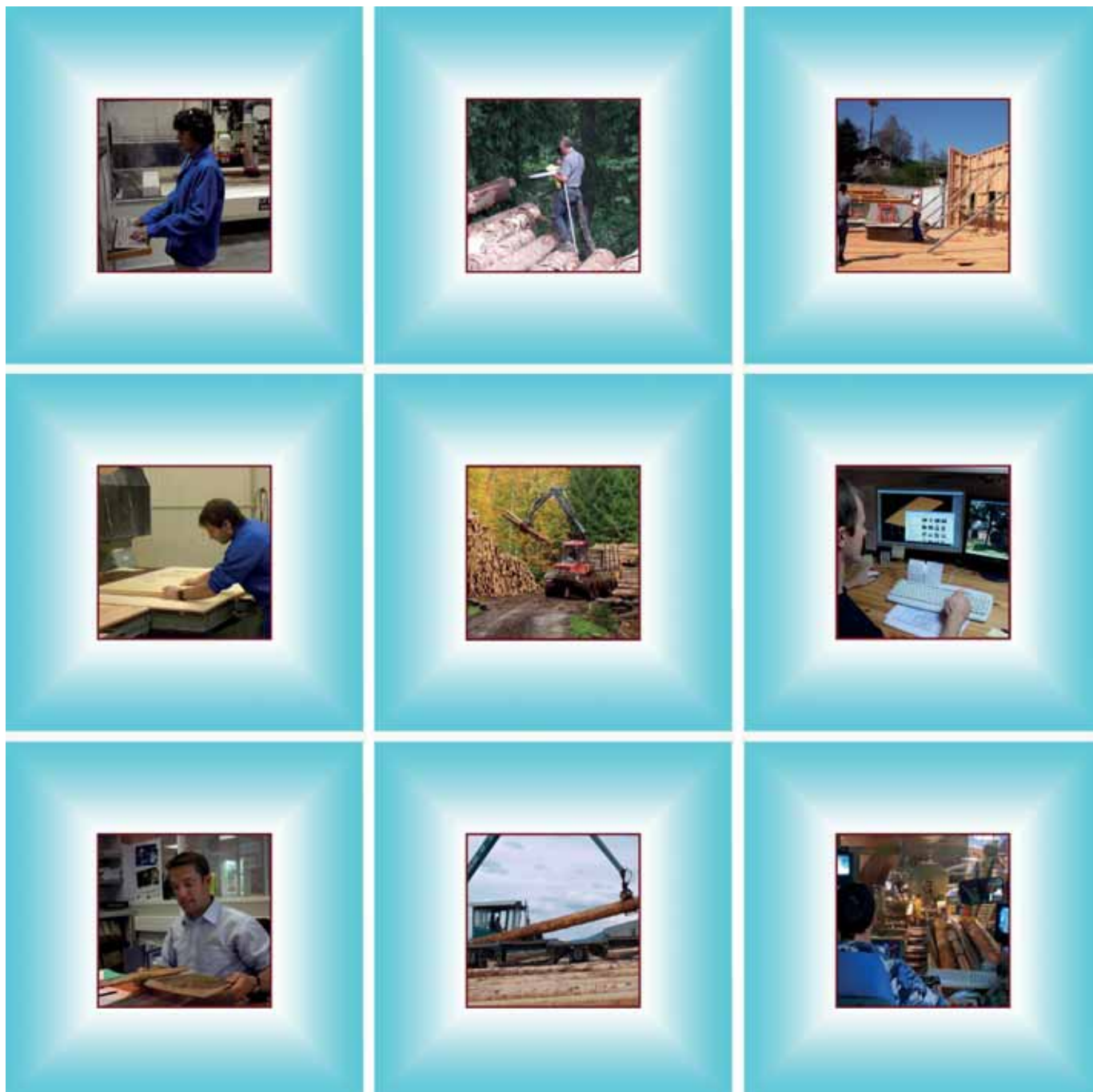


Contrat d'Etudes Prospectives Filière forêt-bois de Rhône-Alpes



synthèse
31 juillet 2014



FIBRA, Fédération forêt bois Rhône-Alpes, sous l'impulsion de la DIRECCTE Rhône-Alpes, s'est engagée en 2013 dans une démarche EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences). Il s'agit d'accompagner les entreprises de la filière face aux mutations, en anticipant les évolutions et en préparant la montée en compétence des salariés. Cette démarche inclut la conduite d'une étude prospective (CEP : Contrat d'études prospectives), cofinancée par l'Etat et la Région, et la conduite d'actions de formation et de gestion des ressources humaines.

L'Etude CEP a pour objet d'analyser les données de l'emploi et de la formation, d'étudier les besoins à moyen terme des entreprises en compétences, et de formuler des préconisations.

Confiée, au terme d'un appel d'offres, à François BRET, consultant spécialiste de la filière forêt-bois, cette étude a été conduite entre janvier et juillet 2014. Accompagnée par un Comité de pilotage associant, autour de FIBRA, l'Etat (DIRECCTE Rhône-Alpes), la Région Rhône-Alpes (2D2E, DADR) et des représentants des interprofessions départementales, elle a reposé sur une consultation des entreprises, centres de formation, organisations et partenaires de la filière, associée à une large concertation, l'ensemble étant éclairé d'une importante analyse documentaire et statistique.

Synthèse du CEP Filière forêt-bois de Rhône-Alpes, le présent document s'organise en quatre parties :

I. Représentation et quantification de la filière.

II. Les données de l'emploi et de la formation (analyse factuelle) : les entreprises, les emplois et les métiers (1), le marché de l'emploi et le recrutement (2), la formation (3).

III. Les besoins des entreprises à moyen terme (approche prospective) : les perspectives de développement (1), les besoins en compétences (2), synthèse des enjeux (3).

IV. Préconisations.

I. REPRESENTATION ET QUANTIFICATION DE LA FILIERE

L'approche de la problématique emploi-formation repose sur une **délimitation** préalable de la **filière** : que met-on dans cette branche d'activité, quels en sont le périmètre et le poids ? La question se pose en effet, compte tenu du développement récent de nouveaux métiers (métiers du bois énergie, métiers de la construction durable), mais aussi du fait que certains secteurs rattachés à la filière comptent une part d'activité hors filière (par exemple code NAF 43.32A Travaux de menuiserie bois et Pvc).

Soucieux de mettre en perspective la **délimitation** « usuelle » de la branche (telle que **retenue** dans la **présente étude**) avec une approche à la fois plus précise et plus stricte, on présente ici, à titre d'éclairage, une quantification de la **filière** complète, **corrigée** et **ajustée**, qui s'appuie sur les travaux réalisés en 2001 par la DERF (Ministère de l'agriculture) *L'emploi dans la filière bois, quantification et évolution*. Cette étude offre de la filière une approche élargie, notamment sur la distribution et le commerce, et parallèlement une quantification plus rigoureuse : pour chaque code NAF retenu, elle propose un ratio de part d'activité proprement « bois ».

Le **tableau** ci-après restitue cette analyse : face aux données résultant d'une approche corrigée et ajustée de la filière (ensemble des activités s'y rapportant, et nombres d'emplois corrigés du taux effectif d'activité bois dans le secteur considéré), il présente les données issues de la délimitation usuelle (délimitation resserrée, en codes NAF, mais extensive en ce qu'elle n'applique pas de ratio de part d'activité bois). Pour chaque activité retenue, il propose une reconstitution des **effectifs** d'emploi global, additionnant l'**emploi salarié** (source : Insee, Clap) et l'**emploi non salarié**, estimé à partir du nombre d'entreprises, à raison d'1 emploi non salarié par entreprise (source : Insee, Sirene).

Rhône-Alpes - Délimitation et quantification de la filière forêt-bois en emplois - 2012

Activité économique (NAF 732) ^b	mail- lon	la filière complète, corrigée et ajustée ^c		la filière, dans ses délimitations usuelles ^d	
		par code NAF	valeurs arrondies par mailon	par code NAF	valeurs arrondies par mailon
0210Z Sylviculture & autres activités forestières	forêt	946		946	
0220Z Exploitation forestière		1 179	2 900	1 179	2 905
0240Z Services de soutien à l'exploitation forestière		780		780	
1610A Sciage & rabotage de bois, sauf imprégnation	1e transfo	1 199		1 199	
1610B Imprégnation du bois		440	1 800	440	1 830
1621Z Fabrication de placage et panneaux de bois		191		191	
1623Z Fabrication de charpentes et autres menuiseries	2e transfo	2 860		2 860	
1624Z Fabrication d'emballages en bois		1 425	5 200	1 425	5 234
1629Z Fabrication d'objets divers en bois		949		949	
3101Z Fabrication de meubles de bureau et de magasin	ameuble- ment	275		1 310	
3102Z Fabrication de meubles de cuisine		942	3 700	1 545	8 128
3109A Fabrication de sièges d'ameublement d'intérieur		309		1 188	
3109B Fabric. autres meubles & ind. connexe ameublement		2 206		4 085	
4120A Construction de maisons individuelles	358			22 328	
4120B Construction d'autres bâtiments	565				
4322B Travaux installation équipement thermique & climat.	882				
4329A Travaux d'isolation	103				
4332A Travaux de menuiserie bois et PVC	9 426	18 200	14 282		
4332C Agencement de lieux de vente	218		990		
4333Z Travaux de revêtement des sols et des murs	151				
4391A Travaux de charpente	6 209		7 056		
4391B Travaux de couverture par éléments	287				
7111Z Activités d'architecture	804				
7112B Ingénierie, études techniques	314	1 200			
7490A Activité des économistes de la construction	108				
4613Z Intermédiaires commerce bois & matériaux constr.	maîtr. œuvre	207		413	
4673A Commerce de gros bois & matériaux construction		2 421		9 682	
4752A Commerce de détail de quincaillerie (< 400m2)		175			10 095
4752B Commerce de détail de quincaillerie > 400m2)		568	6 100		
4615Z Intermédiaires du commerce de meuble & quincaill.		47			
4759A Commerce de détail de meubles		2 618			
4612B Interméd. commerce combust., minér. & prod. chim.		7			
4778B Commerce de détail de charbons & combustibles		108			
Total filière forêt-bois de Rhône-Alpes		39 276	39 100	50 520	

a effectifs globaux en emplois : effectifs salariés + nombre de chefs d'entreprise (1 par entreprise)

b en gras, les codes NAF de la délimitation usuelle de la filière forêt-bois

c approche ajustée de la filière : ensemble des activités, et correction des valeurs pour conserver la seule part d'activité forêt-bois (voir méthode dans le texte)

d telles qu'utilisées dans la présente étude

Source : INSEE, Sirene (nb entreprises)
INSEE, Clap (effectifs salariés)

II. LES DONNEES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

1. Les entreprises, les emplois et les métiers

■ un tissu de petites PME et TPE

La filière forêt-bois de Rhône-Alpes compte en 2012 **14 604 entreprises** (source : Insee, Sirene), dont 50 % dans la construction, 21 % en forêt, 10 % dans l'ameublement, 10 % dans la distribution.

Dans cet ensemble, la **TPE domine** fortement (93 %). Pourtant, sa part n'est **pas plus élevée** que dans les autres activités, non plus que celle des entreprises de 10 à 49 salariés (6 %) ; mais la filière compte très peu de grandes entreprises. Singulièrement, les activités de **l'amont** sont portées par des **entreprises individuelles** (93 %), et **l'ameublement**, qui présente aussi un grand nombre de TPE (93 %), possède quelques **entreprises de plus de 200 salariés**. Les entreprises de 10 à 50 salariés sont quant à elles bien représentées en seconde transformation et distribution.

■ effectifs salariés : des lignes fortes, des dynamiques contrastées

Ces 14 604 entreprises employaient, en 2012, **39 825 salariés**, soit 2,3 % du secteur privé régional (Insee, Clap), et 11,3 % de la filière en France. Cet ensemble présente les caractères suivants :

- au plan **territorial**, un **contraste** entre les moitiés **nord** et **sud** de Rhône-Alpes : la majorité des emplois se concentre au nord d'une ligne Firminy-Albertville. Cette répartition souligne aussi le caractère **urbain** de la **filière**, dont le tissu s'organise d'abord à partir de grandes concentrations métropolitaines.

Rhône-Alpes - Effectifs salariés de la filière par maillon et département - 01/01/2012

	forêt		1e transformation		2e transformation		ameublement		construction		distribution	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
01-Ain	218	4,4	476	9,7	547	11,1	1 688	34,3	1 290	26,2	702	14,3
07-Ardèche	94	5,4	81	4,6	155	8,9	165	9,4	827	47,3	428	24,5
26-Drôme	159	5,2	188	6,2	530	17,4	397	13,1	887	29,2	879	28,9
38-Isère	406	5,9	370	5,4	681	9,9	781	11,3	2 932	42,5	1 723	25,0
42-Loire	95	2,0	360	7,4	823	16,9	857	17,6	1 849	38,0	887	18,2
69-Rhône	112	1,4	278	3,4	943	11,4	1 095	13,3	2 817	34,2	3 000	36,4
73-Savoie	318	9,4	154	4,6	287	8,5	129	3,8	1 775	52,6	714	21,1
74-Haute-Savoie	243	3,6	363	5,4	485	7,2	1 380	20,5	3 106	46,2	1 151	17,1
Rhône-Alpes	1 645	4,1	2 270	5,7	4 451	11,2	6 492	16,3	15 483	38,9	9 484	23,8
France	14 827	4,2	23 681	6,7	42 340	12,0	48 152	13,7	131 369	37,3	92 294	26,2

légende des cellules colorées :

en jaune : valeurs remarquables ; en rouge : valeurs fortement inférieures à la moyenne ;

en vert clair : valeurs supérieures à la moyenne ; en vert foncé : valeurs fortement supérieures à la moyenne.

Source : Insee (Clap)

- au plan des **activités**, le **bois construction** s'affirme, avec 39 %, comme le **1er** secteur de la filière, et Rhône-Alpes comme la 1ère région pour ce maillon. Loin derrière, viennent la distribution (24 %), l'ameublement (16 %), la 2e transformation (11 %), la 1e transformation (5,7 %), et la forêt (4,1 %).

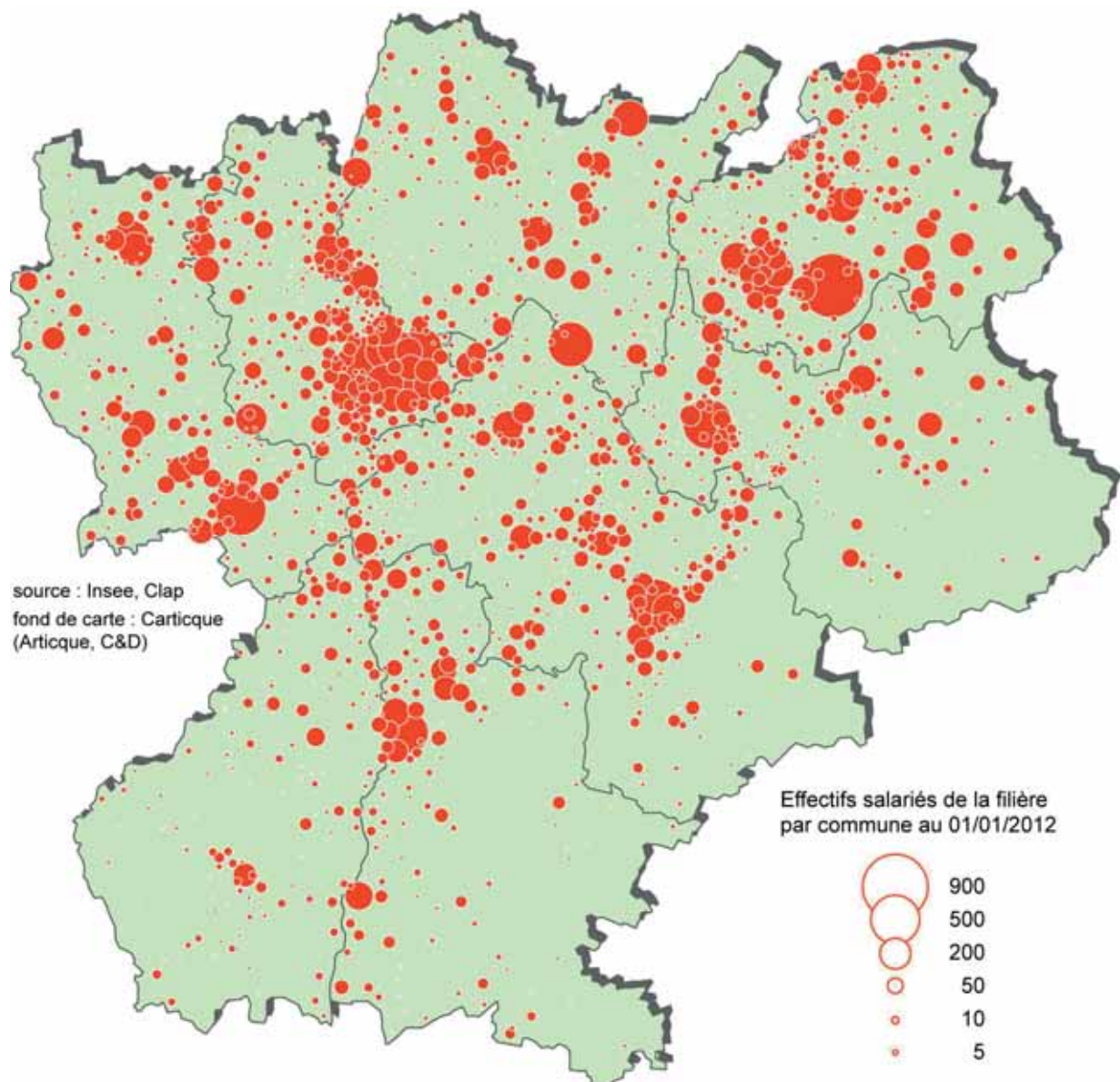
- sur le plan des **dynamiques**, c'est aussi le **bois construction** qui **tire** la filière. Dans une ambiance de hausse sensible des effectifs (+ 10,7 %, entre 2001 et 2012, contre 6 % en moyenne pour le secteur privé), la **menuiserie** et plus encore la **charpente** voient leurs rangs **croître** très **fortement** : + 21,7 %, + 85,4 %), alors que le **siège**, le **meuble meublant** et l'emballage enregistrent des **pertes lourdes**,

■ profil des salariés : des idées reçues à la réalité

Selon les données INSEE (Dads, Enquête emploi), la population des salariés de la filière montre :

- un **vieillessement moins critique** qu'on n'imagine : la part des plus de 50 ans (18 %) est inférieure à la moyenne (23 %), et les jeunes (< 25 ans) représentent 19 %, contre 15 % en moyenne. Mais, sur la **forêt**, l'**ameublement**, la **1e transformation**, les pyramides des âges sont très **déséquilibrées**.
- une **représentativité** des **filles** restée très **modeste** jusqu'à ces dernières années. L'importance des tâches physiques, sur des activités empreintes de mécanisation et de pilotage d'engins explique que les **garçons** dominent largement dans les formations, et les **hommes** dans les métiers. Ainsi, en 2011, les effectifs de la filière restent masculins à **83 %** - contre **52 %** sur l'ensemble du prisme économique.
- une **dominante** très forte des **ouvriers** : 63%, taux à rapprocher de celui du secteur secondaire (55 %) mais, plus encore, de celui du seul BTP (70 %), et à comparer aux 27 % du secteur privé dans son ensemble. Parallèlement, un taux d'**encadrement** (6,3 %) qui reste **inférieur** de plus **de moitié** à la moyenne (14,6 %) ; c'est dans le bois construction que ce taux est le plus faible (2,8 %).
- pas de sous-qualification généralisée : certes les actifs de **niveau V** (CAP, BEP) représentent 48 %, contre 22 % en moyenne, mais la part des **actifs** peu ou **pas diplômés** est sensiblement **moindre** (20 % contre 35 %), bien que leur nombre soit très élevé en scierie (45 %) et 2e transformation (32 %).

Rhône-Alpes - Effectifs salariés de la filière par commune - 01/01/2012



■ *des métiers qui s'industrialisent*

Des mutations majeures, observées depuis plusieurs années, caractérisent l'économie de la filière et influent directement sur le contour et le contenu des métiers. Ces mutations portent sur :

- la mécanisation, l'**industrialisation**, l'**automatisation**, le numérique, l'informatisation à tous niveaux,
- l'**optimisation**, des rendements (rendement matière) comme des process,
- la prise en compte des enjeux de **sécurité**,
- la **qualité environnementale** des solutions et des matériaux, le boum des **produits biosourcés**,
- l'impact d'une **réglementation** et d'une **normalisation** de plus en plus poussée et complexe,
- la **performance énergétique**, associée à la maîtrise de l'étanchéité,
- l'accroissement de la **technicité** : renforcement de la fonction **d'études**, évolution des systèmes,
- le développement de la **mixité des matériaux**,
- la progressive généralisation de la vision **macro-lots**,
- l'organisation et la performance du **chantier** (chantier forestier comme chantier de construction).

2. Le marché de l'emploi et le recrutement

■ un marché de l'emploi qui se dégrade

Rapporté aux effectifs salariés, le **chômage** reste, en région, relativement **modéré** dans la filière en regard de la situation économique d'ensemble : avec 5 483 demandeurs d'emploi au 31 décembre 2013, le ratio « Nombre de demandeurs d'emploi pour 100 salariés » s'établit à 13,8, contre 17,2 %. Toutefois, cet **avantage** s'est récemment **dégradé** : entre fin 2011 et fin 2012, le nombre de demandeurs d'emploi a crû de 17,5 % dans la filière, contre 11,4 % en moyenne ; entre fin 2012 et fin 2013, la hausse, certes amortie (6% pour la filière), présente un décalage analogue (4 % en moyenne).

Quant aux données sur les offres d'emploi, elles sont entachées d'**une forte sous-évaluation**, tenant au fait que bien des chefs d'entreprise ne passent pas par Pôle emploi pour recruter. Il est ainsi difficile d'interpréter les valeurs, si ce n'est, il est vrai, la baisse de 33 % enregistrée en 2012 (contre 20 % sur l'ensemble des secteurs) et de 22 % en 2013, contre une augmentation de 2 % en moyenne.

■ de réelles difficultés de recrutement

Si on se place du point de vue de l'entreprise en position d'embauche, l'analyse fait clairement apparaître un phénomène de **difficultés de recrutement**, alors même que les besoins sont importants. Selon l'Enquête Besoins en main d'œuvre de Pôle emploi, le pourcentage de **projets de recrutement jugés difficiles** est estimé à **70 %** par les employeurs de la **filière** en région, alors qu'il se situe à **42 %** sur **l'ensemble** des activités. Les données du terrain confirment et éclairent cette évaluation.

Ces difficultés tiennent d'abord au fait que les **métiers manuels** souffrent en France d'une **image dévalorisée** ; trop de jeunes les choisissent par défaut, et n'affichent pas de réelle **motivation**. En outre, la situation territoriale peut accroître les difficultés : en **zone rurale**, avec l'**éloignement** et la question du **transport** ; en **Haute-Savoie, Ain** et Savoie, avec le phénomène d'**évasion professionnelle** en Suisse.

Les divers métiers de la branche sont par ailleurs confrontés aux difficultés sectorielles suivantes :

- **forêt** : si les postes de **technicien** et d'**encadrement** sont assez aisément pourvus, la situation est très critique sur les **métiers manuels** de la **silviculture** et du **travail en forêt** (bûcheronnage, débardage) : faiblement rémunérateurs, exposés, trop physiques, ces métiers n'attirent plus beaucoup.
- **bois énergie** : les recrutements se heurtent, sur l'**amont** de la filière, à la **désaffection** qui frappe certaines **formations forestières**, et au fait que ces formations n'abordent pratiquement **pas le bois énergie**. Sur l'**aval** (qualification des combustibles, mise en œuvre, exploitation de systèmes), il n'existe pratiquement **aucune formation initiale** au **bois énergie** en France.
- **scierie** : comme le souligne l'**Observatoire du Métier** de la **Scierie**, le secteur souffre de **difficultés** de recrutement, dues à son image négative. Délaissées, les ultimes **formations** sont en **sursis**. Certes, avec l'Ecole technique du bois et la MFR des 4 Vallées, Rhône-Alpes est privilégiée. Mais les effectifs mis chaque année sur le marché sont loin de satisfaire les nombreuses demandes.
- **emballage** : un constat analogue à la scierie s'impose : desservi par une **image décalée** et faute de notoriété, l'emballage a du mal à recruter, notamment sur les fonctions d'encadrement de la production.
- **négoce** : les **formations initiales** faisant souvent la part trop belle à la **théorie** au détriment de la **pratique**, il est **difficile** de trouver des profils satisfaisants pour des postes de **responsables d'activité** comme pour des emplois de **préparateurs de commande** et magasiniers-caristes.
- **bois construction** : les entreprises **peinent** à trouver des **responsables de production**, de vrais chefs de **chantier**, des **commerciaux** techniquement compétents et des pilotes de **centres d'usinage**.
- **ameublement** : les difficultés tiennent principalement la question des **rémunérations** : en moyenne, le salaire médian d'un jeune est moins élevé dans l'ameublement que dans le bâtiment.

3. La formation

■ 200 formations initiales aux différents métiers

- *une offre substantielle*. Rhône-Alpes propose **199 formations** initiales aux métiers de la filière, dont 27 en forêt, 4 en scierie, 43 en 2e transformation, 104 en construction, 10 en ameublement. Cette offre comporte 85 formations de niveau V (CAP), 89 de niveau IV (Bac Pro, BP, BMA), 22 de niveau III (BTS, DMA), 1 de niveau II (Licence Pro), et 2 de niveau I (Diplôme d'ingénieur). Le maillage territorial présente une **densité élevée** mais de forts **contrastes** territoriaux, entre le **Grand Lyon** ou les autres régions urbaines et les espaces plus ruraux (**Ardèche, Drôme, Savoie**).
- *des effectifs en croissance sensible*. Sur l'année 2012-2013, **2 900 jeunes** fréquentaient ces formations, soit 12,7 % de l'ensemble français. Entre 2007 et 2012, ces **effectifs** ont **crû** de **38 %**.
- *quelques caractères affirmés*. La formation initiale de la filière en Rhône-Alpes se distingue notamment par les caractères suivants :
 - sur les domaines de formation : **prédominance** de la **construction** (45,6 %), bonne **représentation de la forêt** (18,5 %), et subsistance de **formations** aux métiers de la **scierie** ;
 - sur les niveaux de formation : légère surreprésentation des BTS, mais **faiblesse** en **Licences Pro** (une seule formation) et accès récent au **niveau I**, avec **deux formations d'ingénieurs** ;
 - sur les **voies** de formation, **surreprésentation** des effectifs en **alternance** (44 %) par rapport au niveau français (38 %). Ce rapport traduit un équilibre assez satisfaisant : une augmentation marquée de la part de l'alternance se heurterait aux limites de capacité d'accueil des apprentis en entreprises.

■ une abondance de produits de formation continue

La filière bénéficie en Rhône-Alpes d'une offre de formation continue diversifiée, portée par quelque **80 centres** (établissements d'enseignement, organismes associatifs, organismes du secteur concurrentiel, structures de développement). La formation continue s'adresse à des publics très divers : **saliés, dirigeants** et artisans, **demandeurs d'emploi** et publics en difficulté, collectivités locales.... Elle inclut des formations qualifiantes et des formations **certifiantes** (du **CAP** à des diplômes de **niveau II**).

La plupart des **entreprises** rencontrées **consomment** le **budget formation** proposé par leur OPCA ; un certain nombre vont au-delà. L'analyse du recours à la formation fait état de plusieurs enjeux :

- des **besoins diversifiés** : technique, nouveaux équipements (centres d'usage...), informatique, maintenance, sécurité, fonctions commerciales.
- la question de la **motivation** des **saliés** : dans certaines entreprises, les perspectives de **promotion interne** ne sont pas toujours visibles. On notera aussi qu'il n'est pas facile de motiver des **saliés sortis** très **tôt** du système **scolaire**, qui conservent de l'enseignement une vision péjorative.
- la question des **moyens** : pour beaucoup, le niveau des fonds alloués à la formation continue traduit un **manque de moyens** face à des **besoins** d'autant plus importants en période de mutations et de crise.

■ le regard nuancé des entreprises sur la formation

- *sur la formation initiale, les entreprises soulignent* :
 - une **distorsion** entre la **formation** et leurs **besoins** : part trop belle à la **théorie**, approche embrassant trop large, manque d'approfondissement sur le **matériau** bois. Aussi, l'**apprentissage** reste-t-il la **voie privilégiée** : il permet à l'élève de s'imprégner de la **réalité** de l'entreprise. Cependant, de plus en plus d'**entreprises renoncent** à accueillir des apprentis, pour des raisons économiques et réglementaires.
 - le problème des **métiers à l'image dégradée** : en **forêt**, on assiste à une désaffection marquée des formations aux métiers des travaux sylvicoles et du bûcheronnage ; en scierie, la disparition des

ultimes formations n'est pas à exclure, en lien avec l'**image négative** du **métier**, la position frileuse de l'Education nationale, et l'**isolement spatial** de ces formations ; en **emballage**, l'activité est trop restreinte, trop méconnue, et son image trop décalée pour envisager des formations spécifiques.

- d'autres limites : la **carence de formation**, en France, sur le **bois énergie** ; la **lacune**, dans les formations **techniques**, de sensibilisation à l'**intérêt** de se former aussi au **commercial**.

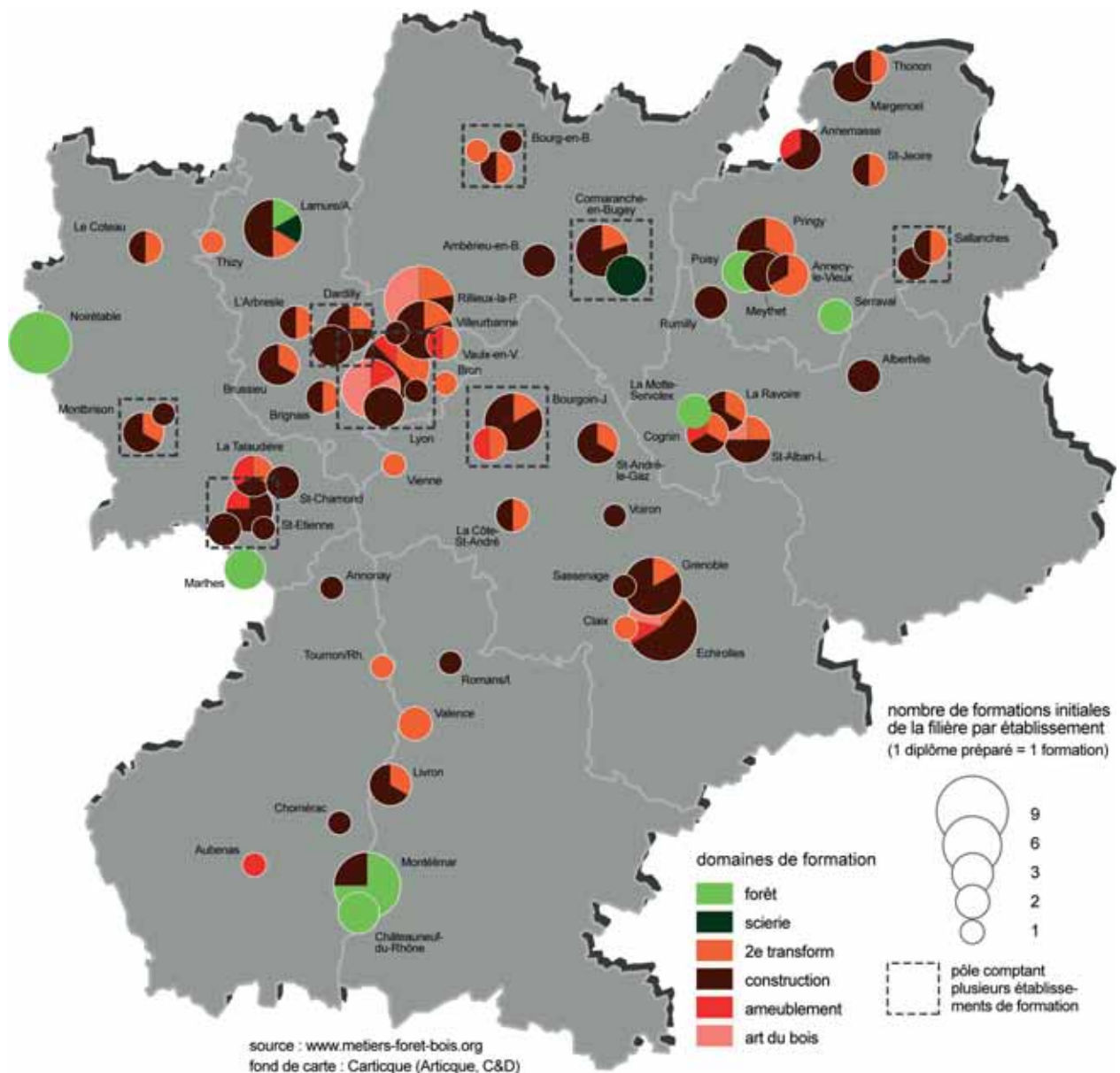
▪ *sur la formation continue, les entreprises pointent :*

- le caractère **indispensable** de l'outil, qui permet de **compenser** les **lacunes** de la formation **initiale**, d'acquérir des **compétences nouvelles**, et d'offrir aux salariés des voies de **promotion interne**.

- la **diversité** de la **qualité** : **certaines formations** très **réussies**, sont pour ainsi dire plébiscitées ; d'autres sont trop généralistes et peu efficaces, notamment dans le domaine commercial.

- la **question** du **coût** : la formation continue reste chère, pour une PME, surtout lorsqu'elle est éloignée géographiquement. Cela dit, elle doit être abordée comme un **investissement** sur le **moyen terme**.

Rhône-Alpes - Formations initiales de la filière par établissement et maillon - 2013



III. LES BESOINS DES ENTREPRISES A MOYEN TERME

1. Une conjoncture compliquée, des perspectives de développement

Au premier semestre 2014, la situation de la filière traduit la combinaison de deux phénomènes : la **dynamique** de **fond** qui porte le bois, héritée des enjeux du développement durable et du Grenelle de l'environnement ; l'**effet** de **crise** qui, dès 2008 mais surtout après 2012, affecte diverses activités. Les années qui viennent laissent ainsi entrevoir des perspectives variables certes entre les secteurs, et les entreprises, mais dans lesquelles les stratégies développées pourront s'appuyer sur la dynamique durable du bois, ressource renouvelable et matériau éco-technologique.

Amont de la filière : des perspectives variables L'activité forestière en Rhône-Alpes repose sur une demande sans doute durablement soutenue, en **bois d'œuvre** et plus encore en **bois énergie**. Ce dernier offre en effet de vraies **perspectives** de **croissance**, sous réserve de progrès dans la qualité des combustibles, la mobilisation de la ressource et l'utilisation des équipements de chauffage.

En revanche, le métier d'**Entrepreneur** de travaux forestiers, essentiel à la filière, est confronté à des **difficultés majeures** : prix de vente trop bas, faible capacité d'investissement, relation difficile avec les donneurs d'ordre, diminution de la ressource, accroissement de l'éloignement et de la difficulté des coupes, concurrence étrangère, réglementation contraignante, isolement... Parmi les voies pouvant concourir au maintien des entreprises, sont évoquées la pluriactivité et la diversification commerciale.

Scierie : entre concentration et valorisation industrielle. En scierie, les perspectives sont contrastées, comme l'indique l'Observatoire du métier de la scierie. Elles s'inscrivent entre un scénario « **Productivité, massification**, transformation, avec une activité aux mains de grands groupes », un Scénario « **Complémentarité et diversité**, où les scieries semi-industrielles opteront pour la massification ou les alliances » et un scénario « **Stagnation et déclin** de l'activité, avec accroissement des importations ». Dans un contexte économique difficile, les stratégies associeront sans doute sortie par le haut, avec renforcement des compétences, notamment dans les scieries industrielles, et combinaison entre qualité, valorisation des produits, souplesse, réactivité et service, dans les scieries petites à moyennes.

Bois construction : des perspectives sous conditions. Marché moins tonique, baisse du volume de projets publics, hésitation des consommateurs, contraction des carnets de commande : la **filière** bois-construction est aujourd'hui **inquiète**, d'autant que l'activité subit une **concurrence** de plus en plus sévère (multiplication du nombre d'intervenants, prix tirés, concurrence des produits de l'Est) et un net alourdissement dans la préparation et la conduite des opérations.

Mais, le **marché** du bois dans le bâtiment reste structurellement **porteur**, grâce aux qualités du matériau dans une société baignée de développement durable. Outre les **projets publics**, où le bois peut encore gagner des parts de marché, la filière dispose de **réserves** potentielles : sur le marché des **grands projets privés**, à condition de proposer une offre groupée, et sur la **rénovation**, sous réserve de parité économique des solutions bois avec les autres matériaux. Ce développement nécessitera un effort de recherche-développement et une appropriation de la RT 2020, donc une forte montée en compétences.

Ameublement-agencement : de la crise aux stratégies offensives. Face au déclin qui marque depuis des années l'activité du meuble en Rhône-Alpes (restructurations, défaillances d'entreprises et réductions d'effectifs), diverses **stratégies** peuvent être envisagées, divers **leviers** actionnés : renforcement de l'encadrement et des fonctions de conception, optimisation des process, investissement marketing, développement du haut de gamme, intégration d'activités connexes, insertion du meuble dans un ensemble « aménagement intérieur du bâtiment, de l'habitat ».

2. Les besoins en compétences des entreprises

Face à ces perspectives, les entreprises formulent pour le court et le moyen terme des besoins de deux ordres : d'abord des qualités humaines, puis des compétences-clés, techniques ou transversales :

- **des qualités humaines, personnelles.** Bien des entreprises cherchent avant tout à recruter des personnes et insistent donc sur l'importance de l'attitude professionnelle (**motivation, savoir-être**, confiance en soi) et de la **culture générale**, considérée comme une qualité-clé (ouverture d'esprit, capacité d'adaptation, potentiel d'évolution, mais aussi autonomie, et capacité relationnelle).
- **des compétences techniques et transversales.** S'agissant des compétences techniques ou transversales attendues, l'analyse par secteur en propose l'inventaire suivant :

maillons de la filière	les compétences-clés attendues par les entreprises
métiers de la gestion forestière et de la sylviculture	compétences d'ingénierie <ul style="list-style-type: none"> . conception et mise en œuvre de gestions durables . ingénierie de la multifonctionnalité . expertise d'arbres et conseil
	compétences techniques spécifiques <ul style="list-style-type: none"> . gestion forestière . élagage
	compétences commerciales <ul style="list-style-type: none"> . connaissance des produits forestiers et du matériau bois . relation à la clientèle, capacité de négociation
métiers du travail en forêt (source : enquête Informa)	compétences en gestion et management <ul style="list-style-type: none"> . stratégie et gestion d'entreprise . bases en comptabilité . informatique (tableur) . management (contrats d'embauche) . sécurité et secourisme
	compétences en commercial <ul style="list-style-type: none"> . capacité de négociation . capacité d'organisation du travail en équipe
	compétences techniques <ul style="list-style-type: none"> . capacité à piloter des engins (CACES) . maîtrise de la mécanique . débardage par câble . élagage . maintenance, entretien du matériel
métiers du bois énergie	en production <ul style="list-style-type: none"> . sylviculture : gestion forestière, travaux sylvicoles . achat : connaissance de la ressource et des produits forestiers . exploitation forestière : conduite de chantiers, pilotage d'engins, bûcheronnage . production et transformation : pilotage de broyeur et de chaîne de tronçonnage . logistique : <ul style="list-style-type: none"> gestion de plateformes qualification des combustibles (contrôle hygrométrie, homogénéité) . transport et livraison : chauffeurs-livreurs
	en exploitation <ul style="list-style-type: none"> . compétences en installation de chaudières . compétences en exploitation et maintenance de chaufferies
	approvisionnement <ul style="list-style-type: none"> . connaissance de la ressource forestière et des produits bois . approche logistique, organisation de chantier d'exploitation forestière, sécurité
métiers de la scierie	production <ul style="list-style-type: none"> . gestion de parc à grumes . maîtrise des machines et de leur maintenance (électromécanique) . optimisation du flux matière et des rendements . maîtrise des outils informatiques et pilotage de chaînes automatisées . capacité d'organisation de la production

maillons de la filière	les compétences-clés attendues par les entreprises
<p>métiers de la scierie</p>	<p>valorisation des produits</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . pilotage de séchoir . compétence en classement (visuel / machine)
	<p>maintenance</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . affûtage (métier clé de la scierie)
	<p>vente, commercial</p>
<ul style="list-style-type: none"> . compétence produits . relation client 	
<p>qualité sécurité environnement (QSE)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> . connaissance d'une réglementation de plus en plus complexe . maîtrise de normes de plus en plus pointues 	
<p>métiers du négoce</p>	<p>connaissance des produits</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . connaissance de produits de plus en plus nombreux . connaissance de produits de plus en plus techniques
	<p>gestion / informatisation des parcs</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . gestion des stocks . gestion informatisée des parcs
<p>analyse comptable</p>	
<p>commercial</p>	
<p>métiers de l'emballage</p>	<p>connaissance des nouvelles technologies</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . maîtrise du pilotage de machines à commande numérique
	<p>organisation de la production et de la gestion</p>
<ul style="list-style-type: none"> . réactivité et souplesse, pour faire face à des délais de plus en plus contraints 	
<p>métiers du bois-construction</p>	<p>bureau d'études</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . compétences de calcul et de dessin . capacité d'optimisation . maîtrise de l'interface entre le métier de l'entreprise et les autres corps d'état . maîtrise de la physique du bâtiment . connaissance et capacité de veille sur la réglementation . expertise sur les nouveaux produits . connaissance des produits locaux . capacité de dialogue avec les autres intervenants de l'acte de construire
	<p>fabrication</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . organisation et optimisation des process . maîtrise du pilotage de machines à commande numérique . compétences d'étanchéiste dans la fabrication des murs d'ossature
	<p>chantier</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . compétences de conduite de chantier . connaissance et maîtrise des DTU de la pose . compétences d'étanchéiste dans la pose
	<p>autres compétences</p>
<ul style="list-style-type: none"> . compétences de Chef de projet ou Chargé d'affaires (dans les entreprises structurées) . développement commercial et élargissement du portefeuille clients 	
<p>métiers de l'ameublement</p>	<p>bureau d'études</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . maîtrise de logiciels de conception très technologiques . connaissance des nouveaux produits entrant dans le meuble
	<p>fabrication</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . compétences de mécanicien du meuble . compétences de technicien pilote d'automate . productivité et optimisation des process de production . maîtrise de la finition
	<p>pose</p>
	<ul style="list-style-type: none"> . compétences sur des métiers du second œuvre de la construction
<p>compétences transversales</p>	
<ul style="list-style-type: none"> . marketing . maîtrise des techniques de vente . maîtrise des circuits de distribution 	

3. Synthèse des enjeux de la filière et mise en perspective

Au final, la problématique emploi formation de la filière forêt-bois en Rhône-Alpes et l'action à développer à l'aval du CEP s'inscrivent dans un ensemble de trois groupes d'enjeux bien identifiés sur le terrain : enjeux sectoriels, enjeux transversaux, enjeux de l'action de filière, tels que décrits dans l'encart ci-après. Le tableau qui suit (p. 12) fait le lien entre ces enjeux, l'action déjà engagée et les pistes pour demain.

■ *enjeux sectoriels*

- consolidation des **parts de marché** du bois construction et positionnement sur des **marchés nouveaux** (rénovation, grands projets privés)
- capacité à **répondre** aux **exigences** actuelles et à venir de la demande et du contexte **normatif** par l'assimilation de sauts technologiques et l'évolution culturelle
- amélioration et renforcement de l'**offre** de **bois locaux** (vers la parité technologique et économique avec les produits d'importation), à travers un triple effort qualitatif, marketing et commercial
- **valorisation** des bois locaux et donc de la **ressource** forestière par la pérennisation, la consolidation et l'acculturation industrielle des entreprises de la première transformation
- développement de la **qualité** dans les maillons successifs du **bois énergie** : production de combustibles, conception de chaudières, installation et exploitation de chaufferies
- **mobilisation** de la **ressource** et maintien d'un tissu d'entrepreneurs de travaux forestiers
- **capacité** de la **ressource** à **approvisionner** en parallèle les trois filières (bois d'œuvre, bois énergie, bois d'industrie), selon une gestion **durable** et un **renouvellement** régulier.

■ *enjeux transversaux*

- consolidation du **tissu d'entreprises**, par la pérennisation et la transmission des savoir-faire
- **performance** des entreprises, par la **qualification** : montée en compétences des salariés et accueil de nouvelles compétences extérieures
- **renforcement** des activités de la filière, par une meilleure **adéquation** des **formations** initiales aux attentes des entreprises et une offre adaptée en matière de formation continue
- **compétitivité** des entreprises de la filière par la prise en compte des enjeux que porte l'**innovation** et par le développement d'une vraie culture de l'innovation
- **affirmation** du **matériau** bois et des entreprises sur leur marché respectif par le développement de la fonction **commerciale** à tous les niveaux de la filière
- capacité de **réponse** et de positionnement sur des **projets importants** par la formalisation d'offres groupées reposant sur des **rapprochements** d'entreprises
- **communication**, sur le matériau (bois d'œuvre et bois énergie), sur les savoir-faire et les réalisations exemplaires, sur les métiers et les formations, sur l'action interprofessionnelle.

■ *enjeux de l'action de filière*

- capacité de la **filière** à s'affirmer comme véritable **force** économique, en parlant d'une voie homogène à ses différents niveaux de représentation
- performance de la filière à travers des **relations** interprofessionnelles **affermies** et une acculturation réciproque entre l'amont et l'aval
- **portée** de l'**action** de filière, par l'articulation et la convergence des différents instruments et moyens d'animation.

CEP Filière forêt-bois de Rhône-Alpes - Enjeux, propositions d'action, dispositifs existants

	Enjeux	Actions déjà engagées		Actions possibles (III. Préconisations)	Principaux dispositifs et moyens existants
		nature de l'action	organismes impliqués		
ENJEUX SECTORIELS	■ consolidation des parts de marché du bois construction et positionnement sur des marchés nouveaux	promotion du matériel et accompagnement des entreprises	interprofessions	V.10, V.11, V.12	politique Région et Départements d'appui à la filière
	■ capacité de réponse aux exigences technologiques, qualitatifs et normatifs	accompagnement, information et formation des entrepreneurs	organisations professionnelles interprofessions	II.3, III.5, III.6, III.7 IV.8, V.10	outils OPCA, org. prof. et interprofessions Plan PME
	■ amélioration et renforcement de l'offre de bois locaux à travers un effort qualitatif, marketing et commercial	sensibilisation et accompagnement des scieries	interprofessions Fédération nationale du bois	III.5, III.6, III.7 IV.8, V.10	Dispositif Région "Former pour anticiper" politiques d'appui à la filière Etat-Rég-Dép
	■ valorisation de la ressource forestière par la pérennisation des entreprises de la 1 ^e transformation	accompagnement des scieries	Fédération nationale du bois interprofessions	I.1 III.6	politiques d'appui à la filière Etat-Rég-Dép dispositifs Région "FRERA" et "CARED"
	■ développement de la qualité dans les maillons successifs du bois énergie	sensibilisation, information et formation des entreprises	CIBE interprofessions	II.3, II.4 III.5, III.6, III.7	outils interprofessionnels (CIBE, FIBRA)
	■ mobilisation de la ressource et maintien d'un tissu d'entrepreneurs de travaux forestiers	accompagnement des ETF	organisation EDT assoc. locales, interprofessions	I.1 III.5, III.7	politiques d'appui à la filière Etat-Rég-Dép dispos. Rég. "FRERA", "CARED", "PQCP"
	■ capacité de la ressource à approvisionner les trois filières selon une gestion durable et un renouvellement régulier	sensibilisation des propriétaires forestiers	ONF, Uracofra CRPF, Coopérative	III.5, III.6	politique forestière nationale politique régionale forêt-bois
ENJEUX TRANSVERSAUX	■ consolidation du tissu d'entreprises, par la pérennisation et la transmission des savoir-faire	accompagnement des entreprises	organisations profess., OPCA interprofessions	II.4 IV.8, IV.9	outils OPCA, org. prof. et interprofessions Contrats de génération
	■ performance des entreprises, par la qualification et la montée en compétences	sensibilisation des entreprises à la gestion des compétences et à la formation	organisations profess., OPCA interprofessions	III.5, III.6, III.7 IV.8, IV.9	outils OPCA, org. prof. et interprofessions Plan PME (dont Dispositif Securise'RA)
	■ renforcement des activités, par une meilleure adéquation de la formation initiale et continue aux attentes	concertation avec les instances de l'Education et les organismes de formation	organisations profess., OPCA	II.3, II.4 III.5, III.6, III.7	politiques de l'Etat et de la Région outils des organisations professionnelles
	■ compétitivité des entreprises par le développement de l'innovation	information et accompagnement des entreprises	organisations professionnelles OSEO, Chambres consulaires	II.4 IV.8, V.10	services de l'ARDI - Plan PME dispositifs et outils OSEO
	■ affirmation du matériel bois et des entreprises par le développement de la fonction commerciale	sensibilisation des entreprises	organisations professionnelles interprofessions	II.3 IV.8	Plan PME
	■ capacité de positionnement sur des projets importants par la formalisation d'offres groupées	accompagnement des entreprises aux rapprochements et au réseautage	interprofessions organisations professionnelles	III.6 V.10	politique Région et Départements d'appui à la filière
	■ communication, sur le matériel, les savoir-faire les réalisations, les métiers et les formations	communication vers les différents publics-cibles de la filière	interprofessions organisations professionnelles	I.1, I.2 V.11	politiques d'appui à la filière Etat-Rég-Dép outils interprofessions et org. profess.
ENJEUX D'ACTION DE LA FILIERE	■ capacité de la filière à s'affirmer comme véritable force économique, en parlant d'une même voix	mobilisation des acteurs de la filière et action de lobbying	interprofessions		politiques d'appui à la filière Etat-Rég-Dép
	■ performance de la filière à travers des relations interprofessionnelles affirmées aval-amont et amont-aval	animation et échanges interprofessionnels	interprofessions		politiques d'appui à la filière Etat-Rég-Dép
	■ portée de l'action de filière, par l'articulation des différents instruments et moyens d'animation	développement du travail en réseau entre les organisations de la filière	interprofessions et partenaires territoires		politiques d'appui à la filière Etat-Rég-Dép politique régionale des CDDRA (PSADER)

 lien très étroit entre l'enjeu considéré et l'action proposée

 lien partiel entre l'enjeu considéré et l'action proposée

IV. PRECONISATIONS

Répondant aux enjeux et besoins exprimés, les préconisations ci-après renvoient à l'objectif du CEP : « anticiper les changements et éclairer les stratégies d'action... en matière de politique de ressources humaines au service du développement de l'emploi et des compétences ». Elles dépassent aussi ce champ pour élargir à une approche plus globale de l'action économique. Elles s'organisent en cinq axes :

- I. Faire parler des métiers
- II. Mieux former les jeunes aux métiers
- III. Promouvoir la montée en compétences
- IV. Sensibiliser les entreprises aux outils de développement
- V. Plus largement, concourir au développement économique de la filière.

Axe	Objectif	Contenu	Niv. territorial	MO / Porteur	Priorité
1. Promouvoir les métiers de l'amont en mal de recrutement					
I. Faire parler des métiers	maintenir le niveau d'activité dans les maillons stratégiques (scierie, travail en forêt...)	. sollicitation et pression auprès de France Bois Régions pour mobiliser les organisations professionnelles et développer avec elles au niveau national une action coordonnée de communication et de promotion uniformisée de ces métiers, avec des outils appropriés et partagés.	région RA ↓ France	FIBRA ↓ France Bois Régions	1
		. action de terrain auprès des dirigeants des secteurs d'activité concernés, pour les amener à : . ouvrir plus largement les portes de leurs entreprises . vitaliser l'image et la présentation de leur métier . participer activement aux événements sur les métiers : Mondial des métiers, Forums des métiers...	région RA départements	FIBRA et interpros	1
	2. Parler comme il faut des métiers de la filière				
	concourir au recrutement dans les activités de la filière par une information de qualité sur les métiers et sur leur évolution	. poursuite du travail d'information sur les métiers . coordination entre FIBRA (et interprofessions départementales) et les organisations professionnelles, et coopération sur les outils existants . coordination entre Mondial des métiers (niveau régional) et Forums métiers départementaux et locaux . diffusion d'une information actualisée sur les métiers . actualisation régulière et enrichissement des supports utilisés, notamment site www.metiers-foret-bois.org . . développement d'un dispositif spécifique d'information sur les métiers de la filière auprès de Pôle emploi et de ses conseillers : échanges personnalisés...	région RA départements	organisations professionnelles FIBRA (+ interpros) et CNDB	2
		région RA départements Agences Pôle	organisations professionnelles	2	
3. Améliorer l'adaptation des formations aux métiers					
II. Mieux former les jeunes aux métiers	favoriser l'insertion des jeunes et concourir à la compétitivité des entreprises	. mobilisation de France Bois Régions, en lien avec les organisations concernées, et participation active de Rhône-Alpes à un Groupe de travail au niveau national destiné à proposer des adaptations et évolutions des Référentiels, sur les points suivants : . recentrage de Référentiels sur les cœurs de métier . assouplissement des Référentiels . évolution des filières de formation pour certains métiers . renforcement de la dimension technique de la formation et meilleure adaptation aux conditions de travail . sensibilisation plus grande des élèves au savoir-être . développement de modules de formation in situ . constitution d'une offre de post-formation initiale aux techniques commercialisation.	région RA ↓ France	FIBRA et organisations professionnelles ↓ France Bois Régions	1
	favoriser l'insertion des jeunes et concourir à la compétitivité des entreprises	. appui au développement de liens entre les entreprises et les établissements de formation : . incitation des entreprises à participer aux instances des établissements . appui aux partenariats établissements - entreprises.	départements et territoires	organisations professionnelles	2
		. montage et mise en œuvre de modules de formation à destination des professeurs et chefs de travaux de l'enseignement professionnel.	Académies et départements	FIBRA interprofessions organisations professionnelles	1

Axe	Objectif	Contenu	Niv. territorial	MO / Porteur	Priorité
4. Consolider l'offre de formation initiale					
II. Mieux former les jeunes aux métiers	concourir à la pérennité et au développement des activités en renforçant l'offre et les dispositifs de formation initiale	. mobilisation de France Bois Régions, en lien avec les organisations concernées, pour une action de lobbying auprès des Ministères concernés afin de maintenir les diplômés des métiers en crise de recrutement	région RA ↓ France	FIBRA et organisations professionnelles	2
		. mise en œuvre d'une concertation entre les organisations professionnelles et les instances de l'enseignement pour une gestion raisonnée et efficiente des moyens, à savoir : . renforcement de la mutualisation des dispositifs . évolution de la carte des formations . amélioration de l'équité territoriale.	région RA	organisations professionnelles	2
		. promotion de l'apprentissage auprès des publics concernés : . entreprises : communication et sensibilisation à l'intérêt que présente l'accueil d'apprentis . entreprises : mutualisation des offres d'apprentissage . candidats à l'apprentissage : accompagnement mobilité	région RA et départements	organisations professionnelles et CFA	1
		. étude de l'opportunité de nouvelles formations : . sur le bois énergie : opportunité et conditions d'une spécialisation ou option bois énergie dans les formations thermiques classiques (pilote / exploitant de chaufferies) . sur l'agencement : opportunité d'une nouvelle Licence Pro "Chargé d'affaires en agencement".	région RA	organisations professionnelles et FIBRA	2
		. appui au développement de la culture de l'innovation dans la formation : expérimentation de partenariats entre des laboratoires de recherche et des CFA	région RA et départements	organisations professionnelles et CFA	2
5. Consolider l'offre de formation continue					
III. Promouvoir la montée en compétences	accompagner les entreprises vers une plus grande compétitivité	. amélioration du niveau de l'offre et de sa répartition spatiale : incitation, à partir des travaux de la Commission Formation de FIBRA, à la coordination et à la coopération des centres de formation continue, permettant de : . mutualiser les moyens et proscrire les doublons . renforcer l'offre sur les territoires mal couverts (73, 42, 07)	région RA	FIBRA	2
		. reproduction d'initiatives réussies (reconduite, par exemple, du produit Parcours Opérateur des industries du bois, développé par OPCA 3+ et Cérisbois)	région RA	organisations professionnelles et OPCA	1
		. incitation des centres de formation continue à consolider leur offre sur les thèmes prioritaires pour les entreprises, à savoir : . ensemble QSE : prévention accidents, réglementation... . commercial : force de vente, relation clients . management d'entreprise (notamment pour les ETF)...	région RA	organisations professionnelles et OPCA	2
6. Répondre à des demandes spécifiques par secteurs					
III. Promouvoir la montée en compétences	accompagner les entreprises dans leur montée en compétences et leur technicité	. scierie : montage d'une offre de formation continue aux métiers de la scierie, permettant de compenser partiellement les difficultés de recrutement sur ce secteur.	région RA	FIBRA	1
		. bois construction : développement de modules spécialisés : . constitution et déploiement de modules de formation inter-entreprises destinés à améliorer les processus industriels des différents intervenants de la construction . accompagnement des petites entreprises vers le macro-lot et l'évolution culturelle qu'il implique, pour les dirigeants et les salariés . montage de formations "mixtes" en entreprises, associant les personnels de bureau d'étude, d'atelier et de chantier, pour favoriser l'articulation entre conception et réalisation . organisation de formations expérimentales sur chantier, sur la notion d'interfaces en construction bois.	région RA et départements	FIBRA, avec les organisations professionnelles et le CNDB	1
		. bois énergie : renforcement de l'offre de formation continue : . constitution et diffusion d'une offre de formation . à la qualité, pour les opérateurs de l'amont . au calcul des coûts de revient, pour les expl. for. . à l'installation de chaudières bois, pour les artisans chauffagistes. . validation et prolongement des travaux d'élaboration de 2 Référentiels de formation (Travaux Alvéole / FCBA) : . Référentiel "Ouvrier de plateforme bois énergie" . Référentiel "Ouvrier de broyage".	région RA	FIBRA	1

Axe	Objectif	Contenu	Niv. territorial	MO / Porteur	Priorité
III. Promouvoir la montée en compétences	7. Améliorer l'accès des entreprises à la formation				
	contribuer à la performance et à la compétitivité des entreprises en facilitant leur accès à la formation	<ul style="list-style-type: none"> amélioration des conditions financ. d'accès à la formation : <ul style="list-style-type: none"> renforcement de l'ingénierie financière, afin d'aboutir aux montages financiers les plus avantageux racourcissement des délais de versement aux entreprises des concours des OPCA et des autres financeurs mutualisation des initiatives et actions de formation continue à des fins d'abaissement du coût individuel 	région RA	organisations professionnelles et OPCA	1
<ul style="list-style-type: none"> facilitation de l'accès des artisans à la formation <ul style="list-style-type: none"> expérimentation d'étalement de formations dans le temps expérimentation d'outils de formation à distance 		région RA	organisations professionnelles et consulaires	2	
IV. Sensibiliser les entreprises aux outils de développement	8. Mobiliser le Plan PME				
	concourir à la montée des entreprises en compétences par la promotion du Plan PME	<ul style="list-style-type: none"> sensibilisation des entreprises à l'intérêt du Plan PME Rhône-Alpes : organisation, dans chaque département, à l'initiative de l'interprofession, de réunions d'information et de sensibilisation sur le Plan PME, avec l'ARDI. 	région RA et départements	FIBRA et interprofessions	1
IV. Sensibiliser les entreprises aux outils de développement	9. Informer les entreprises sur les autres dispositifs en place				
	concourir à la compétitivité des entreprises et à une meilleure gestion des ressources humaines par la promotion des dispositifs d'appui existants	<ul style="list-style-type: none"> sensibilisation des entreprises à l'intérêt des différents dispositifs, institutionnels et professionnels, qu'elles peuvent solliciter à des fins de formation professionnelle, de gestion des ressources humaines et de management. Pour cela, à l'initiative des interprofessions départementales, organisation de rencontres d'information et sensibilisation : <ul style="list-style-type: none"> sur les dispositifs de type institutionnel sur les dispositifs et outils professionnels OPCA 	région RA et départements	FIBRA et interprofessions	1
V. Concourir au développement	10. Accompagner les entreprises dans leur effort de développement				
	contribuer au renforcement économique de la filière par une action soutenue d'animation et d'accompagnement des	<ul style="list-style-type: none"> incitation aux rapprochements d'entreprises, à des fins de mutualisation de fonctions, investissements et moyens permettant le positionnement sur des marchés importants : <ul style="list-style-type: none"> sensibilisation des entreprises aux rapprochements stimulation et appui à l'émergence de projets accompagnement des projets jusqu'à leur aboutissement. 	région RA départements	interprofessions et organisations professionnelles	1
	contribuer au renforcement économique de la filière par une action soutenue d'animation et d'accompagnement des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> appui au montage de projets de développement ambitieux sur des thèmes stratégiques et porteurs, associant entreprises et partenaires de la filière. 	région RA	organisations professionnelles interprofessions	2
		<ul style="list-style-type: none"> continuation des rencontres d'information technique : <ul style="list-style-type: none"> diffusion de l'information et de l'actualité technologique, normative et réglementaire de la filière développement de réseau de professionnels. 	région RA départements	FIBRA interprofessions départementales	1
		<ul style="list-style-type: none"> sensibilisation et accompagnement à l'innovation : <ul style="list-style-type: none"> sensibilisation des acteurs économiques à l'intérêt de l'innovation, diffusion d'information et mise en réseau appui financier aux investissements 	région RA départements	organisations professionnelles FIBRA et interprofessions	1
		<ul style="list-style-type: none"> accentuation de l'effort de communication, par : <ul style="list-style-type: none"> coordination des efforts et des initiatives identification et hiérarchisation des publics cibles mobilisation de moyens sur quelques grands chantiers 	région RA départements	FIBRA et interprofessions organisations professionnelles	1
V. Concourir au développement	11. Sensibiliser donneurs d'ordre et acteurs publics aux grands enjeux				
	consolider le développement de la filière sur les années qui viennent grâce à une évolution des pratiques des donneurs d'ordre et des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> appui à l'avènement d'un environnement économique plus loyal et du juste prix : organisation d'une concertation approfondie et fructueuse entre les organisations professionnelles et les acteurs de la puissance publique. 	région RA	organisations professionnelles	1
		<ul style="list-style-type: none"> sensibilisation des maîtres d'ouvrage publics à l'importance de certains critères qualitatifs dans l'attribution des marchés (niveau de formation des équipes, respect réglementation...) engagement d'une concertation entre les représentants des entreprises et de la puissance publique information et sensibilisation des donneurs d'ordre. 	région RA	organisations professionnelles et interprofessions	1
<ul style="list-style-type: none"> promotion de la notion de "normalisation raisonnée" : mobilisation de France Bois Régions, en lien avec les organisations concernées, en vue de la mise en place d'un Groupe de travail au niveau national 		région RA ↓ France	organisations professionnelles et FIBRA	2	