuteur unique, etc. ✓ La mise en place d'un service après-vente et de maintenance des équipements posés. ✓ Les fonctions d'études et de planification, de maintenance. ✓ Les fonctions commerciales, offres de financement, veille des aides fiscales (régionales et locales), conseil en énergie et en économie d'énergie.
<p>BESOIN EN FORMATION</p>	<p>L'augmentation de la demande en formation continue est prévisible. L'offre de formations en génie thermique (soigner davantage l'accompagnement après les diplômes de base pour amener les candidats vers plus de compétences) et en sanitaire et plomberie (évoluer vers la qualité de l'eau au point de puisage, connaissance accrue sur les matériaux permettant cette mise en oeuvre cohérente) est à améliorer.</p> <p>Les formations en accessibilité au logement et à l'handicap sont à développer très rapidement.</p>

Synthèse de l'analyse de 11 métiers du BTP dans le Sud Alsace

MÉTIER	EFFECTIF TOTAL	NOMBRE DE SALARIÉS	NOMBRE DE TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	MOYENNE D'ÂGE	MOYENNE DE L'ANCIENNETÉ (EN ANNÉES)	MOYENNE DU NIVEAU DE QUALIFICATION	TENDANCE DES RECRUTEMENTS PRÉVUS	ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES
COUVREUR	<u>285</u>	251	34	37.3	<u>5.02</u>	4	++	++
MAÇON	790	720	70	38.4	6	4	=	++
CARRELEUR	354	294	60	37.3	6.89	4	++	=
PLÂTRIER	175	<u>144</u>	31	35.7	<u>5.17</u>	3	++	++
CHARPENTIER	264	252	12	<u>35.6</u>	7.57	4	++	++
TRAVAUX PUBLICS	<u>1 343</u>	<u>1 282</u>	61	<u>41</u>	7.28	4	-	=
SERRURIER - MÉTALLIER	363	363	<u>0</u>	<u>40.5</u>	<u>9.93</u>	<u>5</u>	-	+
MENUISIER	602	489	113	36.6	7.52	4	++	++
PEINTRE	668	538	113	36.4	7.23	<u>3.5</u>	++	++
ELECTRICIEN	824	683	<u>141</u>	36.1	7.81	4	++	++
INSTALLATEUR D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES, SANITAIRES ET CLIMATISATION	615	534	81	38.4	6.17	4.6	++	++

Les chiffres soulignés et en caractère gras représentent les extrêmes

Rappel des symboles utilisés:

++ : tendance ou évolution positive

- : tendance ou évolution négative

= : tendance ou évolution stable

Rappels des niveaux de qualification d'après la caisse des congés payés du BTP du Haut-Rhin :

Niveau 1 : Ouvrier qualifié

Niveau 2 : Ouvrier spécialisé

Niveau 3 : Manoeuvre

Niveau 4 : Apprenti

Niveau 5 : Ouvrier hautement qualifié

Niveau 7 : ETAM (employé, technicien et agent de maîtrise)

Niveau 8 : Ingénieur / Cadre

Niveau 9 : Chef d'équipe / Artisan

Préconisations

Ce diagnostic vise à mieux connaître les entreprises et les métiers du BTP dans le Sud Alsace. Il a permis d'identifier 38 entreprises fragiles de plus de 10 salariés. Celles-ci emploient 900 personnes dont les emplois pourraient être menacés.

Préconisation :

- Développer l'information auprès de ces entreprises, qui ont peu de connaissance des dispositifs d'aides financières disponibles sur le territoire.

Le diagnostic a permis d'identifier 100 entreprises en développement qui emploient 2 600 salariés.

Préconisations :

- Développer une information complète sur l'ensemble des services (accompagnement, financements, formations, outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, etc.) pouvant soutenir leur développement.
- Faciliter le dialogue entre les entreprises et les partenaires qui développent ces outils et ces dispositifs.

Ce diagnostic a également permis de mieux connaître les besoins en formation (présents et futurs) dans le Sud Alsace.

Préconisations :

- Augmenter le nombre de formations pour tenir compte de l'évolution des besoins en compétences liée aux nouvelles techniques de la basse consommation. Il s'agit notamment d'encourager les formations relatives :
 - ✓ à l'efficacité énergétique,
 - ✓ aux énergies renouvelables,
 - ✓ à l'isolation thermique par l'extérieur,
 - ✓ aux constructions de maisons à ossature bois.
- Développer l'offre de formations liées à toutes les fonctions « annexes » (fonction commerciale, gestion de l'offre globale de rénovation, fonction études, etc.), qui seront amenées à se développer dans les années à venir.
- Tenir compte de l'augmentation prévisible du nombre de chantiers liés à l'accessibilité des bâtiments (entrée en vigueur de la loi sur l'accessibilité : 2015). Ces chantiers généreront des besoins en recrutement de personnes formées (menuisiers, plaquistes, etc.) .

Enfin, ce diagnostic a montré que la nouvelle approche globale des chantiers allait impacter la manière de travailler de la majorité des professionnels du BTP dans le Sud Alsace.

Préconisations :

- Compléter toutes les formations existantes pour prendre en compte la nouvelle approche globale des chantiers dans un objectif de basse consommation.
- Informer sur les outils d'accompagnement des entreprises dans cette nouvelle manière de travailler (Pôle Bâtiments Basse Consommation, actions développées par les organisations professionnelles, etc.).
- Communiquer sur les sites internet ressources :

www.performance-energetique.lebatiment.fr

www.eco-artisan.net

DÉVELOPPER
ANIMER
CONTRIBUER
RÉDUIRE
ACCUEILLIR



DÉVELOPPER une stratégie partagée