

Sondage. 17 entreprises des filières stores, volets, portes et portails recrutent sur la région Grand Est

275, c'est le nombre de postes vacants en CDD et CDI, dont 55 contrats d'apprentissage, que 17 entreprises des secteurs des stores, volets, portails et portes automatiques piétonnes et industrielles ont recensé sur la région Grand Est. Dans ce sondage mené le mois dernier par le Groupement Actibaie, syndicat professionnel représentant le secteur, ces employeurs mettent en lumière une filière méconnue et pourtant très dynamique, qui mise sur une grande diversité de missions, une rémunération attractive et des formations pour attirer de nouveaux talents.



Un technicien assemblant un volet roulant PVC sur une chaîne de production ©Soprofen

Des filières en plein essor dans la région Grand Est

En constante croissance depuis trois ans, le secteur de la fabrication, installation et maintenance des volets, stores et portes connaît un dynamisme particulier dans la région Grand Est. Avec l'évolution des normes de sécurité et la nécessité d'améliorer l'efficacité énergétique, les entreprises de la région recherchent activement des talents pour répondre à cette demande.

Hervé Lamy, délégué général du Groupement Actibaie indique : « Les dernières évolutions réglementaires qui imposent aux commerces de fermer les points d'accès si le chauffage ou la climatisation est utilisé, pousse les entreprises à se tourner vers des portes performantes et automatiques. Cette tendance à l'automatisation s'accélère rapidement. Pour les stores et volets les perspectives sont également très bonnes puisque ces solutions sont aujourd'hui intégrées aux dispositifs d'aide à la rénovation énergétique MaPrimeRénov'. »

Pour accompagner l'activité, les besoins en recrutement sont diversifiés, allant des techniciens installateurs/mainteneurs aux profils commerciaux, en passant par les experts en marketing, la production, l'administration, la qualité et la recherche & développement. Selon l'enquête, **plus de 170 postes ont été créés par ces entreprises dans la région Grand Est au cours des deux dernières années.**





Utilisation d'une nacelle motorisée pour installer des stores extérieurs à projection sur la façade d'un bâtiment

La formation des nouvelles recrues

Les entreprises du secteur sont conscientes des défis liés au recrutement de profils techniques spécialisés, notamment dans l'installation. C'est pourquoi **72 % des répondants prévoient d'offrir une formation spécifique aux nouvelles recrues** pour les postes les plus exigeants. Cette initiative vise à combler le manque de formation existant dans ce segment de marché.

Anthony Moreira, manager excellence opérationnelle chez Kone France, précise : « *Nous avons un parcours d'intégration dans notre propre centre de formation agréé QUALIOPF. Chaque module est adapté en fonction du produit : ascenseur, escalators ou portes automatiques.* »

Renaud Pfalzgraf, directeur marketing et communication chez Soprofen poursuit : « *tous les nouveaux entrants en production bénéficient d'un parcours d'intégration sur mesure adapté à chaque poste. Accompagnés par un référent, ils commencent par travailler en binôme avec un opérateur expérimenté, sur différents postes simples. Cette période d'adaptation dure en général environ 2 mois et leur permet de maîtriser les compétences de base. Puis ils peuvent aller sur des postes plus techniques, sur lesquels ils passent également par une période de formation avant d'être autonomes.* »

Des salaires attractifs même pour les débutant

L'enquête révèle que les entreprises offrent des rémunérations compétitives pour les techniciens, avec **61% d'entre elles proposant un salaire net supérieur à 1600 euros par mois**. Certains peuvent même atteindre **2600 euros net par mois après cinq ans de carrière**, en fonction de l'entreprise. Comme le précise Hervé Lamy : « *le but est bien d'attirer des candidats qui souhaitent s'investir : c'est pour cela que les entreprises privilégient les contrats longs à l'intérim. L'alternance, en parallèle, est devenue un vrai levier de recrutement.* »

Les défis du recrutement dans le secteur

Malgré les opportunités offertes, les entreprises rencontrent des difficultés pour attirer les talents. Le principal obstacle évoqué par près de **90 % des répondants est le manque de candidats motivés**. En outre, 56 % soulignent le manque de qualification des candidats, tandis que 39 % évoquent la complexité des postes. Par ailleurs, 33 % estiment que l'attractivité des postes et des entreprises constitue un défi supplémentaire. « *Pourtant nos métiers méritent d'être mieux valoriser. Les protections solaires et solutions d'accès contribuent pleinement à améliorer la qualité de vie et la sécurité des français* », précise Hervé Lamy.

Pour attirer les candidats, les entreprises privilégient **les agences de recrutement, cité par 80 % des répondants**, ainsi que les candidatures spontanées. **Les sites de recherche d'emploi arrivent en 2^e position cité par 70 % des répondants**. « *Pôle Emploi et les sites des entreprises ne sont pas mentionnés comme canaux majeurs*

de recrutement. Le secteur est en tension et les canaux dit traditionnels ne donnent malheureusement plus aucun résultat », déplore Hervé Lamy.

Féminiser le secteur

Si les fonctions supports attirent beaucoup de femmes, les métiers techniques, au bureau d'étude ou à la production restent majoritairement représentés par des hommes. **Seulement 11% des entreprises sondées affichent un taux de parité à 50/50.** Pour toutes les autres entreprises la balance penche en faveur des hommes, allant jusqu'à **90% des effectifs pour 39% d'entre elles.**

« Chez Kone, pour attirer les talents féminins, nous essayons du mieux possible de donner la chance aux candidates qui postulent. Nous avons des programmes DEI (Diversité Equité Inclusion) et marque employeur pour communiquer sur nos métiers auprès des femmes. Et nous prenons, quand nous le pouvons, des alternantes et des stagiaires pour leur faire découvrir le monde de l'industrie. Nous espérons à terme que plus de femmes considèrent une carrière dans ce secteur très porteur », conclut Anthony Moreira.

Enquête réalisée en septembre 2023 par le Groupement Actibaie auprès de 17 entreprises adhérentes issues du secteur des stores, volets, portails, portes automatiques piétonnes et industrielles, sur leurs besoins en recrutement dans la région Grand-Est.

Liste des 17 entreprises qui ont répondu à l'enquête : SOPROFEN, SCHENKER STORES, ROMA, ATEs MHZ, KONE, DAER, LOGISOL, FBS VERANDAS, BR MENUISERIE, LA FABRIC, STEINER MENUISERIE, SCHERER SECURITE, CCENTRE VERANDA, GRAUALU, FRANCE VOLET, SOREBA, LUCARNE.

À propos du Groupement Actibaie

Affilié à la Fédération Française du Bâtiment, le Groupement Actibaie est le syndicat professionnel qui réunit l'ensemble des métiers des portes, portails, volets et stores. Il regroupe à la fois les fabricants industriels, les assembleurs et les entrepreneurs installateurs et compte 2 150 adhérents, soit 29 000 salariés pour 2,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Le syndicat représente ainsi 80 % des produits industriels mis sur le marché dans le secteur. Les priorités de développement du Groupement Actibaie se centrent sur : la sécurité, l'accessibilité, la maintenance, les économies d'énergie, la normalisation et la formation.

www.groupement-actibaie.org