



Réflexions prospectives

Demain le BTP

en Alsace

Eléments prospectifs 2012-2015—Ce document de travail a été élaboré par l'OREF Alsace en liaison avec la Fédération française du Bâtiment

Le secteur

La construction (activités du bâtiment et des travaux publics) est un secteur clé de l'économie française. Il constitue un enjeu majeur des points de vue sociétal et énergétique. Il est en effet le plus gros consommateur d'énergie en France parmi les secteurs économiques⁶ :

* il absorbe 38% de la consommation d'énergie nationale et

* produit 25% des émissions de gaz.

Le BTP se caractérise par une certaine stabilité des effectifs salariés œuvrant principalement dans des petits établissements. A noter qu'une petite part de grandes entreprises représente une part importante des effectifs. Ce secteur a été particulièrement touché par la crise économique impactant davantage le gros œuvre. Par ailleurs, la rénovation a pris plus d'importance dans l'activité des entreprises.

La construction représente un secteur à fort potentiel de création d'emplois. D'une part, le besoin de logements est constant et croissant (évolution démographique) autant dans le résidentiel que dans le non-résidentiel. D'autre part, le vieillissement des effectifs en activité dans le secteur constitue une opportunité pour les nouveaux entrants et les demandeurs d'emploi.

Sur ces métiers, le niveau de qualification augmente depuis 25 ans¹⁰.

Quant aux projections 2020-2030, elles sont positives mais différent selon les scénarii prospectifs. Tous les secteurs du BTP recruteront pour faire face aux départs en retraite et à la mobilité professionnelle^{11 et 12}.

En Alsace...

Avec plus de 44 000 salariés (dont 86% dans le bâtiment), ce secteur regroupe près de 9% de l'emploi salarié régional. Près des 3/4 des salariés sont ouvriers et un peu plus de 13 000 salariés intérimaires² majoritairement dans le second œuvre. Dans le secteur du bâtiment, les salariés travaillent plus souvent dans des établissements de petite taille (moins de 10 salariés) ; dans le secteur des travaux publics, il s'agit le plus souvent d'établissements de taille intermédiaire (une trentaine de salariés).

Après avoir gagné des emplois ces dix dernières années, le nombre de salariés diminue depuis 2007.⁵

Ce sont les métiers de maçon (10% des salariés) pour le bâtiment et de conducteur d'engins (3%) pour les travaux publics qui rassemblent le plus de salariés. Certains métiers sont par ailleurs plus représentés en Alsace : les installateurs thermiques, les métalliers et les canaliseurs.³

Ses forces

- 9% des emplois et 7% du PIB
- une production de 123 milliards d'euros pour le Bâtiment et 38,8 milliards d'euros pour les Travaux publics (en 2010),
- savoir-faire
- secteur jusqu'ici « abrité » de la concurrence mondiale et créateur d'emplois
- Le secteur du bâtiment est le 1er employeur en France et recrute chaque année 80 000 personnes

Ses faiblesses

- des incertitudes nombreuses : l'évolution des marchés de la construction repose en effet sur des facteurs multiples (conjoncture, politiques publiques et réglementation, comportements des acteurs économiques privés et publics, prix des matériaux, taux d'intérêt, pouvoirs d'achat des ménages, évolution démographique, etc.) qui échappent largement aux décisions des entreprises.

Comment s'organisent les métiers du secteur?

Les activités du bâtiment qui recouvrent une trentaine de métiers peuvent être divisées en 4 familles

Gros œuvre

- 1) structure et gros œuvre (maçonnerie, charpente, démolition)
- 2) enveloppe extérieure (étanchéité, couverture, isolation extérieure, métallerie, menuiserie)

Second œuvre, finitions

- 3) équipement technique (plomberie, chauffage, ventilation et climatisation, électricité)
- 4) Aménagement et finitions (menuiserie, plâtrerie, carrelage, sols, peinture, etc.)

Les activités des travaux publics (construction d'infrastructures : voies et réseaux de transport, édification d'ouvrages d'art...)

Tendances perceptibles à moyen terme

• Les évolutions sociodémographiques

L'augmentation de la population, la modification structurelle des ménages, le vieillissement de la population et les stratégies patrimoniales de placements entraînent des modifications dans les types de logements occupés et un besoin croissant de logements.

• Les évolutions du comportement des clients

Davantage sensibilisés aux questions d'environnement, ils s'orientent vers des solutions plus vertes ou économiquement avantageuses. Ils sont également plus exigeants vis-à-vis de la conformité des travaux (augmentation des litiges à prévoir) et vis-à-vis de la durée des chantiers.

• Des échéances réglementaires à fort impact

* **une montée des exigences environnementales**

Le renforcement de la réglementation relative au respect de l'environnement et aux économies d'énergie entraîne d'une part le développement de labels de performance environnementale (démarche HQE et autres) qui jalonnent l'évolution 2012-2050 et d'autre part, la maîtrise par les entreprises des questions relatives à l'environnement et au développement durable. La gestion des déchets, le retraitement et la valorisation des matériaux pour des « chantiers propres » font partie de leurs nouvelles préoccupations.

Conséquences sur les métiers : des compétences plus larges, une transformation radicale de certains métiers pour s'adapter à l'évolution technique des appareils ou matériaux (ex. chauffagiste), de nouveaux métiers liés aux nouveaux besoins de diagnostics et de contrôle (le conseiller en rénovation énergétique par ex.). Dans ce secteur, tous les métiers et niveaux d'études sont concernés par cette évolution.

* **des objectifs de performances énergétiques**

A travers le Grenelle de l'environnement et les réglementations thermiques (RT), la France a pris un nombre important d'engagements dans le secteur de la construction visant à réduire la consommation énergétique (RT 2012, RT 2020) et qui concerne plus spécifiquement les usages liés au chauffage, au rafraîchissement, à l'eau chaude sanitaire, à la ventilation et auxiliaires.

* **les impacts de la norme accessibilité**

Les habitations collectives et leurs abords doivent être construits et aménagés de façon à être accessibles aux personnes handicapées quel que soit leur handicap.

• Une réglementation toujours plus dense

Le droit des affaires, le droit du travail et les réglementations techniques sont sans cesse plus complexes et évoluent constamment imposant ainsi au sein de l'entreprise une veille réglementaire permanente, une bonne gestion des contrats notamment dans le cadre du développement de nouvelles formes de marchés et une sensibilisation des hommes aux risques des chantiers. (Voir les prochaines échéances ci-contre)

• La sécurité et la santé au travail dans le Bâtiment et les Travaux Publics

La Branche du BTP est plus exposée que d'autres secteurs, à des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

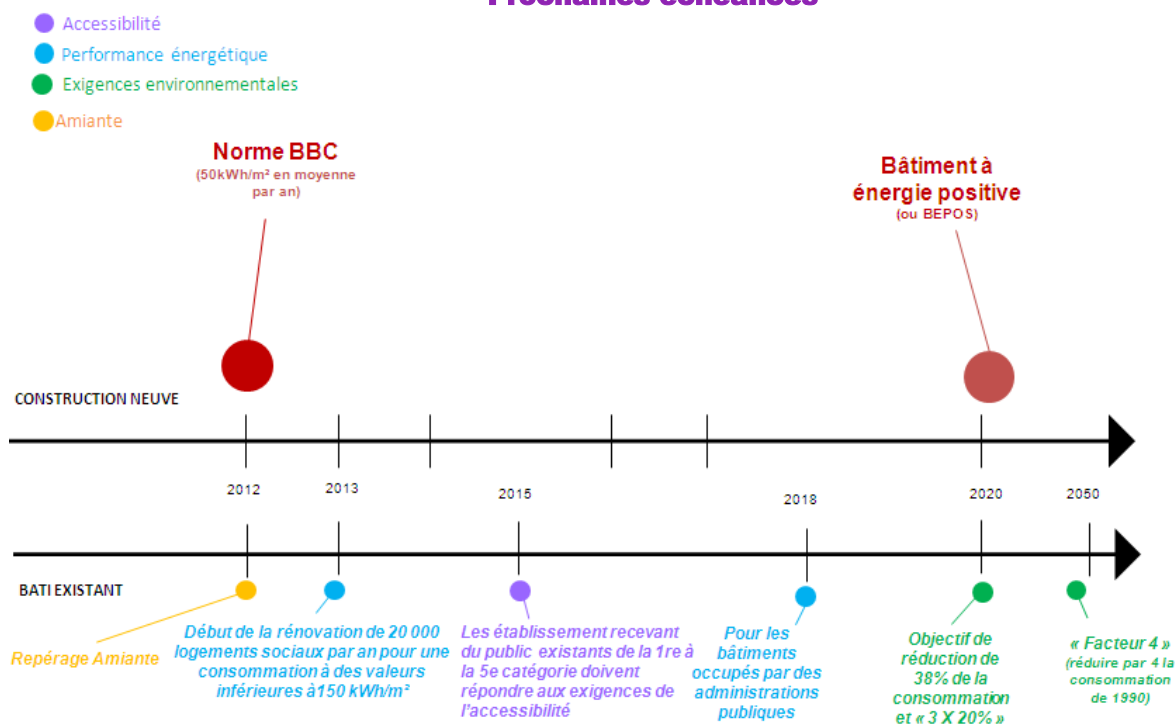
Cela s'explique par le fait qu'un chantier de construction est unique, les conditions de sécurité sont donc à adapter en permanence et les mesures de prévention ne sont jamais reproductibles à l'identique.

La prévention est une affaire de management et de bonnes pratiques. La responsabilité des chefs d'entreprise est de plus en plus engagée face à une réglementation souvent changeante.

Ces évolutions exigent une modification en profondeur des habitudes de travail, qui s'accompagne d'un renforcement de la protection des salariés à l'égard de l'ensemble des risques liés au chantier (travail en hauteur, risque électrique, risque routier, amiante, pollution sonore, poussière, Troubles Musculo-Squelettiques...).

Pour toutes ces raisons, la prévention et la sécurité font partie des priorités du secteur et le resteront.

Prochaines échéances⁷



• Les bâtiments de demain...⁹

Au delà du concept du Bâtiment à Energie Positive visé par la Réglementation Thermique (RT) 2020, les acteurs du Bâtiment recherchent des pistes leur permettant d'inventer les bâtiments de demain : on peut imaginer une évolution vers des bâtiments aux formes et matériaux innovants utilisant des technologies ultramodernes, soit au contraire, des bâtiments aux formes standards, compacts et très bien isolés, sans ajout de techniques particulières et dans l'objectif de proposer des bâtiments moins chers. La réalité intégrera sans doute les deux options. Par ailleurs, le vieillissement de la population pousse à inventer des bâtiments modulables adaptés aux différents âges de la vie.

• Une évolution permanente des techniques et des matériaux mis en œuvre

Les entreprises et les salariés doivent s'adapter en permanence aux évolutions des techniques et des matériaux mis en œuvre sur les chantiers, notamment à travers les formations proposées par les fournisseurs. Dans les ateliers, les évolutions sont également fortes avec les machines à commandes numériques.

• Une industrialisation du secteur

Le développement d'une fabrication en atelier pour une offre prête à l'emploi progresse depuis de nombreuses années et devrait se poursuivre du fait des avantages attendus nombreux. Néanmoins, les professionnels ne croient pas à un passage à un « tout industriel » qui entraînerait un appauvrissement des savoir-faire dans certains métiers et une dualisation des entreprises : d'une part celles qui détiennent un savoir-faire dans le cadre d'une activité traditionnelle de qualité plutôt haut de gamme et d'autre part, celles qui se limiteraient essentiellement à la pose.

• Une stratégie d'offre (offre globale) ou un recentrage sur le cœur de métier

Se recentrer sur le cœur du métier constitue une stratégie affichée par de nombreuses entreprises, notamment des petites pour demeurer visibles et consolider leur réputation. A l'inverse, la demande du client et des institutionnels pour un service complet incite d'autres entreprises à avoir une offre globale et se dotent pour y parvenir de compétences complémentaires en interne ou font appel à de la sous-traitance. Entre les deux, on assiste aujourd'hui à une stratégie de diversification vers des métiers connexes (l'entreprise de maçonnerie qui fait du carrelage par exemple).

• La dimension transfrontalière de l'Alsace

Celle-ci suscite une concurrence plus forte dans les appels d'offres et de plus en plus forte sur le marché des particuliers.

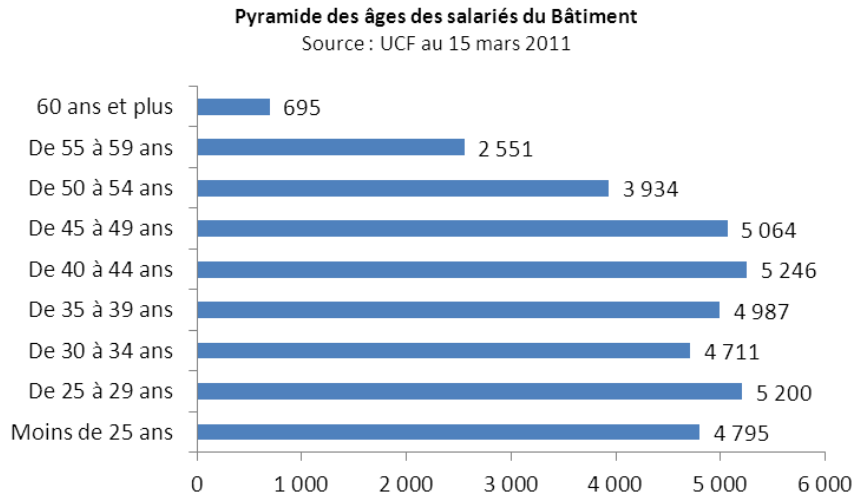
Les défis

• Anticiper les départs en retraite

D'ici 15 ans, environ 18% des salariés de la construction partiront à la retraite et devront être remplacés en Alsace. Les postes de chefs d'équipe sont plus particulièrement concernés.

Les professions d'ouvriers qualifiés et non qualifiés font partie des métiers ayant des besoins de renouvellement « moyens ».

Par ailleurs, le rallongement de la vie professionnelle devra s'accompagner d'une adaptation des postes.



• Anticiper et faciliter les reprises d'entreprises

La transmission des entreprises est un véritable enjeu économique et social pour la prochaine décennie. Selon une étude récente, 45% des chefs d'entreprise auraient actuellement plus de 50 ans dans le secteur du BTP où l'on considère que près d'une entreprise sur deux changera de main dans les dix prochaines années.

Alors que le secteur devrait connaître de nouveau la croissance à moyen terme, de nombreuses entreprises disparaissent aujourd'hui lors de la cessation d'activité de leur dirigeant. Les raisons de cette situation sont diverses mais le manque de préparation de la transmission de l'entreprise et le défaut d'information constituent les causes les plus fréquemment rencontrées.

Les éventuels repreneurs doivent être détectés, mis en relation avec les cédants, et informés voire formés à la reprise d'entreprise. Il en va de l'avenir de nombreuses entreprises et de leurs salariés.

• Compétences clés requises sur les chantiers (tous corps de métier)

L'exigence de traçabilité de la qualité des ouvrages repose sur une coopération renforcée entre professionnels sur les chantiers, autant que sur la vigilance de chacun sur son propre travail.

Cela se traduit par la nécessité de développer :

- * la maîtrise du travail en équipe et l'articulation avec les métiers connexes pour s'adapter aux évolutions suivantes : réduction de la durée des chantiers et des interventions, recours à l'intégration d'éléments manufacturés de plus en plus techniques, multiplication des intervenants sur les chantiers, exigences élevées de qualité liées à la performance énergétique des bâtiments, stratégie d'offre globale de la part de l'entreprise.

- * l'autonomie et la responsabilité des équipes : la gestion des chantiers en temps réel nécessite une forte autonomie des salariés qui sont amenés à adopter un comportement respectueux de l'environnement et à pratiquer l'autocontrôle des ouvrages aux différentes étapes de leur réalisation. La conformité aux normes réglementaires est analysée aux niveaux des techniques d'exécution retenues (ex. maçonnerie joints minces) et des bonnes pratiques professionnelles (ex. effet des normes sur les cloisons).
- * la mise en œuvre des normes en phase exécution repose également sur la maîtrise des connaissances de base et du français ;
- * enfin, la prévention et les formations à la sécurité sont prioritaires dans le cadre des démarches Qualité Sécurité Environnement (QSE), mais aussi pour prévenir les risques liés à la mise en œuvre de nouvelles techniques par le salarié.

• Répondre aux exigences environnementales

Cela suppose

- * la maîtrise impérative par l'entreprise des questions relatives à l'environnement et au développement durable dans les domaines de l'efficacité énergétique et de l'éco-construction
- * de nouvelles compétences pour s'adapter à l'évolution technique des appareils ou des matériaux
- * de nouveaux métiers liés aux nouveaux besoins de diagnostic et de contrôle.

• Renforcer certaines fonctions :

- * de bureau d'études (plutôt dans les entités de plus de 10 salariés) et de bureau des méthodes (dans les entités de plus de 100 salariés)
- * technico-commerciales en réponse aux besoins de conseil du client
- * ressources humaines (encadrement et management « interculturel ») : ces fonctions devraient monter en charge en complément de la technique pour s'adapter non seulement aux évolutions démographiques et réglementaires (vieillesse des ouvriers les plus qualifiés dans certains métiers dans le gros œuvre, les travaux publics, renforcement de la prévention des risques) mais aussi au tutorat et à l'accueil des nouveaux salariés intérimaires, des jeunes et de la population issue de l'immigration.

• Valoriser les métiers contre le déficit d'image pour renforcer leur attractivité

Les métiers du BTP bénéficient d'une meilleure image depuis une dizaine d'années grâce à une amélioration des conditions de travail, appuyée par des campagnes de promotion des métiers menées par la profession. Une autre évolution notable est due au développement des activités liées à la « croissance verte », on citera notamment les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, la domotique, le recyclage, la valorisation des déchets et la gestion de l'eau ...

Il est à noter également que le secteur en pénurie de main-d'œuvre jusqu'en 2008 a poussé à la féminisation des métiers, ce qui contribue aussi à l'évolution de l'image du secteur.

La promotion des métiers, l'information et l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi font partie des grands défis du secteur pour préparer l'avenir de la profession.

• Anticiper les difficultés de recrutement sur certains métiers

Les besoins en recrutement en Alsace : chef d'équipe, conducteur de travaux, maçon, maçon VRD (voiries et réseaux divers), couvreur, charpentier, technicien études énergétiques, installateur sanitaire, installateur thermique, carreleur, canalisateur, paveur, plâtrier, électricien, métallier...

En conclusion : leviers d'action concernant la formation

NB : les priorités d'action concernant les éléments ci-dessous relèvent de la concertation menée dans le cadre des contrats d'objectifs Etat-Région - Branche professionnelle

• Flux et modes de formation

Les flux actuels ne semblent pas à ce jour devoir être profondément modifiés. Le secteur continuera à s'appuyer sur la formation initiale par la voie scolaire et par l'apprentissage ainsi que sur des dispositifs de formation professionnelle continue (contrats de professionnalisation, stages pré-qualifiants et qualifiants, stages de perfectionnement professionnel...).

• Apprentissage

Le secteur du BTP recourt fortement à l'apprentissage à tous les niveaux et pour tous les métiers. Ce mode de formation constitue un axe important et privilégié pour répondre notamment aux besoins de renouvellement de main-d'œuvre consécutifs aux nombreux départs à la retraite prévus à moyen terme.

• Formation continue des salariés

Les actions de formations professionnelle continue seront structurées principalement autour de deux axes :

- * La réglementation technique principalement assurée par les fournisseurs et industriels et
- * Le développement des compétences (ajustement aux postes de travail) pour répondre principalement aux évolutions techniques et technologiques en ciblant plus particulièrement
 - la performance de l'enveloppe du point de vue énergétique (isolation intérieure et extérieure, ouvrants)
 - l'équipement technique (ventilation, chauffage, électricité, domotique...) en prenant en compte une plus grande mixité des sources énergétiques

• Formation des nouveaux entrants

Ils doivent impérativement bénéficier d'une formation portant sur la prévention des risques et la sécurité au travail. Il s'agit là d'une préoccupation majeure de la branche.

Les entreprises doivent disposer en leur sein d'une personne chargée d'accueillir et d'intégrer et accompagner tout nouvel entrant. Des formations doivent être proposées à cette fin.

• Valoriser les métiers du secteur

... en prenant la forme de salons, portes ouvertes de chantiers, publications d'orientation, portes ouvertes des établissements de formation, interventions dans les collèges et lycées. Les cibles visées concernent les collégiens, lycéens, parents d'élèves, enseignants, conseillers d'orientation, conseillers des missions locales et des services de l'emploi (Maisons de l'emploi et de la formation, Pôle Emploi...)

BIBLIOGRAPHIE

1 Les études de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du bâtiment : au titre de ses missions l'observatoire est chargé de connaître le secteur, anticiper les évolutions et produire des outils. S'agissant de prospective, on notera surtout le Contrat d'Etudes Prospectives *La Construction* (2007) <http://www.metiers-btp.fr/>

Les études produites par les organisations professionnelles du BTP (fiches métiers, chiffres-clés)

- **FFB, Fédération Française du Bâtiment :** www.ffbatiment.fr
- **CAPEB, Confédération de l'Artisanat et des petites entreprises du bâtiment :** <http://alsace.capeb.fr/> et <http://www.capeb.fr>
- **Site de la Fédération Nationale des Travaux publics :** www.fntp.fr
- **Fédération nationale des SCOP du BTP :** <http://www.scopbtp.org> (site en construction)
- **UNICEM, Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de Constructions :** www.unicem.fr

Les études de la C.E.B.T.P. Alsace, cellule économique du bâtiment et des travaux publics (réseau national des C.E.R.C.)

Cellule économique régionale de la construction jouant le rôle d'observatoire du secteur. Ses études sont disponibles sur le site <http://www.cebtp-alsace.asso.fr/>. Voir plus particulièrement

²*L'emploi intérimaire dans le secteur de la construction* (mai 2012) et ³*L'emploi salarié dans le secteur de la construction en Alsace* (avril 2011) et le site national du [C.E.R.C.](http://www.cebtp-alsace.asso.fr/)

Les études de l'Observatoire des Métiers, compétences et besoins en formation - CCI 67 sur le bâtiment. Dernière mise à jour en avril 2013
[Accéder aux documents](#)

Les études de l'observatoire de l'emploi du marché cadre de l'APEC : On notera le référentiel des ⁴*Métiers du secteur de la construction* - avril 2010 permettant de mieux connaître les métiers, de trouver des repères sur les postes, les profils et les rémunérations. Il propose aussi un catalogue de ressources complémentaires pour en savoir plus (associations et fédérations professionnelles, établissements de formation, bibliographie et sites Internet).

Les études et la sélection de l'OREF Alsace

L'Observatoire régional Emploi-formation en Alsace publie outre des tableaux de bord régionaux et territoriaux, des analyses sectorielles. Le site de l'OREF propose également une sélection de documents (contrats d'objectifs, études locales, bilans statistiques, études prospectives, sites web et autres informations sur ces questions dans une rubrique dédiée au secteur.

⁵*Eléments d'une réflexion sur le bâtiment et les travaux publics* (diagnostic emploi-formation)
Les rubriques [Bâtiment et travaux publics](#) et [Environnement](#)

En matière de développement durable :

- **⁶Le Plan Bâtiment du Grenelle Environnement du Ministère de l'Ecologie, du développement durable et de l'énergie** ⁷*Objectifs et échéances dans le secteur du*

* **de l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)** dont on notera plus particulièrement les ⁸*Besoins de formation des enseignants et formateurs de la filière bâtiment / EnR au regard des enjeux du Grenelle de l'environnement* - Ademe - février 2012 et pour l'Alsace, l'enquête *Dynamiser les filières des entreprises du bâtiment* - octobre 2012 - réalisée par le cabinet Decryptis.

* <http://www.ademe.fr/alsace/> et [Ademe](#), rubrique Bâtiment :

* **du bureau des diplômes professionnels du Ministère de l'éducation nationale** dans le cadre duquel est piloté un programme spécifique d'études qualitatives dont certaines portent sur la prospective des métiers et des qualifications. Cela a donné lieu à un état des impacts des évolutions liées à la maîtrise de l'énergie sur les activités des entreprises dans le bâtiment et sur les métiers et les besoins en compétences de leurs salariés, *CPC Études 2010 n°1 : développement durable et gestion de l'énergie*

* **de la maison de l'emploi de Saverne :** *De l'analyse des marchés de la Construction Durable au diagnostic de la montée en compétence dans les métiers du Bâtiment et des EnR à l'horizon 2014* - décembre 2010 : accéder à l'[étude](#) et à la [synthèse nationale](#) (mai 2011)

⁹**Les métiers à l'heure du développement durable** - Alternatives économiques et Afpa - octobre 2011 [Accéder au document](#) ou consulter la [synthèse OREF](#) en p. 2

¹⁰Portraits statistiques des métiers - DARES - avril 2013

Des données et des analyses sur l'emploi, la formation et le chômage par métier, sur longue période et basées sur la nomenclature des Familles Professionnelles. Celle-ci permet de rapprocher différentes sources (enquête emploi, recensement de population de l'INSEE, données Pôle emploi et DARES sur le chômage) autour d'un même classement de métiers. [Accéder au document](#)

¹¹L'évolution des métiers en 2020, Centre d'Analyse Stratégique-DARES - janvier 2012

Cette analyse repose sur un des trois scénarios macroéconomiques envisagés par la DARES : le scénario dit « contraint ». (les 2 autres scénarios « de crise » et le scénario « cible » seront déclinés dans le rapport détaillé à paraître). Cette étude synthétise des éléments issus de projections d'emploi par métiers, par domaine professionnel, ainsi que des éléments de projections hommes/femmes et des projections de départs en fin de carrière. [Accéder au document](#)

¹²Les notes d'analyse du Centre d'Analyse Stratégique sur les secteurs (janvier 2012)

Le bâtiment bénéficierait d'une tendance de long terme favorable en terme de création d'emplois mais avec de fortes disparités selon les scénarii

[Les secteurs créateurs d'emplois à moyen terme](#), Note d'Analyse n° 258 ;

[Les secteurs de la nouvelle croissance](#), Note d'Analyse n° 259, le Rapport ;

[Les secteurs de la nouvelle croissance : une projection à l'horizon 2030](#), Rapport

¹³Prospective des métiers de l'intérim - Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - 2011 :

L'étude propose des parcours envisageables de secteur à secteur, de métier à métier en identifiant pour chacun les besoins de formation éventuels. L'étude permet aussi de dégager un ensemble de compétences transversales qui pourrait servir à l'élaboration d'un certificat de qualification intérimaire basé sur les activités les plus fréquentes.

[Le rapport](#) / [La synthèse](#)

L'évolution des métiers en 2020 (Centre d'Analyse Stratégique-Dares, janvier 2012)

Tableau 1 • Évolution de l'emploi selon le domaine professionnel

Domaine professionnel	Effectif en 2020 (milliers)	Créations nettes d'emploi (milliers)			Taux d'évolution annuel (%)		
		1990-2000	2000-2010	2010-2020	1990-2000	2000-2010	2010-2020
Agriculture	910	- 532	- 116	- 15	- 4,0	- 1,1	- 0,2
Bâtiment	2 027	- 69	+ 128	+ 136	- 0,4	+ 0,7	+ 0,7
Industrie	3 425	- 74	- 384	+ 37	- 0,2	- 1,1	+ 0,1
Transports, manutention	1 948	+ 176	- 32	+ 61	+ 1,0	- 0,2	+ 0,3
Commerce, hôtellerie restauration	4 250	+ 176	+ 410	+ 288	+ 0,5	+ 1,1	+ 0,7
Métiers de services aux entreprises	4 563	+ 421	+ 532	+ 352	+ 1,2	+ 1,4	+ 0,8
Métiers de services aux particuliers et aux collectivités	3 320	+ 507	+ 378	+ 291	+ 2,1	+ 1,3	+ 0,9
Éducation, santé, culture	4 578	+ 642	+ 616	+ 415	+ 2,0	+ 1,6	+ 1,0
Administration publique, armée, police *	2 128	- 181	- 58	- 109	- 0,8	- 0,3	- 0,5
Ensemble	27 149	+ 1 065	+ 1 475	+ 1 456	+ 0,5	+ 0,6	+ 0,6

Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2010 ; Dares, séries rétroprojetées 1990 à 2002 ; projections CAS - Dares.

* y compris militaires du contingent sur la période 1990-2002 ; si l'on exclut les militaires et policiers, les effectifs de l'administration publique diminueraient de 0,3 % par an sur la période 2010-2020 alors qu'ils étaient en augmentation respectivement de 0,5 % et 0,6 % par an sur les périodes 1990-2000 et 2000-2010.

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009) regroupées par domaines professionnels agrégés (encadré 2).

Note : les métiers de services aux entreprises rassemblent les métiers des domaines administratif et technique s'exerçant principalement au service des entreprises : métiers administratifs, métiers de la banque ou des assurances, informaticiens, personnels d'étude et de recherche (domaines L,M,N,Q). Les métiers de services aux particuliers et aux collectivités rassemblent des métiers de services à la personne (aides à domicile, employés de maison, coiffeurs, assistantes maternelles) et les agents d'entretien, de gardiennage ou de sécurité privée (domaine T).

Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

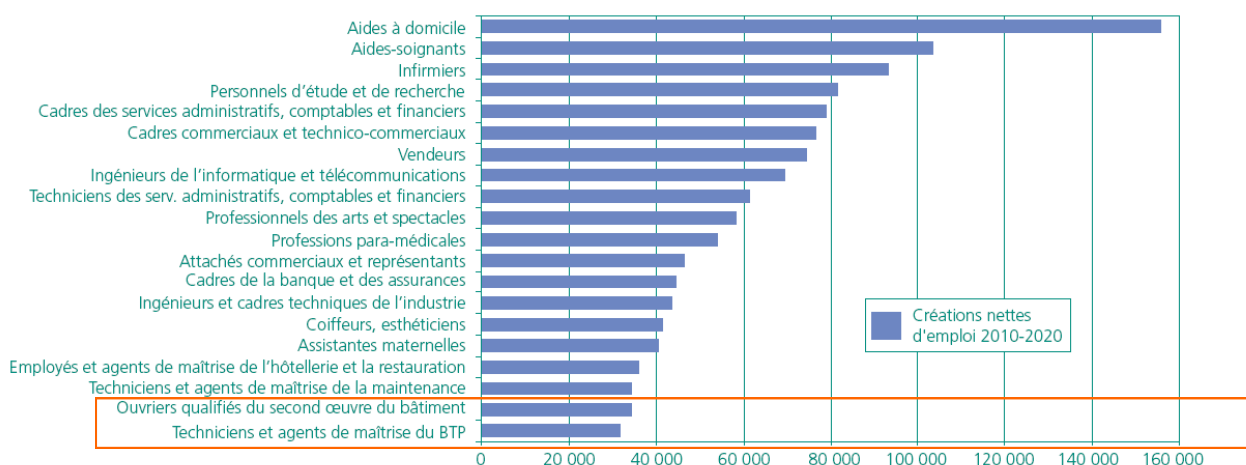
Tableau de synthèse • Évolution de l'emploi et des postes à pourvoir par famille professionnelle (FAP)

Famille professionnelle (FAP)	Niveau de qualification dominant	Emploi en 2020 (milliers)	Créations nettes d'emploi		Départs en fin de carrière 2010-2020 (milliers) (2)	Postes à pourvoir 2010-2020		Part des femmes dans l'emploi (%)		Âge médian 2008-2010
			1990-2000 (milliers)	2000-2010 (milliers)		En milliers (1)+(2)	en % annuel du nombre d'emplois	2008-2010	2020	
Ensemble du domaine B : Bâtiment, travaux publics		2 027	-106	155	136	406	542	2,8	4	6
B0Z ONQ du gros œuvre du bâtiment, travaux publics, béton et extraction	ONQ	220	-66	16	2	30	31	1,4	3	4
B1Z OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction	OQ	114	-21	10	1	28	29	2,5	2	4
B2Z OQ du gros œuvre du bâtiment	OQ	416	-6	44	22	88	110	2,7	2	39
B3Z ONQ du second œuvre du bâtiment	ONQ	145	10	-18	9	18	27	1,9	5	29
B4Z OQ du second œuvre du bâtiment	OQ	562	-14	7	34	131	165	3,0	2	3
B5Z Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	OQ	85	1	3	7	18	25	3,0	0	39
B6Z Techniciens et AM du bâtiment et des travaux publics	PI	317	-16	52	31	65	97	3,2	8	40
B7Z Architectes et cadres du bâtiment et des travaux publics	Cadre	167	5	42	30	29	58	3,8	19	24
Ensemble		27 149	1 065	1 475	1 456	5 960	7 417	2,8	47,4	48,8

ONQ : ouvriers non (ou peu) qualifiés ; OQ : ouvriers qualifiés ; AM : agents de maîtrise ; ENQ : employés non (ou peu) qualifiés ; EQ : employés qualifiés ; PI : professions intermédiaires

Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2010 ; Dares, séries rétroprojetées 1990 à 2002 ; projections CAS -

Graphique 3 • Métiers bénéficiant des plus importants volumes de créations d'emploi entre 2010 et 2020



Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009).

Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

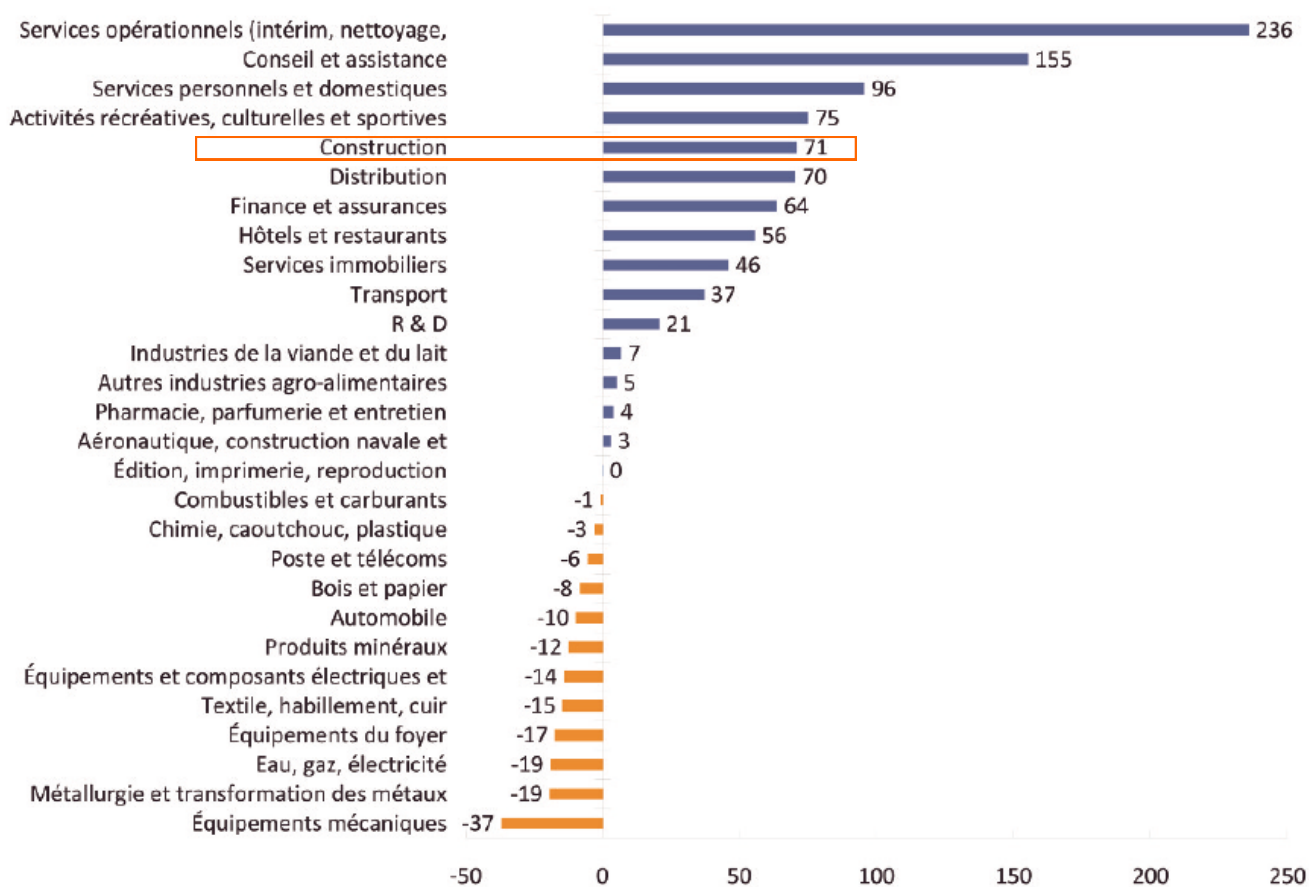
Les secteurs créateurs d'emplois à moyen terme

(Centre d'Analyse Stratégique, Les Notes de synthèse n°258, janvier 2012)

Les projections d'emplois à cinq ans de 2011 à 2016 sont positives pour le secteur. De 2011 à 2016, le secteur créerait 71 000 emplois*.

Projections sectorielles d'emplois : variations brutes de 2011 à 2016

*En milliers



Source : Nemesys

OREF Alsace

Maison de la Région, 1 place Adrien Zeller
67070 STRASBOURG Cedex
Tél. 03 88 15 68 67 / Web : www.oref.alsace



Région ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE