



LE SECTEUR
BOIS-BÂTIMENT

ÉTAT DES LIEUX & CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

Étude réalisée par FC Consultant
et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP

À l'initiative du Comité de Pilotage de l'Observatoire des métiers du BTP

Sur proposition de :

L'Union des Métiers du Bois - FFB

L'Union Nationale Artisanale Charpente-Menuiserie Agencement - CAPEB

Données statistiques : UCF ; CCCA-BTP ; Constructys ; OPMQ

Réalisation graphique : www.delphinecheret.com

Crédits photos : © iStockphoto / © Gilles Mermet - AOCDTF

www.metiers-btp.fr

www.capeb.fr

www.umb.ffbatiment.fr

Pour toute question, contactez :
contact@metiers-btp.fr

SOMMAIRE

— Introduction —

4

01 | MENUISIERS ET CHARPENTIERS DANS LE SECTEUR FORÊT-BOIS

- / Une forte représentation d'indépendants et de TPE
- / Une majorité d'emplois dans le Bois-Bâtiment
- / Des effectifs salariés en baisse
- / Une moyenne d'âge en hausse

7
7
7
8

02 | L'ACTIVITÉ DES MENUISIERS ET CHARPENTIERS DANS LE SECTEUR BOIS-BÂTIMENT

- / Un secteur en développement
- / Une répartition territoriale très hétérogène
- / Des effectifs salariés stables

11
12
14

— 1 — Quels accès aux métiers, pour quelle évolution ?

- / Formation initiale : une grande variété de niveaux et de diplômes
- / Le contrat de professionnalisation en perte de vitesse
- / Progresser dans la filière via la formation continue

16
21
22

— 2 — Quelles compétences, pour quelles perspectives ?

- / Les compétences indispensables
- / Une nécessaire mutation du secteur

24
26

— Introduction —

Le secteur Bois-Bâtiment fait partie intégrante de l'aval de la filière Forêt-Bois, par sa capacité à utiliser le matériau bois dans la composition de tous types d'ouvrages, tant en menuiserie intérieure, et agencement, qu'en enveloppe et en structure.

La performance intrinsèque de ce matériau en matière énergétique et environnementale, la structure des entreprises qui le fabriquent et le mettent en œuvre, font de ce secteur un incontournable dans la réponse à apporter aux enjeux majeurs que sont la transition énergétique et la transformation numérique.

Le secteur Bois-Bâtiment est donc porteur en termes d'employabilité, profitant qui plus est d'un contexte de recherche de sens du travail, qui encourage aujourd'hui l'orientation vers les métiers manuels.

La filière Forêt-Bois, qui intègre le secteur Bois-Bâtiment, c'est en 2018 :

- **60 milliards** d'euros de chiffre d'affaires
- **450 000** emplois, dont 250 000 en aval (deuxième transformation¹, Bâtiment², Services)

Mais...

- Un déficit commercial de 5 milliards d'euros

✍ Périimètre et méthodologie de l'étude

Un contrat stratégique de la filière Forêt-Bois a été signé en 2014, afin de renforcer sa compétitivité. Il s'inscrit dans le Plan National d'Action pour l'Avenir (PNAA) des industries de transformation du bois et dans le plan "Industries du Bois" de la Nouvelle France Industrielle.

C'est dans ce cadre que l'**état des lieux et la cartographie des métiers du secteur Bois-Bâtiment** initié en 2015 ont été réalisés. L'étude s'attache à identifier l'environnement dans lequel évoluent menuisiers et charpentiers, les deux principaux métiers du secteur, d'examiner leur mobilité et présenter les tendances en matière de formation.

Les effectifs analysés dans l'étude font référence aux salariés inscrits à l'Union des Caisses de Congés Payés de France - UCF, répartis selon l'activité principale des entreprises issues des codes de la Nomenclature d'Activité Française (NAF) la filière Forêt-Bois (amont et aval) en compte 14 au total.

L'étude se concentre ici plus particulièrement sur les menuisiers et charpentiers exerçant dans les entreprises qui relèvent des trois codes NAF du secteur Bois-Bâtiment :

- 43.32A - Travaux de menuiserie Bois et PVC
- 43.32C - Agencement de lieux de vente
- 43.91A - Travaux de charpente

Ces trois codes NAF sont identifiés comme étant le cœur de cible de l'étude du fait de leur forte représentativité en termes d'entreprises relevant du secteur Bois-Bâtiment. Il est donc apparu important d'analyser plus particulièrement sous ce prisme l'évolution des métiers du bois, que sont majoritairement ceux du menuisier et du charpentier.

¹ Le secteur de la deuxième transformation fait référence aux activités visant la fabrication d'éléments Bois (exemples : Poutres, charpentes, carrelots). Les secteurs de l'Industrie et celui du Bâtiment sont ici concernés

² Activités faisant intervenir les entreprises du Bâtiment, pour la construction neuve ou la rénovation.

**RECOUUREMENTS DES DIFFÉRENTS SECTEURS DANS LESQUELS FIGURENT DES MENUISIERS ET DES CHARPENTIERS :
BÂTIMENT, BOIS-BÂTIMENT, CONSTRUCTION BOIS, INDUSTRIE ET SERVICES**



01 | MENUISIERS ET CHARPENTIERS DANS LE SECTEUR FORÊT-BOIS



Une forte représentation d'indépendants et de TPE

La filière Forêt-Bois se caractérise par un important tissu d'indépendants et de très petites entreprises (TPE) :

94% des entreprises comptent moins de 10 salariés

60% d'entre elles sont représentées par des indépendants (0 salarié),

51% en ce qui concerne les entreprises de charpente.

Une majorité d'emplois dans le Bois-Bâtiment

En 2015, la filière Forêt-Bois comprend **260 200** entreprises employant des menuisiers et des charpentiers, dont **245 000** relèvent d'un des 9 codes NAF du Bâtiment. Les **15 200** entreprises restantes se répartissent dans l'industrie et les services.

La plupart de ces menuisiers et charpentiers exercent en aval de la filière, dans le secteur du Bois-Bâtiment plus précisément :

70% des menuisiers sont employés au sein d'une entreprise de travaux de menuiserie Bois et PVC (code NAF 43.32A) ou d'agencement de lieux de vente (Code NAF 43.32C)

55% des charpentiers travaillent dans une entreprise de travaux de charpente (code NAF 43.91A).

Des effectifs salariés en baisse

La filière Forêt-Bois emploie **428 500** salariés, dont **47 600** menuisiers et **17 600** charpentiers. Une proportion en baisse constante depuis 2008 :

-19,2% pour les premiers,

-14,8% pour les seconds.

Une moyenne d'âge en hausse

Les menuisiers

Leur moyenne d'âge est de **38 ans**.

Les **moins de 25 ans** ne représentent plus que 11% en 2015, contre 19% en 2005.

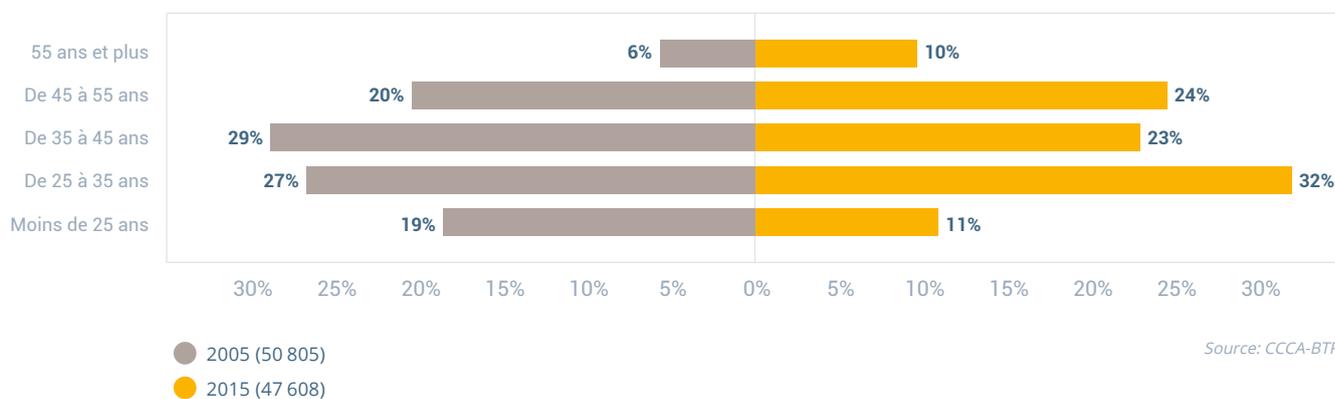
Cette diminution peut s'expliquer en grande partie par la crise du secteur, qui a freiné l'embauche d'apprentis, en 2010 et 2011 notamment. Ce constat pose la question du manque de ressources humaines potentiel en cas de reprise, d'autant plus que le turnover des menuisiers est plus élevé que la moyenne constatée pour l'ensemble de la Branche du Bâtiment.

La catégorie des **55 ans et plus** est quant à elle passée de 6% à 10% en dix ans.



PYRAMIDE DES ÂGES DES MENUISIERS SALARIÉS ENTRE 2005 ET 2015

Lecture du tableau : En abscisse, le nombre de salariés en part ; en ordonnée : les tranches d'âge.



Les charpentiers

Leur moyenne d'âge est légèrement moins élevée que celle des menuisiers : **35 ans**.

En 10 ans, la part des **moins de 25 ans** a diminué, passant de 24% en 2005 à 18% en 2015.

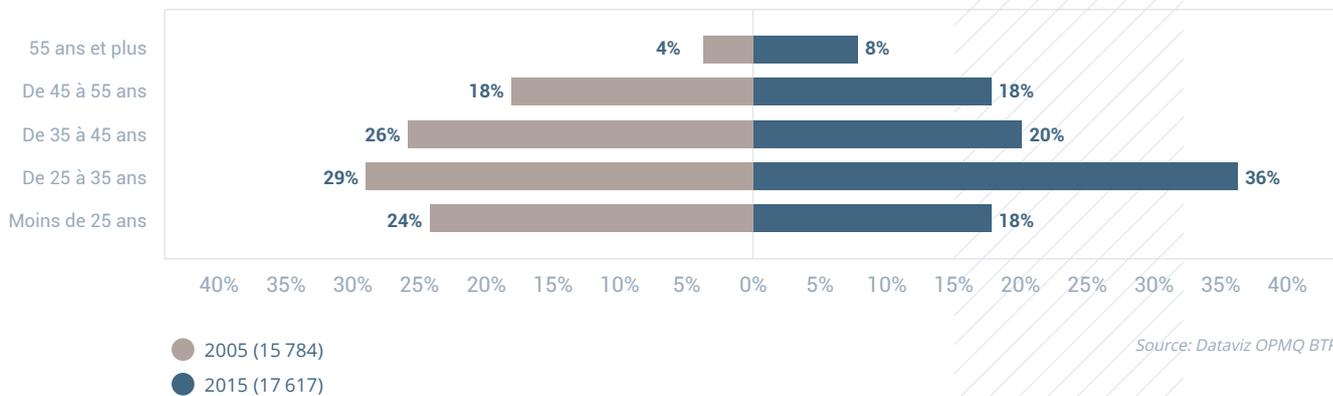
La part des **55 ans et plus** a quant à elle augmenté, passant de 4% en 2005 à 8% en 2015.

Cette progression s'explique notamment par l'allongement des carrières et par les nombreux recrutements effectués avant la crise de 2008.



PYRAMIDE DES ÂGES DES CHARPENTIERS SALARIÉS ENTRE 2005 ET 2015

Lecture du graphique : En abscisse, le nombre de salariés en part ; en ordonnée : les tranches d'âge.



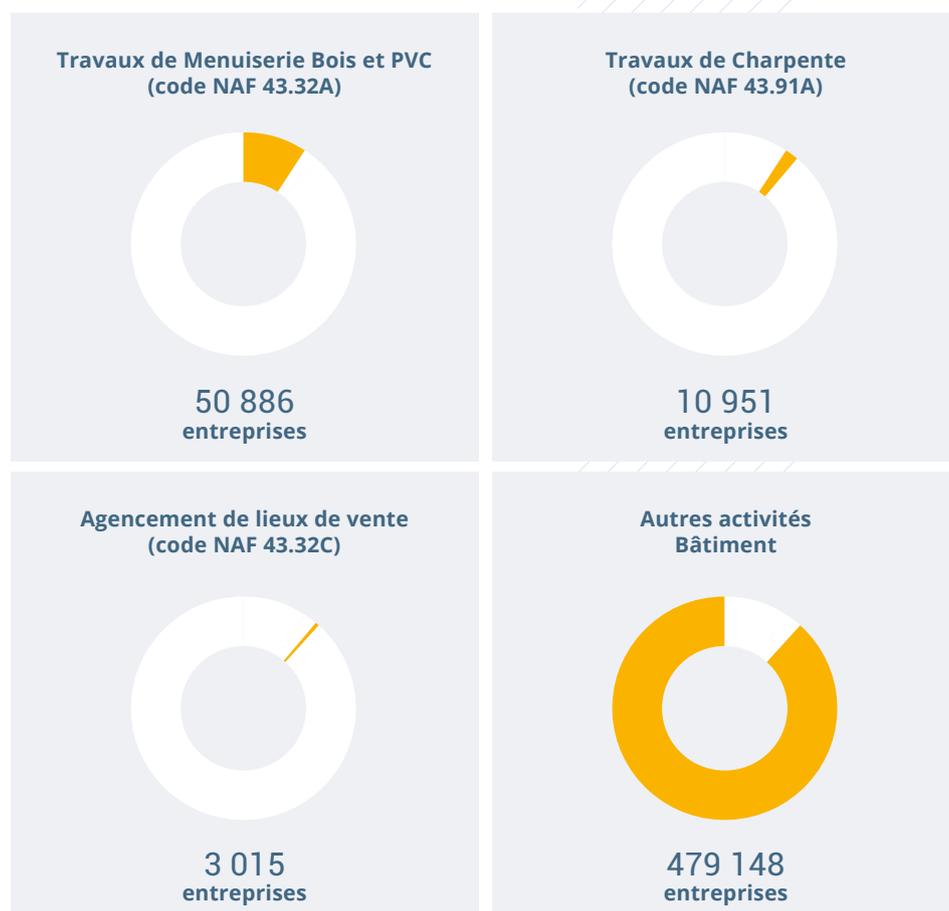
02 | L'ACTIVITÉ DES MENUISIERS ET CHARPENTIERS DANS LE SECTEUR BOIS-BÂTIMENT



Un secteur en développement

Le secteur Bois-Bâtiment regroupe près de **65 000** entreprises, soit **12% des 544 000** que compte le Bâtiment. Un secteur en croissance, qui a affiché une progression du nombre de créations d'entreprises de l'ordre de **16%** entre 2010 et 2015.

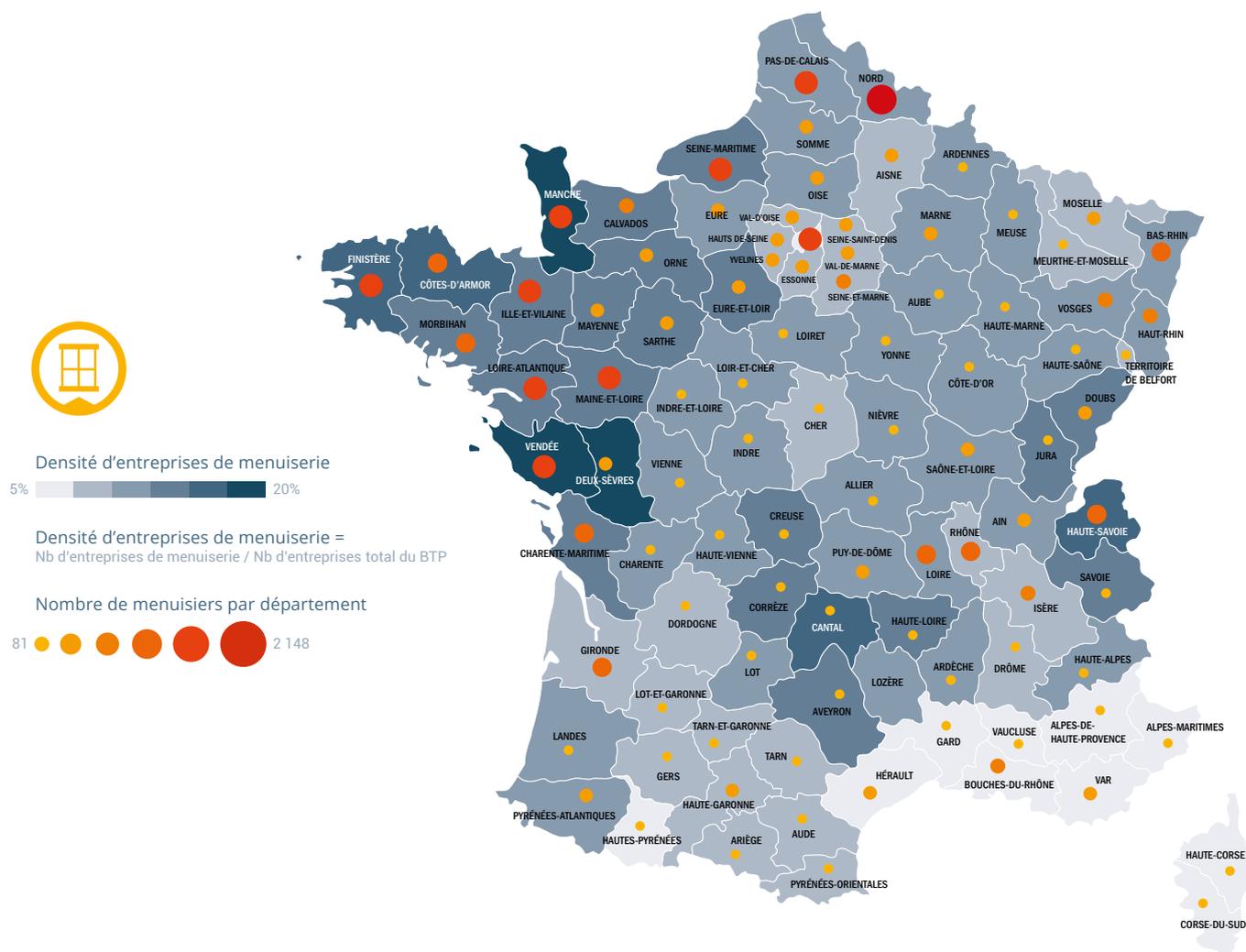
PART DES 3 CODES NAF CONSTITUANT LE SECTEUR BOIS-BÂTIMENT



Une répartition territoriale très hétérogène

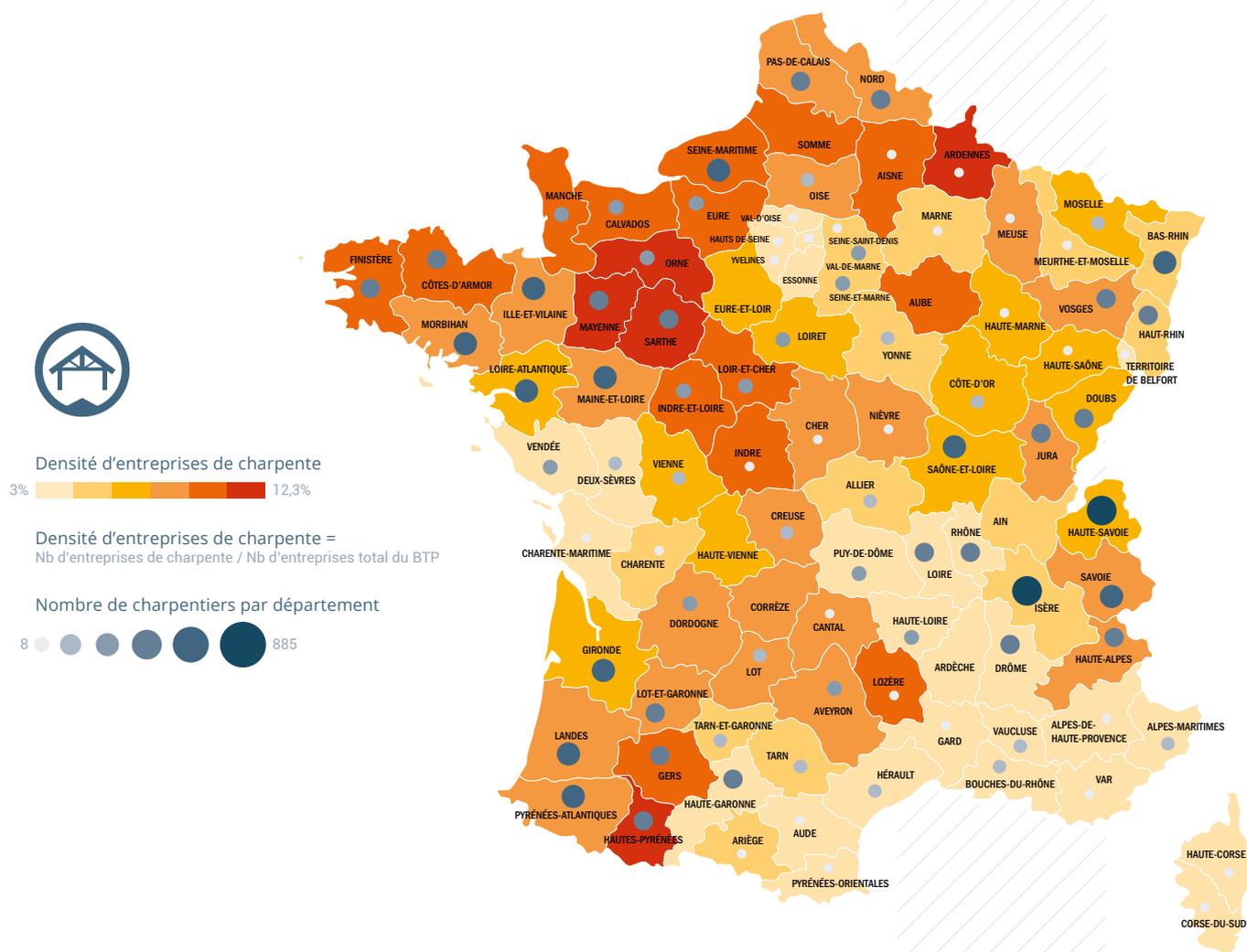
Les entreprises de menuiserie

Les entreprises de menuiserie (Code NAF 43.32A et 43.32C) sont particulièrement nombreuses dans l'Ouest de la France et en Rhône-Alpes.



Les entreprises de charpente

Les entreprises de charpente (Code NAF 43.91A) sont quant à elles dispersées sur **l'ensemble du territoire**, mais ne sont que peu présentes dans le bassin méditerranéen.



Des effectifs salariés stables

Le secteur Bois-Bâtiment emploie plus de **93 200** salariés, soit plus de **10%** des effectifs de la Branche du Bâtiment, une part **stable depuis 2008**.

49 600 de ces salariés, soit **53%** du secteur, sont des menuisiers et des charpentiers :

36 400 menuisiers

13 200 charpentiers

La filière Forêt-Bois comptant au total 47 600 menuisiers et 17 600 charpentiers, l'essentiel des ressources se concentre ainsi dans le secteur Bois-Bâtiment :

76,5% de menuisiers, dont 73% dans les entreprises de travaux de menuiserie Bois et PVC (code NAF 42.32A) et entreprise d'agencement de lieux de vente (code NAF 43.32C)

75% de charpentiers, dont 55% dans les entreprises de travaux de charpente (code NAF 43.91A).



— 1 —

Quels accès aux métiers, pour quelle évolution ?

Formation initiale : une grande variété de niveaux et de diplômes

L'offre de formation initiale s'étend du CAP jusqu'au titre d'ingénieur.

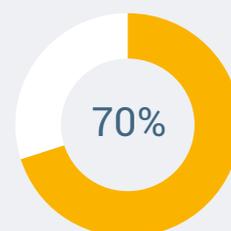


Sources : OPMQ BTP, ROME, ONISEP

Entre 2014 et 2015, **27 000** personnes ont suivi une formation leur permettant d'accéder aux métiers de la menuiserie ou de la charpenterie : **20 200** pour les premiers, **6 800** pour les seconds.

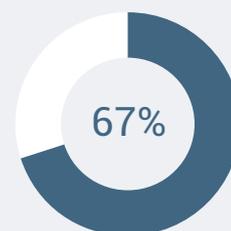
Les diplômes les plus représentés sont les CAP et les Bacs Professionnels, avec pour chacun, plus de **11 000** inscrits.

16 000
INSCRITS EN VOIE SCOLAIRE



**DES BACS PROFESSIONNELS
PRÉPARÉS EN VOIE SCOLAIRE**

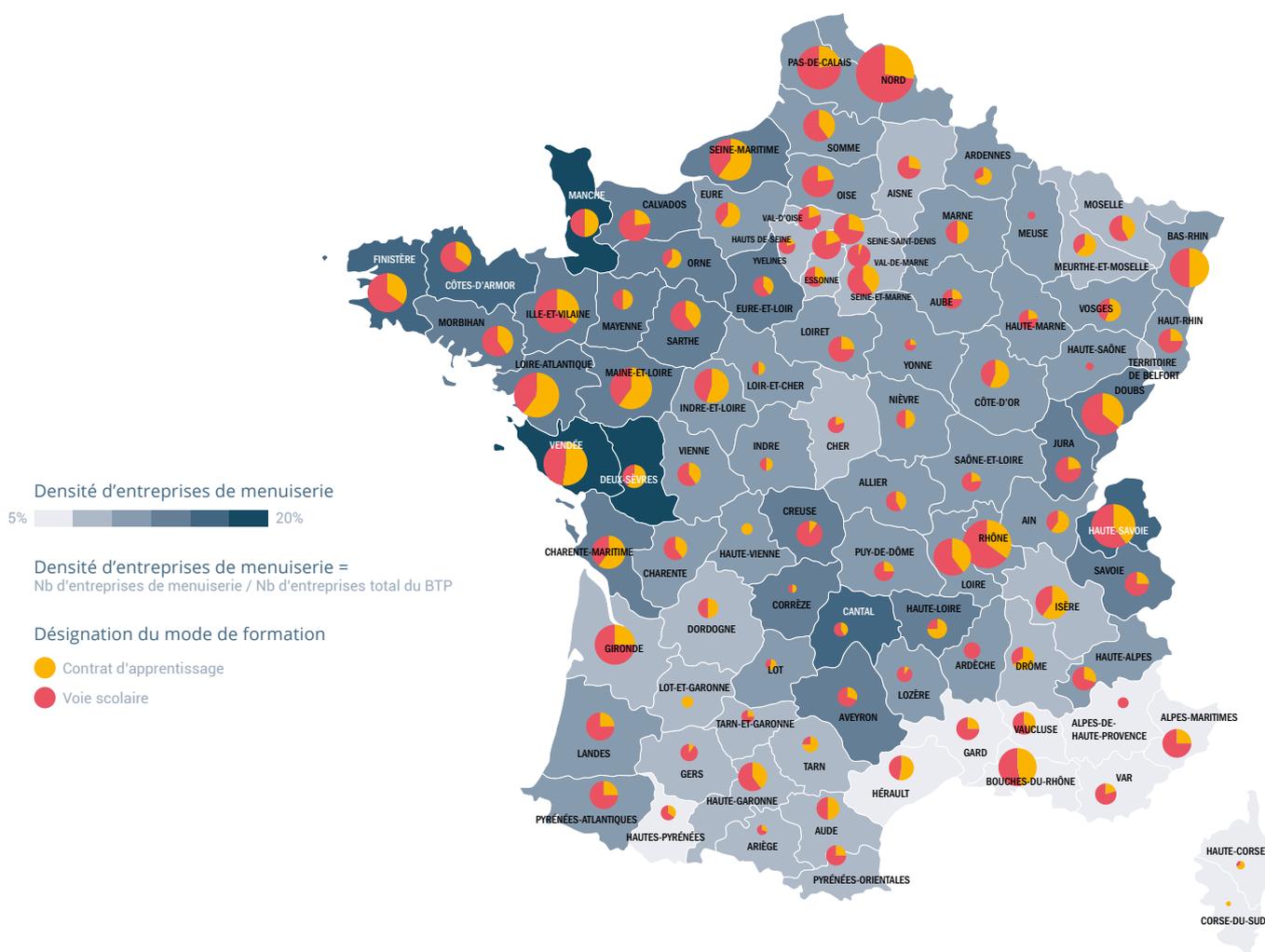
11 000
EN APPRENTISSAGE



**DES CAP PRÉPARÉS
EN APPRENTISSAGE**

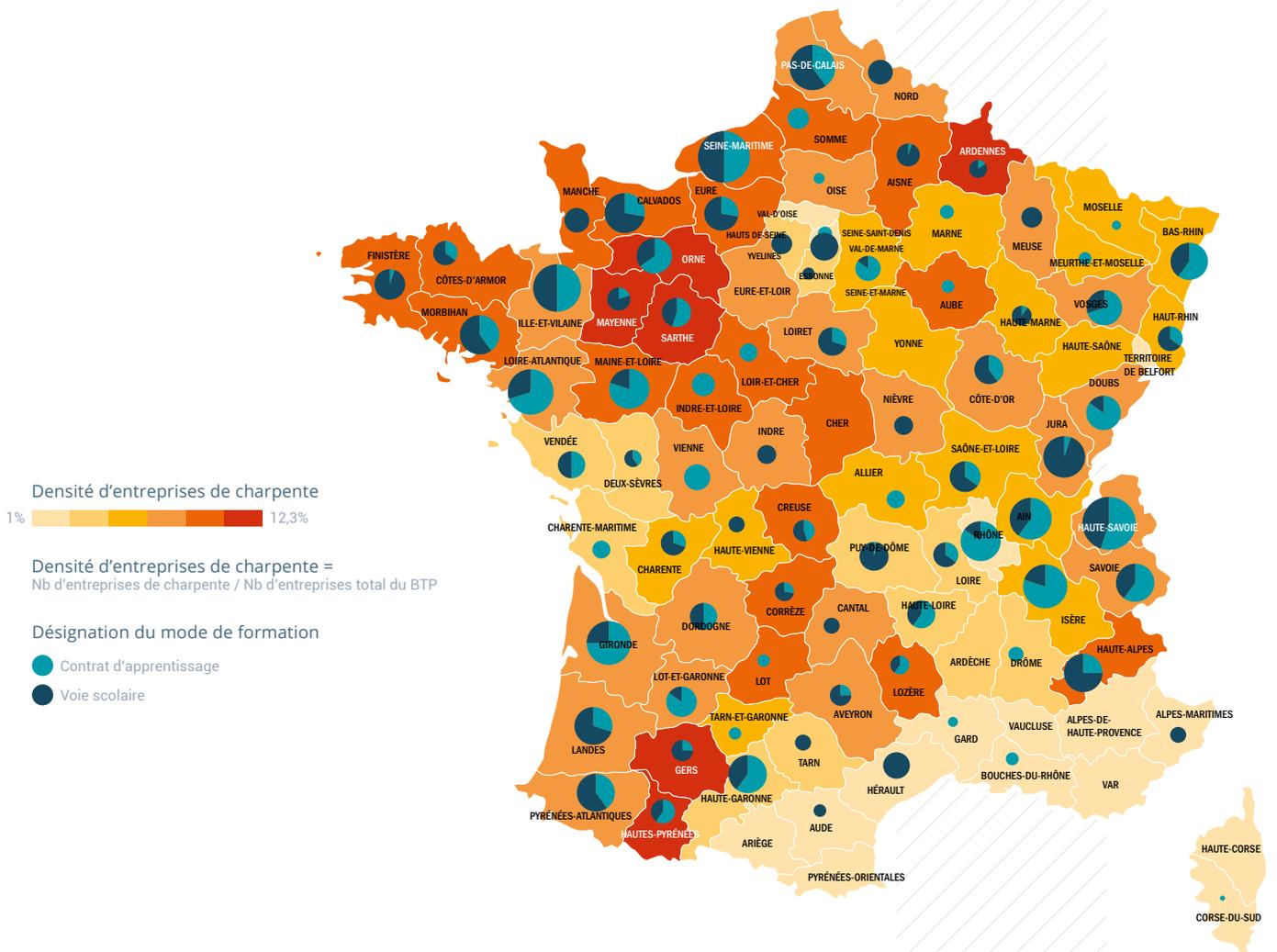


FORMATION INITIALE DES MENUISIERS EN 2014/2015





FORMATION INITIALE DES CHARPENTIERS EN 2014/2015



Une diminution des inscrits aux formations d'accès aux métiers de la menuiserie

-29% entre les années scolaires 2008/2009 et 2014/2015, avec une baisse accentuée des contrats d'apprentissage.

Une augmentation des inscrits aux formations d'accès aux métiers de charpentier

+35% entre 2008/2009 et 2014/2015.

Si les contrats d'apprentissage accusent une baisse de 1% (600 inscrits de moins), les effectifs en voie scolaire augmentent en revanche de 1 300 à 3 600.

Un dynamisme plus marqué dans certaines régions

En 2015, le Nord et l'Ouest de la France sont particulièrement dynamiques en termes de formation aux métiers de la menuiserie, deux zones géographiques qui sont également celles où les effectifs salariés sont les plus nombreux.

L'Ouest de la France l'est également pour les formations initiales préparant au métier de charpentier avec 16% des inscrits en Bretagne et Pays de la Loire. La Région la plus représentée, Rhône-Alpes, regroupe 18% des inscrits.

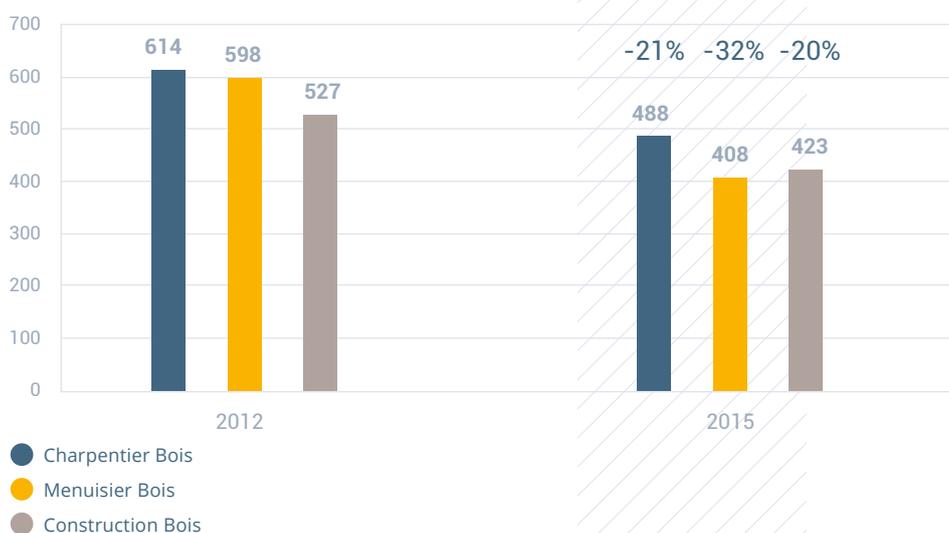


Le contrat de professionnalisation en perte de vitesse

La mauvaise conjoncture du secteur entre 2008 et 2016 semble avoir freiné les recrutements en contrat de professionnalisation, avec une **diminution globale de 25% entre 2012 et 2015**.

ZOOM SUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION VISANT LES MÉTIERS DE CHARPENTIER ET MENUISIER

Nombre de contrats



Répartition des contrats par type d'entreprise

En 2015 :

52% des contrats réalisés dans une entreprise de moins de 10 salariés

36% dans une entreprise de 10 à 49 salariés

7% dans une entreprise de 50 à 299 salariés

5% dans une entreprise de plus de 300 salariés

+ 1 point dans les entreprises de 10 à 49 salariés entre 2012 et 2015

- 2 points dans les entreprises de 50 à 299 salariés

- 1,5 point dans les entreprises de plus de 300 salariés

À noter qu'en 2015, la Seine-Maritime, la Haute-Garonne, les régions Île-de-France et Rhône-Alpes sont les bassins d'emplois ayant le plus recruté en contrat de professionnalisation.

Progresser dans la filière via la formation continue

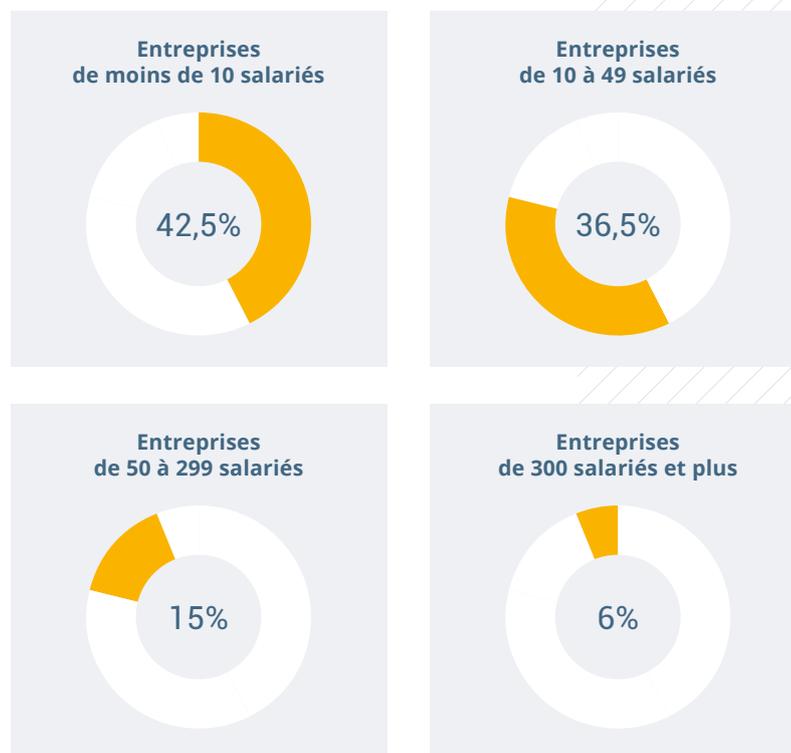
Dans les moyennes et grandes entreprises, un salarié peut occuper successivement plusieurs fonctions au sein d'un même poste. Outre l'évolution hiérarchique, des passerelles sont possibles d'une fonction à une autre : de l'atelier au chantier, de la production au management, etc.

Au sein des entreprises de plus petite taille, les évolutions professionnelles ont plus souvent lieu à l'occasion d'un changement d'entreprise qu'en interne. Des passerelles existent ainsi vers des entreprises d'autres secteurs.



Sources : OPMQ BTP, Code Rome, ONISEP

Le recours à la formation continue selon la taille des entreprises



La tendance pour les salariés

-20% d'actions de formation entre 2012 et 2015, un pourcentage qui suit logiquement la baisse du nombre de salariés sur la même période : 25 400 actions de formation en 2015 contre 31 800 en 2012.

60% d'actions de formation "hors bois", contre 50% pour l'ensemble du BTP, dont 95% sont des formations obligatoires (Caces, conduite d'engins, etc.)

40% d'actions de formation liées aux métiers du bois, dont 34% à l'utilisation de logiciels de CAO-DAO ou de machines à commandes numériques. Ces formations sont en augmentation depuis 2012, signe que les enjeux de la transformation numérique sont bel et bien pris en compte.

La tendance pour les travailleurs non salariés

6 000 actions de formation en 2014/2015, dont 76% dans des entreprises de travaux de menuiserie Bois et PVC (code NAF 42.32A)

20,5% d'actions de formation, soit 1 200, liées à l'énergie bois

Une durée de formation, en majorité en deçà de 70h, globalement moins longue que celle des salariés.

— 2 —

Quelles compétences, pour quelles perspectives ?

Les compétences indispensables

Trois catégories de compétences peuvent être identifiées pour l'analyse du secteur Bois-Bâtiment : elles sont dites stratégiques, pénuriques ou émergentes.

- Les **compétences dites "stratégiques"** sont celles qui apparaissent comme étant vitales pour les entreprises du secteur, que le recrutement soit en tension ou non. En font notamment partie les compétences d'études, de pilotage d'un atelier, de fabrication, de mise en œuvre des Documents Techniques Unifiés et d'applications des normes du métier, les compétences liées aux matériaux annexes.
- Les **compétences dites "pénuriques"** sont celles étant difficiles à générer, faute de formation, ou à recruter car trop rares sur le marché du travail
- Les **compétences dites "émergentes"** sont celles étant en développement dans la Branche, soit parce qu'elles sont nouvelles sur l'ensemble du marché du travail, soit parce qu'elles se développent dans le secteur après avoir émergé dans d'autres branches professionnelles.





Les compétences pour les menuisiers

| COMPÉTENCES "STRATÉGIQUES" | COMPÉTENCES "PÉNURIQUES" | COMPÉTENCES "ÉMERGENTES" |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Réaliser les études d'un ouvrage (métré, propositions techniques, devis)• Piloter d'un point de vue technique un process de fabrication• Concevoir et mettre en œuvre en tenant compte des exigences environnementales• Analyser et choisir les essences/ le matériau bois en fonction des performances attendues• Mettre en œuvre le Document Technique Unifié et appliquer les normes/règles de l'art• Installer et réaliser la maintenance d'accessoires motorisés, automatisation... | <ul style="list-style-type: none">• Réaliser la finition des pièces fabriquées (ex : vernissage, peinture)• Utiliser les logiciels de conception (étude, visualisation, devis)• Conseiller techniquement les clients, assurer le suivi de la relation client et vendre les activités et services propres à l'activité de l'entreprise | <ul style="list-style-type: none">• Utiliser les outils numériques et mettre en œuvre le BIM (maquette collaborative 3D)• Mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue, une démarche Lean, organiser les flux• Organiser l'activité de l'entreprise (tableaux de bord de suivi de chantiers) et le travail des équipes• Mettre en œuvre des comportements adaptés à la situation (s'organiser sur son poste de travail, transmettre les informations concernant le chantier, communiquer et travailler en équipe)• Concevoir et mettre en œuvre une politique d'hygiène sécurité, environnementale et de prévention des risques professionnels• Définir la politique commerciale de l'entreprise en fonction de son marché et piloter des actions commerciales pour vendre des prestations |



Les compétences pour les charpentiers

| COMPÉTENCES "STRATÉGIQUES" | COMPÉTENCES "PÉNURIQUES" | COMPÉTENCES "ÉMERGENTES" |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Définir la politique commerciale de l'entreprise en fonction de son marché et piloter des actions commerciales pour vendre des prestations (segmentation de marché, mise en place d'outils de de prospection...) • Vendre les activités et services propres à l'entreprise (reformuler les besoins du client présenter et argumenter un devis,...) • Mettre en œuvre un processus de traçabilité des produits et matériaux répondant aux exigences réglementaires • Réaliser les études d'un ouvrage (métré, propositions techniques devis) • Mettre en œuvre les opérations de montage/levage en sécurité • Concevoir et mettre en œuvre en tenant compte des exigences environnementales | <ul style="list-style-type: none"> • Conduire les travaux (dans une organisation d'entreprise générale "bois" ou entreprise principale en tant que gros œuvre "bois") • Piloter d'un point de vue technique un chantier, organiser son intervention de manière cohérente avec celle des autres corps d'état et veiller à conserver une marge brute d'exploitation (identifier les situations susceptibles de gêner ou ralentir le chantier, alerter et prévoir les mesures correctives) • Gestion des dépenses communes de chantier (gestion du compte prorata) | <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les outils numériques et mettre en œuvre le BIM (maquette collaborative 3D) • Mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue, une démarche Lean, organiser les flux • Assurer le rôle d'entreprise générale • Concevoir et mettre en œuvre une politique d'hygiène sécurité et environnement et de prévention des risques professionnels • Mettre en œuvre des comportements adaptés à la situation (s'organiser sur son poste de travail et respecter les règles d'hygiène et sécurité, transmettre les informations concernant le chantier, communiquer et travailler en équipe) |

Une nécessaire mutation du secteur

D'après l'Union des Métiers du Bois - FFB, les entreprises du secteur devront, dans les années à venir, élargir leur domaine d'intervention (macro-lot) pour évoluer vers un fonctionnement de type entreprise générale, en intégrant toutes les étapes d'un chantier.

Face à cette mutation, deux défis pour les entreprises :

Le déficit de certaines compétences dans le secteur Bois-Bâtiment, qui s'ajoute à un manque d'effectifs actuellement en formation initiale, amène d'ores et déjà à aller les chercher dans d'autres métiers : il en va ainsi par exemple des compétences liées aux travaux de finition, y compris dans les ateliers de menuiserie.

En plus de combler ce déficit de compétences métier, les artisans et les chefs d'entreprise doivent être en mesure d'attirer les compétences qui accompagneront demain les réflexions stratégiques portant sur le développement de l'offre commerciale, l'organisation du travail, la transition numérique et environnementale.

L'Union Nationale Artisanale Charpente-Menuiserie Agencement - CAPEB confirme le besoin d'acquisition de ces nouvelles compétences, et la nécessité pour les entreprises d'adopter une approche globale de leur activité en lien avec une démarche "marketing" et un SAV, de développer le travail en réseau, de mutualiser certains services et de nouer un dialogue plus constructif avec leurs partenaires de la maîtrise d'œuvre (architectes, bureaux d'études) et ou avec les assureurs et les banquiers.

Compétences comportementales et relationnelles, culture élargie bien au-delà du métier, capacité "d'apprendre à apprendre" devront ainsi être développées, afin d'accompagner la mutation du secteur. Ces évolutions modifient d'ailleurs déjà la relation à la formation initiale et continue, et le mouvement devrait se renforcer dans les années à venir.

Le présent état des lieux n'est donc qu'une première étape dans l'élaboration d'une étude prospective sur la filière. Les données quantitatives liées aux ressources humaines et aux compétences en place doivent maintenant être mises en perspective avec les enjeux de la filière en sa globalité et les potentiels futurs marchés.

Dans l'hypothèse d'une reprise globale de l'activité, il s'agira notamment de mesurer le développement quantitatif des emplois et d'appréhender tous les défis en termes d'évolution des compétences et des solutions de formation, et de mobilité professionnelle.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Ressources de l'Union Nationale Artisanale Charpente-Menuiserie Agencement – CAPEB :
www.artisans-du-batiment.com
www.capeb.fr/service/cahiers-de-tendances
- Ressources de l'Union des Métiers du Bois - FFB :
www.ffbatiment.fr
www.umb.ffbatiment.fr
- Ressources de l'ONISEP :
www.onisep.fr/Publications/Zoom/Les-metiers-de-la-foret-et-du-bois
- Ressources de l'Observatoire des Métiers du BTP :
www.metiers-btp.fr