

Diagnostics métiers en tension

Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation

Le présent diagnostic porte sur le métier « Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation ». Avec **6 340 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs des tensions structurelles sur les douze années observées et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2023 sur leurs intentions d'embauche. Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

6 340 personnes exercent ce métier, dont :

- 3 890 artisans menuisiers du bâtiment, charpentiers du bois.
- 1 230 menuisiers qualifiés du bâtiment (menuisiers d'atelier, menuisiers poseur...).
- 1 220 monteurs qualifiés en agencement, isolation (menuisiers-agenceurs, menuisiers-plaquistes...).

Ce diagnostic ne prend pas en compte les postes de menuisiers peu qualifiés (regroupés dans les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment).



- 3 % de femmes.
- 61 % de non-salariés (principalement d'indépendants : 38 %).

- Parmi les salariés : 88 % en CDI.
- 5 % à temps partiel.

- 49 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 21 % un niveau bac ; 16 % n'ont pas de diplôme.
- 76 % des emplois dans le secteur « Construction », notamment dans les Travaux de menuiserie bois et PVC (41 %) ; 7 % dans le « Commerce » ; 5 % dans l'« Industrie manufacturière ».

Un métier qui s'exerce dans des sociétés privées ou artisanales.

2 120 demandeurs d'emploi pour ce métier

- 54 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 21 % un niveau bac ; 17 % n'ont pas de diplôme.



950 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante

visant notamment ce métier.

- 58 % dans la spécialité de formation « Travail du bois et de l'ameublement » ; 20 % dans « Bâtiment : finitions ».
- 55 % en formation initiale – apprentissage ; 40 % en formation initiale – voie scolaire ; 5 % en formation continue des demandeurs d'emploi (via un financement public, d'un OPCO ou sur le CPF).



Des difficultés de recrutement importantes

- 1 380 projets de recrutement en 2023, dont 83 % jugés a priori difficiles par les employeurs.
- Un métier en tension structurelle sur 12 ans.
- Un métier en tension dans tous les départements de la région.



Des enjeux emploi-formation liés à :

- La formation et aux besoins en compétences
- L'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre
- La gestion des ressources humaines et la sécurisation des emplois

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, DEFM ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021) ; Carif-Oref PACA (Base effectifs en formation 2022) ; France Travail (BMO 2023) - Traitement Carif-Oref PACA.

1. Enjeux liés à la formation et aux besoins en compétences

Un lien emploi-formation relativement fort

- 49 % des actifs en emploi ont un niveau CAP-BEP (21 % pour l'ensemble des métiers) et 21 % ont un niveau bac (comme tous métiers).
- 49 % des ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment (famille élargie des menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation) sont diplômés d'une filière en lien fort avec leur métier.
- Contrairement à certains métiers du bâtiment dont l'accès se fait sans diplôme ou qualification, le métier de menuisier relève en effet d'une forte technicité et d'un niveau de qualification plus élevé, acquis en premier lieu par la formation ainsi que par l'expérience.
- Ceci restreint le vivier de candidats potentiels et participe à accentuer les tensions sur le marché du travail. Celles-ci apparaissent particulièrement exacerbées pour ce métier, identifié à la deuxième place des métiers en tension du secteur par l'étude de la Cellule économique régionale de la Construction (Cerc)¹.

Une élévation du niveau de diplôme

- Le nombre d'actifs en emploi ayant un diplôme de niveau bac ou un diplôme d'études supérieures est en progression (respectivement + 38 % et + 13 % entre 2015 et 2021).
- Parmi les effectifs de moins de 30 ans exerçant ce métier, 32 % ont un niveau bac et 16 % un niveau supérieur au bac. Ces parts sont respectivement de 12 % et 10 % chez les seniors (50 ans ou plus).

Une offre de formation bien développée mais une répartition territoriale hétérogène

- L'offre de formation régionale porte essentiellement sur des certifications de niveaux CAP-BEP et bac.
- Plusieurs certifications, adaptées au métier, sont mises en œuvre en région : CAP menuisier fabricant, BP menuisier, Bac pro technicien menuisier agenceur, Bac pro menuisier aluminium-verre, BP menuisier aluminium-verre... Ainsi que des certifications vers des métiers connexes comme le Bac pro étude et réalisation d'agencement ou le CAP métiers du plâtre et de l'isolation.
- Des Titres professionnels (comme le TP menuisier agenceur ; TP menuisier aluminium ; TP menuisier de fabrication bois et dérivés ; TP menuisier installateur) peuvent également venir compléter ces formations, à différentes étapes du parcours professionnel.
- La répartition géographique des formés est en revanche très hétérogène selon les départements avec, par exemple, 43 % des formés dans les Bouches-du-Rhône et seulement 3 % dans les Alpes-de-Haute-Provence.

Une insertion dans l'emploi favorable à l'issue de la formation

- Une insertion des jeunes dans l'emploi favorable pour certaines formations visant ce métier. À titre d'exemple, dans les six mois après leur sortie de formation, 7 apprenants sur 10, sortants du Bac pro technicien menuisier-agenceur, sont en emploi.

Un recours fréquent à l'apprentissage

- 55 % des personnes préparant une certification visant notamment ce métier sont inscrites en apprentissage (contre 22 % pour l'ensemble des formés) et 40 % en voie scolaire (65 %).
- Seulement 5 % sont en formation continue des demandeurs d'emploi (13 % tous métiers).
- Par ailleurs, 12 % des ouvriers non qualifiés du second œuvre (famille qui comprend notamment les apprentis menuisiers) sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contre 2 % tous métiers.

Une adaptation des compétences pour répondre aux évolutions des secteurs employeurs en croissance

- Une part importante de l'activité est concentrée dans les *Travaux de menuiserie bois et PVC* (41 % des actifs en emploi). Les effectifs dans ce secteur ont augmenté de + 2 % entre 2015 et 2021.
- Certaines activités, moins représentatives, affichent en revanche une croissance plus importante, comme les *Travaux de menuiserie métallique et serrurerie* (+ 20 %) ; les *Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre du bâtiment* (+ 25 %) ; les *Travaux de peinture et vitrerie* (+ 14 %) ou les *Travaux d'isolation* (+ 14 %).
- La diversification des activités (installation/montage, pose, isolation...), la mixité des matériaux (plastique, aluminium, verre, matériaux composites...) ou encore le renforcement de la préfabrication induisent l'acquisition de nouvelles compétences et demandent une forte polyvalence et adaptabilité. Efficacité et pragmatisme sont aussi recherchés chez ces professionnels, par exemple, pour l'agencement en bois sur les salons professionnels, où le montage et le démontage de structures doivent se faire rapidement.
- S'y ajoutent la digitalisation et l'évolution des machines (outillage digital, logiciels informatiques de conception, automatisation des processus) qui entraînent également des forts besoins en compétences.

Un métier impacté par les préoccupations environnementales

- Le travail du bois joue un rôle crucial dans le développement de la construction durable. La maîtrise et la connaissance approfondie du bois et ses propriétés s'avèrent indispensables.
- Un métier soumis à des réglementations environnementales obligatoires : RE2020 pour la filière construction, Code de la construction, gestion des déchets, réglementation/isolation thermique, loi pour les personnes à mobilité réduite (PMR)...

Filière bois et construction durable : des compétences à acquérir et à anticiper

La filière du bois présente de nombreux enjeux environnementaux qui impactent directement le métier de menuisier. Au cœur de ces enjeux se trouve la capacité du bois à stocker le carbone, même après sa transformation en menuiseries, faisant de lui un matériau de choix pour lutter contre le changement climatique. Par ailleurs, l'impact environnemental réduit du bois par rapport à d'autres matériaux de construction est un atout majeur. Sa transformation nécessite moins d'énergie et d'eau, ce qui se traduit par une empreinte carbone plus faible.



Afin de mettre au profit ces enjeux, les menuisiers sont encouragés à adopter des pratiques de fabrication plus écologiques et durables, en utilisant des processus de transformation simples et économes en énergie. La recyclabilité du bois est un autre aspect crucial. Les menuisiers doivent désormais concevoir leurs produits en tenant compte de leur fin de vie (économie circulaire, valorisation et gestion de déchets...). L'éco-conception devient ainsi une compétence essentielle pour les menuisiers. Ils doivent intégrer des considérations environnementales dès la phase de conception, en anticipant le réemploi et la réutilisation des produits bois.

De plus, l'évolution vers des bâtiments à faible consommation énergétique exige des menuisiers qu'ils comprennent et mettent en œuvre des solutions innovantes pour améliorer l'efficacité énergétique des constructions. Cela inclut la fabrication et l'installation de menuiseries hautement isolantes et étanches à l'air.

Enfin, les menuisiers doivent s'adapter à de nouveaux process et méthodes de travail, notamment l'utilisation croissante de la maquette numérique BIM (*Building Information Modeling*) et la préfabrication d'éléments. Cette évolution nécessite une mise à jour continue des compétences et une adaptation aux nouvelles technologies de la construction durable.

Sources : [Fibois France](#) ; [Céreq](#)



La réglementation environnementale 2020, des attentes fortes en termes d'évolution des pratiques

La réglementation environnementale 2020 (RE2020), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022, succède à la RT2012 et vise principalement à réduire l'empreinte carbone du secteur du bâtiment et à améliorer la performance énergétique des constructions neuves. Elle poursuit trois objectifs majeurs portés par le gouvernement :

- un objectif de sobriété énergétique et une décarbonation de l'énergie ;
- une diminution de l'impact carbone ;
- une garantie de confort en cas de forte chaleur.

Dans le cadre de son application, cette réglementation a un impact significatif sur le métier de menuisier et implique une évolution importante de ses pratiques. La performance énergétique des menuiseries devient un enjeu central. Les menuisiers doivent concevoir et installer des fenêtres, portes et autres éléments qui répondent à des exigences strictes en termes d'isolation thermique. La RE2020 encourage également l'utilisation accrue de matériaux biosourcés, ce qui représente une opportunité pour les menuisiers spécialisés dans le travail du bois. Cette évolution nécessite une adaptation des compétences et des méthodes de travail, avec une formation continue aux nouvelles technologies et techniques de construction écologique.

Source : [ministères en charge des Territoires, de l'Écologie et du Logement](#)

Pistes d'action préconisées

- **Prévenir les désajustements quantitatifs et qualitatifs** en termes de compétences et de formation.
- **Maintenir l'offre de formation au niveau CAP** (qui reste le niveau de référence à l'embauche pour ce métier) et renforcer l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation); la pratique étant essentielle pour adopter les gestes professionnels.
- **Recenser les besoins en formation correspondant aux compétences émergentes** ou à renforcer pour répondre aux spécificités du métier, aux besoins des secteurs en croissance et aux exigences environnementales.
- **Favoriser l'accès des salariés en poste à des modules de formation, voir à des certifications complémentaires** (comme les Titres professionnels), permettant l'acquisition de nouvelles compétences ou d'une qualification.
- **Accompagner la création de modules de formation en menuiserie par une Afest** (Action de formation en situation de travail) qui permet de développer les compétences en lien avec l'activité réelle et concrète, ainsi que de favoriser la transmission des savoirs.
- **Déployer des parcours progressifs de découverte puis d'apprentissage du métier** pour contribuer à élargir le vivier de futurs professionnels, en mobilisant la complémentarité de dispositifs tels que les Mises en situation, la POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle) et la formation qualifiante en alternance.
- **Impliquer davantage les entreprises dans ces parcours progressifs qualifiants** pour permettre un développement des compétences et des activités concrètes, mais aussi créer du lien entre l'offre et la demande.
- **Veiller aux équilibres territoriaux de l'offre de formation** afin de répondre aux besoins des entreprises qui participent, dans ce secteur, aux tissus productifs locaux de l'économie présente. Et ce, en s'appuyant notamment sur l'appareil de formation de proximité et sa détection de potentiels besoins de formation non couverts ainsi que sur l'expertise du CCCA-BTP, en termes d'ingénierie à destination des organismes de formation.
- **Se saisir du COS Construction durable et de ses travaux** pour adapter l'offre de formation, rapprocher les employeurs des publics et des réseaux d'acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle...



Le dispositif Action de formation en situation de travail (Afest)

L'action de formation en situation de travail (Afest) mobilise un formateur expérimenté – interne ou externe à l'entreprise – et un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériau pédagogique principal est fourni par le travail. Deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées constituent le cœur d'une Afest :

- La 1^{re} séquence est une mise en situation. Le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé. Il s'agit d'une vraie situation de production.
- La 2^{de} séquence est une phase de prise de recul (réflexivité). Vivre une expérience de travail ne suffit pas à produire des compétences susceptibles d'être réutilisées dans d'autres situations. Un temps réflexif – hors production – accompagné par le formateur, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages. Ces deux séquences sont répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

Source : <https://www.anact.fr/quest-ce-quune-action-de-formation-en-situation-de-travail-afest>



Le Contrat d'objectif sectoriel (COS) Construction durable

Sous l'impulsion de la Région Sud, les signataires du Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2023-2028 – élaboré par la Région en concertation avec le CREFOP (Comité régional de l'emploi la formation et l'orientation professionnelles) et mis en œuvre avec l'État, le Rectorat de Région, ainsi que la Direction régionale de l'alimentation, l'agriculture et de la forêt (DRAAF) – se sont engagés à mettre en place des COS sur quelques filières prioritaires dont celle de la Construction et de son écosystème économique. Ces COS permettent de décliner opérationnellement des enjeux partagés au plus près des besoins des acteurs économiques. Leurs objectifs sont de :

- rassembler les professionnels, les partenaires institutionnels et techniques autour d'une stratégie partagée sur les emplois et les compétences ;
- mutualiser les réflexions et les moyens, en continu, au plus près des besoins de la filière ;
- conforter le potentiel d'innovation de la filière.

Ils ont pour ambition de rendre les politiques de formation plus efficaces pour les entreprises mais aussi pour la population. C'est-à-dire : permettre aux entreprises d'avoir de la main-d'œuvre qualifiée et de la conserver, mais aussi accompagner les demandeurs d'emploi à la qualification afin de leur donner les conditions d'une insertion durable et de qualité.

Enfin, le CPRDFOP et les COS, s'inscrivent en complémentarité du Plan climat en faisant de la transition écologique mais aussi des questions sociétales de qualité de vie au travail et de RSE, des enjeux importants pour l'écosystème orientation, formation, emploi. Le métier de menuisier dans ses différentes composantes et spécialisations, présente un enjeu pour le COS Construction durable.



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, via une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de France Travail n'est donc pas un prérequis. En s'appuyant sur les relations avec France Travail au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire des POEI financées par France Travail. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.

2. Enjeux liés à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre

Des emplois en hausse

- 6 340 personnes exercent ce métier en région, soit 0,3 % de l'emploi régional.
- Un nombre d'actifs en emploi qui s'accroît : + 10 % entre 2015 et 2021 (contre + 7 % tous métiers sur la même période).
- Différents facteurs contribuent à l'augmentation et à la diversification des besoins de main-d'œuvre : un contexte propice, dans les années à venir, au développement du bois dans la construction ; le renforcement du cadre normatif et réglementaire ; un marché de la rénovation qui devrait progresser de manière significative ; l'intégration de nouveaux produits et process ; plus globalement, la reprise économique post-crise sanitaire qui a accentué les besoins de recrutement dans le secteur du BTP.
- Ces besoins peuvent toutefois se révéler sensibles aux fluctuations du marché de la construction : les dernières informations conjoncturelles² soulignent que celui-ci souffre du niveau élevé des taux d'intérêt qui pénalisent le pouvoir d'achat immobilier des ménages, en particulier pour les constructions neuves.

Des offres d'emploi et des projets de recrutement en augmentation notable

- 8 920 offres d'emploi diffusées en 2023 (+ 34 % par rapport à 2019).
- 1 380 projets de recrutement en 2023 (+ 68 % par rapport à 2019).
- L'intensité des embauches (au regard de l'emploi salarié) est l'un des principaux facteurs de tension pour ce métier.
- Une part importante de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs (83 % contre 63 % tous métiers).

Un métier peu prisé par les jeunes

- Parmi les actifs en emploi, 13 % ont moins de 30 ans (contre 17 % tous métiers).
- 22 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont moins de 30 ans (contre 26 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Des demandeurs d'emploi aux profils qualifiés, mais dont les effectifs baissent

- 2 120 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.
- Un nombre en repli sur un an : - 5 %, contre + 1 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- 54 % des demandeurs d'emploi ont un niveau CAP-BEP (contre 29 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- 49 % des demandeurs d'emploi sont des ouvriers qualifiés et 41 % sont des employés qualifiés (respectivement 6 % et 47 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

² *Bilan économique régional* de l'Insee (paru mi-juin 2024) ; *Communiqué du T2 2024* d'Observation Partenariale de la Conjoncture (paru mi-octobre 2024) ; *L'essentiel régional de la conjoncture de la filière construction* de la Cellule économique régionale de la Construction (Cerc) (paru en novembre 2024).

Une part importante mais en diminution de jeunes en formation

- 950 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier.
- Parmi celles-ci, 96 % ont moins de 30 ans, compte tenu notamment de la concentration des formés en formation initiale par l'apprentissage ou dans la voie scolaire. Les effectifs baissent toutefois sur un an exclusivement chez les jeunes : - 12 % de jeunes entre 2021 et 2022 ; leur part diminue ainsi de 2 points sur la période.

Des reconversions peu orientées vers ce métier

- Au plan régional, le domaine de formation « Travail du bois et de l'ameublement » ne figure pas parmi les 15 premiers domaines de formation suivis par les salariés en reconversion.

Un métier souffrant d'une faible mixité

- Des emplois quasi exclusivement masculins : 97 % des personnes exerçant ce métier sont des hommes (51 % tous métiers).
- Seulement 2 % des demandeurs d'emplois positionnés sur ce métier sont des femmes (51 % tous métiers).
- Une timide féminisation des formés avec 7 % de femmes parmi les effectifs en formation. Cette part est relativement stable en un an (8 % en 2021).



Une mauvaise représentation qui peut limiter l'accès au métier

Souvent erronément associé ou réduit aux activités d'ébénisterie, le métier de menuisier pâtit d'une mauvaise représentation. Les contours de ses missions restent flous pour les potentiels professionnels voulant accéder à ce métier. Selon les acteurs interviewés, ce décalage de perception du métier est un enjeu majeur en termes d'attractivité et d'adhésion des nouveaux entrants, ce qui contribuerait à renfoncer les difficultés de recrutement. Afin de pallier ces difficultés, il s'agirait notamment de communiquer et de bien exposer la réalité du métier en explicitant les activités conduites, les compétences mobilisées et les filières dans lesquelles ce métier peut être exercé. Ce processus de sensibilisation et d'adhésion peut être favorisé par la promotion et la mise en place de parcours de formation progressifs et en situation de travail (observation directe de l'environnement de travail et des techniques).

Source : Informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA en novembre 2024.



Un métier aux activités et missions diversifiées

Relevant des secteurs du bâtiment ou de l'industrie, le menuisier réalise des ouvrages très variés. Il façonne et assemble des pièces de différentes tailles et contribue aussi à l'équipement intérieur et extérieur de tous types de construction (habitations, locaux administratifs ou commerciaux). Dextérité manuelle, technicité, sens des volumes et de l'esthétique sont des qualités importantes pour l'exercice du métier.

Le menuisier travaille de manière privilégiée le bois massif, issu de différentes essences, et ses dérivés (agglomérés, mélaminés, médium, stratifiés). Mais il utilise aussi le métal

notamment l'aluminium, le plastique/PVC, le verre ou le miroir. **Ce métier peut se décliner en plusieurs appellations ou spécialités :**

- Le menuisier fabricant **conçoit, fabrique en atelier** et installe ses ouvrages (portes, fenêtres, volets, placards, parquets, escaliers), dans tous types de locaux, à partir de relevés ou de plans d'exécution. Il effectue les épures, choisit le matériau approprié (bois, dérivés du bois, matériaux composites ou plastiques, verre aluminium...), le débite aux dimensions voulues, l'assemble et réalise la finition des ouvrages.
- Le menuisier installateur/poseur **intervient principalement sur les chantiers** (pour des particuliers, agencements de magasins, collectivités...), en neuf, en rénovation ou réhabilitation. Il pose des ouvrages de menuiserie (par exemple des huisseries, c'est-à-dire des encadrements de portes ou de fenêtres) en bois, matériaux dérivés et autres matériaux (aluminium, verre, PVC). Il participe à l'amélioration des performances énergétiques, phoniques et d'étanchéité à l'air des bâtiments. Il fait également la prescription des produits qui seront mis en œuvre dans l'ouvrage, en fonction de leurs propriétés et de la réglementation.
- Le menuisier aluminium-verre découpe, usine et façonne des profilés en **aluminium et matériaux de synthèse**, pour constituer des ouvrages intégrant des **produits verriers** aux multiples qualités techniques et esthétiques : fenêtres, verrières, vérandas, façades, murs rideaux, *bow windows*, cloisons, portes et vitrages extérieurs agrafés ou collés... Il intervient également en rénovation et en réhabilitation sur les éléments métalliques qu'il fabrique et installe.
- Dans l'industrie, il exerce en tant qu'ouvrier qualifié du travail du bois ou parfois technicien de production. Il fabrique, en grandes séries, des meubles et des équipements en bois standardisés, destinés aux professionnels ou à la grande distribution...

Source : CCCA-BTP ; Site Espace compétences, outil d'accès aux fiches métiers du secteur de la construction porté par Constructys.

Pistes d'action préconisées

- **Mieux exposer la réalité du métier** en explicitant ses contours et spécialités, les contenus de formation, les différentes activités et les secteurs d'activité mobilisés, ainsi que les perspectives d'évolution.
- **Faire connaître et promouvoir les différents dispositifs des aides à l'embauche** auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi, comme les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), la POE ou encore la Méthode de recrutement par simulation (MRS), afin de faire connaître le métier et faciliter l'adhésion et le recrutement.
- **Encourager l'orientation de demandeurs d'emploi vers ce métier**, en s'appuyant notamment sur des dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et ce, avec le soutien renforcé de France Travail et en lien avec les besoins des entreprises.
- **Proposer aux entreprises la mise en place de parcours progressifs d'adhésion et d'intégration** avec par exemple, une MRS qui pourrait déclencher une POEI ou un contrat d'alternance/apprentissage.
- **Promouvoir l'accompagnement des parcours de reconversion** et de mobilité professionnelles vers ce métier.
- **Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation** pour améliorer la connaissance du métier, de ses différentes fonctions et spécificités, auprès des jeunes et du public féminin.

- **Renforcer et diversifier les outils de communication** sur le métier : vidéos, webinaires, réseaux sociaux, actions innovantes de découverte « immersive ».
- **Impliquer davantage les entreprises de menuiserie dans la valorisation de leur métier**, à travers des interventions dans les établissements scolaires, pour parler de leur métier et pour déconstruire les représentations erronées ; à travers l'organisation de journées portes ouvertes et de visites d'entreprises ou de chantiers.



Le dispositif Méthode de recrutement par simulation (MRS)

Développée par France Travail, la Méthode de recrutement par simulation (MRS) propose d'aborder le recrutement de façon innovante, sans tenir compte de l'expérience et du niveau de diplôme du candidat. Fondée sur les habiletés requises pour occuper un poste de travail, la MRS consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail, puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à occuper un poste. En ne tenant pas compte de la qualification et de l'expérience, la MRS permet d'accéder à des métiers ou des secteurs dont l'accès reste limité dans les procédures classiques de recrutement.

Source : <https://www.francetravail.fr/employeur/vos-recrutements/selectionnez-des-candidats/la-methode-de-recrutement-par-si.html>

3. Enjeux liés à la gestion des ressources humaines et la sécurisation des emplois

Une part importante de non-salariés et une concentration des emplois salariés dans des TPE-PME

- 61 % des personnes exerçant ce métier sont non-salariés, uniquement des artisans (16 % tous métiers)
- Concernant les salariés, une grande majorité (93 %) est employée dans un établissement de moins de 50 salariés, et plus particulièrement de moins de 10 salariés (63 %).
- Le nombre de menuisiers non-salariés s'accroît plus rapidement que celui des salariés : + 10,5 % entre 2015 et 2021, contre + 8,4 %.

Des artisans plutôt âgés

- 39 % des artisans menuisiers ont plus de 50 ans, contre 29 % pour les ouvriers menuisiers qualifiés (34 % pour l'ensemble des métiers).
- La part de seniors chez les artisans laisse prévoir d'importants départs à la retraite dans les années à venir.
- La reprise des entreprises par la jeune génération est un des enjeux importants du métier. S'installer à son compte nécessite, notamment, un solide savoir-faire technique, acquis grâce à l'expérience, ainsi que des compétences en gestion comptable et commerciale.

Des profils expérimentés, recherchés par les employeurs

- Un métier à forte technicité pour lequel la maîtrise du geste professionnel est longue à acquérir.
- Une concurrence inter-entreprises accrue pour l'embauche du personnel.

Un turn-over important sur le marché du travail

- 64 % des demandeurs d'emploi sont inscrits à France Travail depuis moins d'un an (58 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- 63 % des offres d'emploi portent sur des contrats spécifiques – intérim, intermittent, saisonnier (23 % tous métiers).

Des salaires modérés et des conditions de travail exigeantes

- La moitié des salariés gagnent moins de 1 860 euros nets par mois à temps plein (1 835 euros pour l'ensemble des métiers).
- Les menuisiers sont exposés à des conditions de travail qui peuvent affecter leur santé et leur sécurité : postures et mouvements répétitifs (travail bras tendus, position à genoux, gestes répétés de ponçage, découpe et vissage) ; manutention de charges lourdes ; exposition aux poussières et produits chimiques (colles, résines, peintures, solvants) ; utilisation d'outils et de machines dangereuses ; nuisances sonores ; vibrations.
- Ces risques peuvent être limités grâce à l'utilisation rigoureuse, la sensibilisation et la formation à des Équipements de protection individuels (EPI – casques antibruit, bouchons d'oreille, par exemple).
- Plusieurs avancées technologiques contribuent aussi à améliorer les conditions de travail : conception assistée par ordinateur et modélisation 3D ; machines à commande numérique ; découpe numérique ; techniques de revêtement par pulvérisation ; outils équipés de systèmes anti-vibrations...

Des perspectives d'évolution dans le métier

- Accéder à des niveaux de responsabilité plus élevés : après plusieurs années d'expérience, ce professionnel peut évoluer vers des postes d'encadrement en tant que chef d'atelier ou chef d'équipe puis éventuellement chef de chantier.
- Avec une expérience confirmée, ces professionnels peuvent créer ou reprendre une petite entreprise. Cela nécessite néanmoins une formation spécifique aux fonctions de chef d'entreprise artisanale, de type Brevet de maîtrise (BM) ou Certificat professionnel de conduite de chantier BTP parcours menuiserie.
- Ce professionnel peut aussi faire le choix de se spécialiser dans une fonction commerciale (vente de matériaux, de machine) ou d'étude (technicien d'études ou technicien mètreur) ; dans un domaine technique ou d'équipements spécifiques (décoration, agencement de cuisines ou de bateaux). L'obtention d'une certification en formation continue peut favoriser cette évolution, telle que le Certificat professionnel bureau d'études parcours menuiserie ; le CQP concepteur-vendeur de cuisines et/ou aménagement intérieur...
- L'accès aux postes d'ouvriers qualifiés peut également se faire par ancienneté, via la promotion d'anciens ouvriers non qualifiés du bois. Il est également possible de se former en cours d'emploi, à travers des Titres professionnels.

Pistes d'action préconisées

- **Sensibiliser les chefs d'entreprise au rôle qu'ils peuvent jouer** dans la dynamisation de leur recrutement et dans la fidélisation de leurs salariés (valorisation des perspectives professionnelles et salariales ; sécurisation des parcours, à travers l'acquisition d'un savoir-faire technique poussé ; possibilités d'emploi de travailleurs expérimentés, offertes par ce métier...).
- **Accompagner les TPE-PME et les entreprises artisanales sur le volet RH**, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (pour les professionnels expérimentés, mais aussi pour les jeunes apprentis).
- **Mettre en place une offre d'accompagnement des artisans**, notamment en matière de conduite du changement, reprise d'entreprise et de GPEC : développement des compétences de management ; professionnalisation des chefs d'entreprise.
- **Encourager le recours à l'embauche d'alternants et travailler sur leur accueil ainsi que sur leur intégration** (tutorat) dans les entreprises.
- **Améliorer la visibilité et l'accessibilité aux différents dispositifs ainsi qu'aux aides à destination des TPE-PME régionales**, à l'image du portail « entreprises.maregionsud.fr » du Conseil régional, ainsi que le dispositif PCRH.



La prestation d'accompagnement PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet aux entreprises de moins de 250 salariés ou à des collectifs d'entreprises (de catégorie TPE-PME) de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle s'adresse en priorité aux TPE-PME de moins de 50 salariés. L'accompagnement proposé s'adapte aux besoins des entreprises (diagnostic RH, processus de recrutement, diversité et égalité professionnelle, plan de développement des compétences...).

Les opérateurs de compétences (OPCO) sont les interlocuteurs privilégiés pour les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif (les dossiers étant instruits et validés par les OPCO). En Provence - Alpes - Côte d'Azur, le dispositif est entièrement financé par les OPCO et par l'État. Le reste à charge est nul pour les entreprises.

Nomenclatures et sources statistiques :

Les nomenclatures métiers utilisées sont, selon les approfondissements sollicités par les commanditaires et la disponibilité des données, celles des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin), des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) en 486 postes (niveau le plus fin) et du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). La FAP permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, France Travail, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « B4Z42 – Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation » ; les PCS, « 211b – Artisans menuisiers du bâtiment, charpentiers en bois », « 632d – Menuisiers qualifiés du bâtiment », « 632j – Monteurs qualifiés en agencement, isolation » ; les ROME, « F1604 – Montage d'agencement », « F1607 – Pose de fermetures menuisées », « H2206 – Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et France Travail (Métiers en tension 2011-2022).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (Dares, France Travail – STMT, DEFM ABC au 31.12.2023) ; offres d'emploi diffusées (France Travail – Offres diffusées en 2023) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (France Travail – BMO 2023).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2019-2023, millésimé 2021) ; type d'établissements employeurs et salaires (Insee – Base tous salariés millésimée 2022).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Depp, Dirm, Draaf, Drees, France Travail – Base Carif-Oref PACA, effectifs en formation 2022).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : branche du *Bâtiment* ; branche des *Travaux publics* ; Observatoire des métiers du BTP ; Cellule économique régionale de la Construction (Cerc) ; OPCO Constructys ; OPCO 2i ; Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) BTP.

Organisations patronales et cluster : Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) ; Fédération régionale du Bâtiment (FRB) ; Fédération régionale des Travaux publics (FRTP) ; Fibois Sud interprofession de la filière Forêt-Bois.

Organismes consulaires : Chambre des métiers et de l'artisanat.

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dreets ; Draaf ; Rectorats ; France Travail « Expertise d'avenir du Bâtiment et des travaux publics » ; Missions locales...

Acteurs et dispositifs de prévention des risques professionnels : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) ; Plan régional de santé au travail (PRST).

Pour aller plus loin :

Fiche métier :

<https://espace-competences.constructys.fr/metiers-du-batiment/second-uvre/enveloppe-exterieure/fiche-menuisierere/>

Travaux et actualités de la FFB :

https://www.ffbatiment.fr/techniques-batiment/amenagement-finitions/menuiseries-interieures#recherche_e=0

Études du Carif-Oref sur le secteur Construction :

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Transition-ecologique-quels-impacts-sur-les-competences>

Liste et présentation des Engagement développement de l'emploi et des compétences (EDEC) :

<https://www.cerc-paca.fr/pole/emploi-et-formation/>

Politiques publiques et réglementation dans la filière bois :

<https://www.ecologie.gouv.fr/politiques-publiques/filiere-bois-construction>

Les enjeux environnementaux en lien avec le métier :

<https://www.construction21.org/france/articles/h/les-menuiseries-quels-sont-les-enjeux-environnementaux-pour-les-fabricants.html>

<https://www.bimandco.com/bim/fr/fabricants-en-menuiserie-les-enjeux-environnementaux/>

Travaux de l'INRS :

<https://www.inrs.fr/metiers/metiers-du-bois/ameublement.html>



Diagnostics métiers en tension

Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

Depuis la mise en place de la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et France Travail, le Carif-Oref dresse chaque année un panorama des tensions sur le marché du travail régional. Le dernier panorama, publié en juin 2024 « 140 métiers en tension en région, en 2022 », livre une lecture dynamique des tensions en 2022 et des évolutions constatées entre autres depuis 2019.

Le présent document s'intègre dans le cadre de la série de publications consacrées aux métiers en tension. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Liliana Rojas (Auteure)
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud
(Cheffes de projet)

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Décembre 2024

