

Le métier de la charpente en chiffres : l'Observatoire des métiers

Cécile RICHARD
UMB-FFB
Paris, France



1. Contexte et les chiffres clés

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.

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)

Celle-ci 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

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.

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.

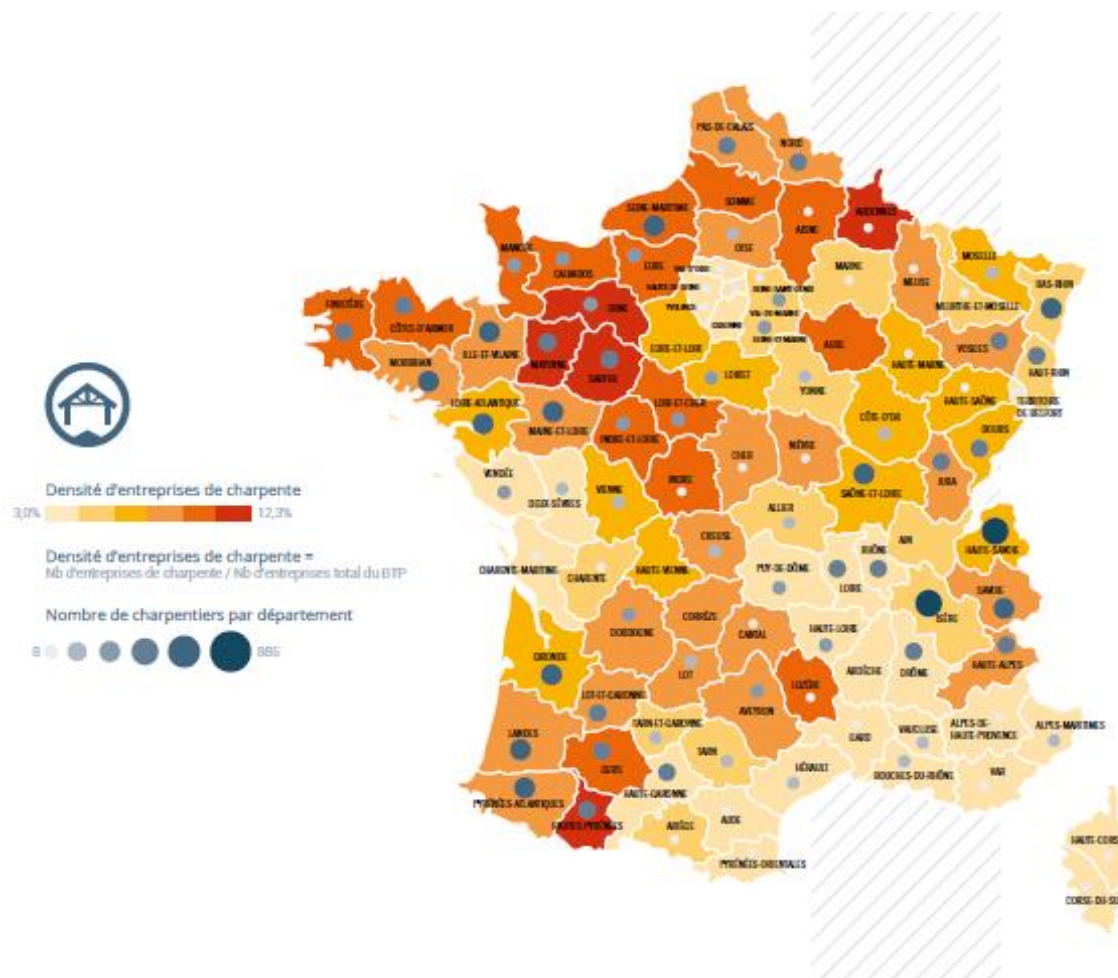
49 600 de ces salariés, soit 53% du secteur, sont des menuisiers et des charpentiers :

- 36 400 menuisiers
- 13 200 charpentiers

La **filiale 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).

Image 1 : Répartition des entreprises de charpente et du nombre de charpentiers en France



Source : Observatoire des Métiers du BTP

2. Les compétences et l'employabilité des charpentiers

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.



Image 2 : Les possibilités d'évolution en « interne »

Mais l'évolution d'un charpentier, qu'elle soit possible en interne ou en externe, c'est-à-dire dans d'autres entreprises de la filière bois-bâtiment ou de la filière forêt-bois dépend de ses compétences acquises.

Par ailleurs, l'évolution de la demande en ouvrages bois (charpente, construction bois,...) du fait de la mise en œuvre en particulier de la nouvelle réglementation RE2020, va accroître les besoins de recrutement et de formation pour de nombreux métiers et de nombreuses fonctions. Les charpentiers sont pleinement concernés par cette évolution.

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 DTU et d'applications des normes du métier, les compétences liées aux matériaux annexes.
 - 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 prospection...)
 - Vendre les activités et services propres à l'entreprise (reformuler les besoins du client présenter et argumenter un devis,...)
 - Mettre en œuvre un process 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

- Les compétences dites "pénuriques" sont celles étant difficiles à générer, faute de formation, ou à recruter car trop rares sur le marché du travail
 - 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 et organiser son intervention de manière cohérente avec celle des autres corps d'état.
 - Gestion des dépenses communes de chantier (gestion du compte prorata)
 - Piloter d'un point de vue technique un chantier en veillant à conserver une marge brute d'exploitation sur chantier (identifier les situations susceptibles de gêner ou ralentir le chantier, alerter et prévoir les mesures correctives)
- Les compétences dites "émergentes" qui sont 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.
 - 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. 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 équipement et de prévention des risques professionnels)

En conclusion, 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.

Par ailleurs, le métier de charpentier est plus que jamais un métier « d'art et d'avenir » !