

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



rapport intégral

31 juillet 2014



**François BRET**  
conseil filière forêt-bois

## Sommaire

Introduction	4
Méthodologie	5
<b>I. LES DONNEES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION</b> <i>approche descriptive et quantitative</i>	7
<b>1. Représentation et quantification de la filière</b>	8
<b>2. Le marché, la conjoncture, le contexte économique</b>	11
services et produits forestiers : une activité assez bien orientée	11
sciages : manque de visibilité	12
négoce : un marché qui reste plutôt tonique	12
bois construction : de l'incertitude à l'inquiétude	13
meuble : une crise structurelle, une période difficile	14
<b>3. Les entreprises, les emplois et les métiers</b>	14
un tissu plutôt dynamique de petites PME et TPE	14
effectifs salariés : des lignes fortes, des dynamiques contrastées	17
profil des salariés : des idées reçues à la réalité	22
des métiers qui s'industrialisent	26
<b>4. Le marché de l'emploi et le recrutement</b>	31
un marché de l'emploi qui se dégrade	31
des besoins en main d'œuvre, plutôt délicats à couvrir	34
de réelles difficultés de recrutement	36
<b>5. La formation et la gestion des ressources humaines</b>	40
200 formations initiales aux différents métiers	40
une abondance de produits de formation continue	47
le regard nuancé des entreprises sur la formation	50

<b>II. LES BESOINS DES ENTREPRISES A MOYEN TERME</b>	57
<i>approche prospective</i>	
<b>1. Les perspectives de développement</b>	58
amont de la filière : des perspectives variables	58
scierie : entre concentration et valorisation industrielle	59
bois construction : des perspectives sous conditions	60
ameublement : de la crise aux stratégies offensives	61
<b>2. Les perspectives de recrutement</b>	61
<b>3. Les besoins en compétences</b>	63
des qualités humaines, personnelles	63
des compétences techniques	64
<b>4. Les attentes des entreprises</b>	70
sur l'approche des métiers et des compétences	70
en matière de formation initiale	71
en matière de formation continue	72
autres attentes exprimées	72
<b>5. Synthèse des enjeux</b>	74
<b>III. PRECONISATIONS</b>	75
<b>1. Les politiques en place et dispositifs existants</b>	76
<b>2. Propositions d'actions</b>	80
A. Faire parler des métiers	87
B. Mieux former les jeunes aux métiers	88
C. Promouvoir la montée en compétences	91
D. Sensibiliser les entreprises aux outils de développement	94
E. Plus largement, concourir au développement économique de la filière	96
<b>Annexes</b>	100

## Introduction

**D**ans un contexte de filière à potentiel de développement et en pleine mutation technologique, économique et réglementaire, **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 et leurs effectifs face aux mutations du secteur, en anticipant les évolutions et en préparant la montée en compétence des salariés.

Cette démarche inclut d'une part la conduite d'une **étude prospective** (CEP : Contrat d'études prospectives), cofinancée par l'**Etat** et la **Région**, sur les besoins en compétences à moyen terme, et d'autre part la conduite d'**actions** de formation et de gestion des ressources humaines dans les **entreprises**.

L'**Etude CEP** a pour objet de rassembler et d'**analyser** les **données** socio-économiques des entreprises, de l'emploi et de la formation, d'étudier, selon un effort d'**anticipation**, les **besoins** à court et moyen terme des **entreprises** en **compétences**, emploi et formation, et de formuler des **préconisations** en matière de formation et gestion des compétences.

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. Elle s'est appuyée sur le cadre fourni par le **CEP** conduit en **2002**, dont elle constitue, plus qu'une actualisation, une vraie **refonte**. 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 donné lieu à une **large consultation** des entreprises, des centres de formation, des organisations et partenaires de la filière, à travers plus de cinquante entretiens et réunions et deux enquêtes.

Le présent document constitue le **rapport intégral** du CEP Filière forêt-bois de Rhône-Alpes 2014. Il s'organise en **trois parties**, répondant aux trois objets énoncés ci-dessus :

- I. Les données de l'emploi et de la formation** (analyse factuelle) : après un préambule méthodologique sur la représentation et la quantification de la filière (1), analyse du contexte actuel de l'activité et du marché (2), puis état des lieux du tissu d'entreprises et des emplois, ainsi que des métiers et de leur évolution récente (3), analyse du marché de l'emploi et des conditions de recrutement (4), présentation de l'offre de formation, initiale et continue (5).
- II. Les besoins des entreprises à moyen terme** (approche prospective) : identification des perspectives de développement, par secteur d'activité, pour les années qui viennent (1), puis des perspectives de recrutement (2), énoncé des besoins à venir en compétences exprimés par les entreprises (3) et des attentes sur l'approche métiers et compétences, puis en matière de formation initiale et continue (4), enfin synthèse des enjeux de la filière (5).
- III. Préconisations** : rappel des politiques actuellement mises en œuvre et des dispositifs existants, dans lesquels l'action envisagée pourra s'insérer (1), puis propositions d'actions opérationnelles déclinées en cinq registres et destinées à mieux accompagner les entreprises de la filière et leurs salariés dans les évolutions à venir (2).

## Méthodologie

### I. METHODOLOGIE DE L'ETUDE

La méthode utilisée pour la réalisation de la présente étude met en œuvre quatre matériaux : analyse documentaire, analyse quantitative et statistique, consultation des acteurs, concertation. L'ensemble des données et résultats apportés par ces matériaux sont confrontés, croisés et synthétisés pour aboutir à la présentation finale.

#### 1. Analyse documentaire

La ressource documentaire analysée comprend des références de travaux menés à l'échelle de la région Rhône-Alpes, ainsi que des outils de type observatoire, mais aussi, à titre de comparaison ou pour nourrir la méthode de l'étude, quelques documents émanant d'autres régions ou se rapportant au niveau national français.

Parmi les outils et documents utilisés (voir Bibliographie en annexe), et outre le Contrat d'études prospectives 2002 :

- l'Observatoire de FIBRA et ses rubriques « Filière » et maillons,
- l'Observatoire du métier de la scierie, et notamment son étude *La scierie française en 2012 et ses perspectives de développement*, publiée par Le Bois international (mars 2014),
- l'Enquête auprès des ETF de Rhône-Alpes menée dans le cadre du Projet Informa (2014),
- les travaux de la CERA, et tout particulièrement l'étude *Besoins et offre de formation dans les métiers du bâtiment en lien avec le Grenelle de l'Environnement* (2010),
- les documents publiés par le PRAO,
- la documentation émanant du Ministère du travail : études de la DARES au niveau national, et de la DIRECCTE Rhône-Alpes,
- les documents de l'ONISEP, notamment le *Zoom sur les métiers du bois*.

#### 2. Analyse quantitative et statistique

Afin de disposer d'une description quantitative précise de la problématique emploi-formation sur la filière forêt-bois de Rhône-Alpes, diverses sources statistiques ont été sollicitées et exploitées, et tout particulièrement :

- sur le tissu d'entreprises et d'emplois de la filière : dénombrement d'entreprises par secteur d'activité (codes NAF) et tranche de taille, et évolution récente (source : INSEE - base Sirene) ; répartition des effectifs salariés par secteur d'activité et évolution récente (sources : INSEE - base Clap, UNEDIC - Unistatis, AGRESTE - Enquête annuelle de branche Scierie) ; répartition des salariés par tranche d'âge, sexe et catégorie socioprofessionnelle (INSEE - base DADS) ; répartition des actifs par niveau de diplôme (INSEE - Enquête emploi en continu).
- sur le marché de l'emploi : répartition des demandes et offres d'emploi, par famille professionnelle (code FAP, nomenclature du Ministère du travail) et évolution récente (source : DIRECCTE Rhône-Alpes - données SESE) ; Besoins en mains d'œuvre des entreprises et difficultés de recrutement (Pôle emploi - Enquête BMO).
- sur la formation initiale : inventaire des formations par établissement et localité (source : www.metiers-foret-bois.org) ; effectifs dans les formations, par filière, niveau et voie de formation, et évolution récente (source : CEREP - Base Reflet).

Les différentes données mobilisées ont fait l'objet de traitements à divers niveaux géographiques, en fonction des possibilités offertes par les fichiers : région Rhône-Alpes (et France par région), départements, territoires des CTEF (Contrats territoriaux emploi-formation), commune. Elles sont présentées dans le document sous forme de tableaux, graphiques, cartes et schémas.

### 3. Consultation des acteurs

Au-delà de l'approche documentaire et statistique, le présent Contrat d'études prospectives repose principalement sur l'observation et l'écoute du terrain et de ses différents acteurs. Cette observation, cette écoute ont été concrétisées par :

- des entretiens individuels (plus de 50, voir liste en annexe) avec des entreprises des différents secteurs d'activité, des centres de formation, les organismes professionnels, les institutions et partenaires de la filière. S'agissant des entreprises, l'échantillonnage a été opéré avec le concours des interprofessions départementales. Ces entretiens ont été conduits sur le mode semi-directif.
- deux enquêtes, permettant d'élargir, sur quelques thèmes prioritaires, l'échantillon d'acteurs et donc la représentativité des réponses :
  - . l'enquête en entreprises, qui s'est déroulée entre avril et mai 2014. Cette enquête a touché environ 1500 entreprises, pour un retour de 73 questionnaires exploitables (taux de réponse : 5 %, ce qui n'est pas insignifiant, mais invite à utiliser les résultats statistiques avec les précautions d'usage). Elle a porté sur la question du recrutement, l'évolution des métiers et les besoins en compétences, la formation et la gestion des ressources humaines.
  - . l'enquête auprès des centres de formation s'est déroulée entre mai et juin 2014 ; elle a concerné 69 établissements de formation initiale et 75 organismes de formation continue, pour un retour respectif de 18 et 15 questionnaires (taux de réponse : 26 et 20 %). L'enquête a porté sur l'offre de formation et son évolution pressentie, la relation aux entreprises et les attentes de ces dernières.

### 4. Concertation

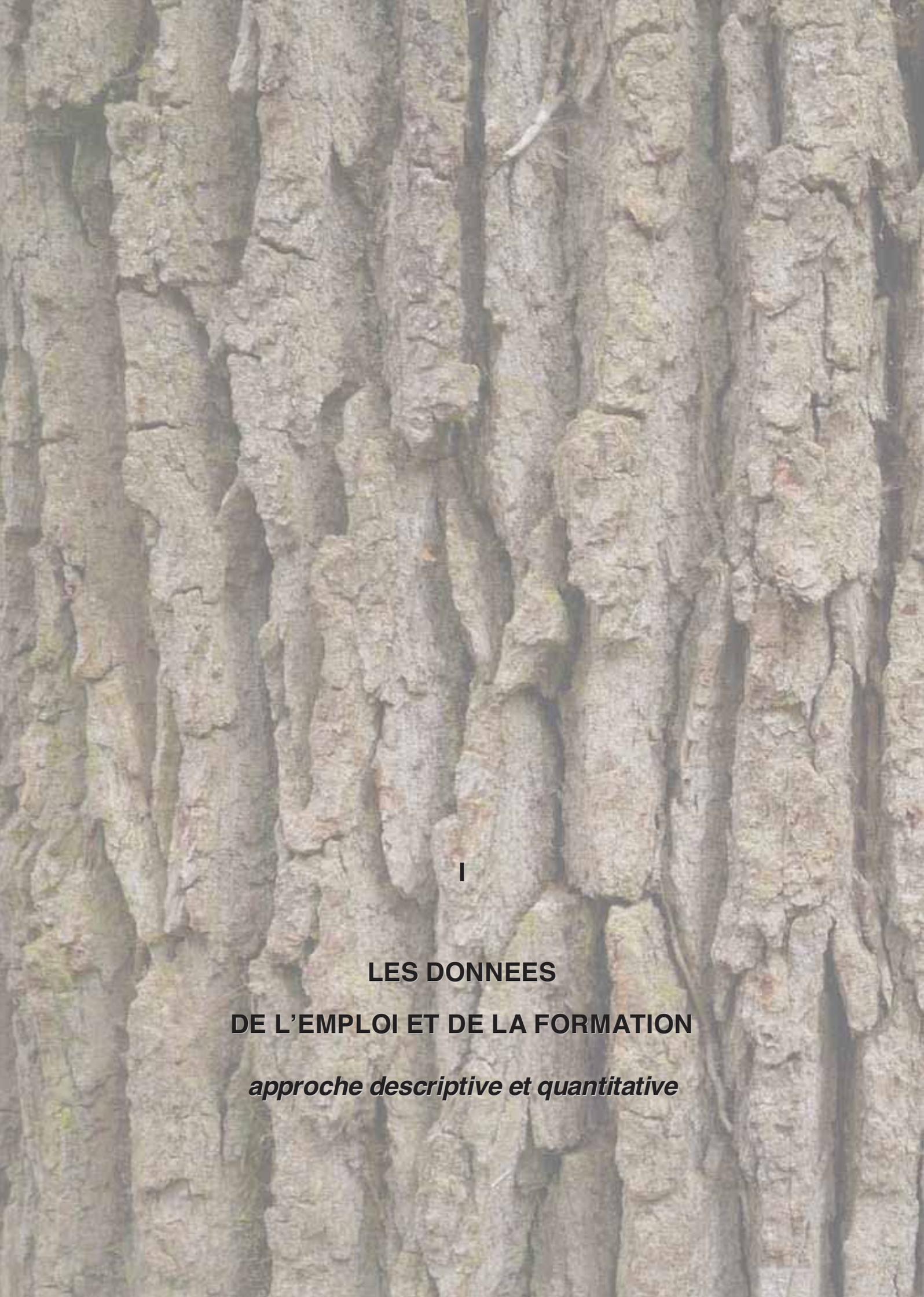
Enfin, la démarche a été jalonnée de divers moments de concertation, dans les cadres suivants :

- Comité de pilotage de la mission CEP : cette instance, rassemblant, autour de FIBRA, la DIRRECTE Rhône-Alpes, la Région Rhône-Alpes (à travers la DDEE et la DADR), et les représentants des interprofessions, s'est réunie à 5 reprises au cours de la démarche (17 janvier, 13 février, 8 avril, 3 juin, 17 juillet 2014).
- Commission Emploi-formation de FIBRA, réunie le 8 avril pour une présentation de la démarche CEP et l'écoute de différents acteurs (centres de formation, OPCA, organisations professionnelles...).
- Comité technique des interprofessions, réuni le 8 juillet 2014 pour examiner notamment les Propositions d'action, en débattre, les enrichir et les compléter. Les interprofessions départementales portent en effet les attentes des entreprises, dans une vision de filière.

## II. PRESENTATION ET LECTURE DU DOCUMENT

Face à la multiplicité des sources et à l'abondance de la matière, il est apparu indispensable de procéder à une exploitation graphique de l'information et de proposer plusieurs niveaux de lecture du document :

- les données quantitatives, outre les commentaires rédigés qu'elles suscitent, font systématiquement l'objet de tableaux : tableaux synthétiques dans le corps du texte, tableaux analytiques en annexe. L'utilisation de pages de couleur permet de visualiser rapidement les données importantes. Des graphiques favorisent par ailleurs la hiérarchisation de ces données quantitatives. Quelques cartes en proposent en outre une lecture territoriale, lorsque le thème s'y prête.
- le texte a lui-même fait l'objet de traitements particuliers, pour faciliter l'abord et l'utilisation du document. C'est, outre la synthèse annexée à ce Rapport intégral :
  - . la présentation de données qualitatives sous forme de tableaux (rationalisation de l'information qualitative) : tableaux des métiers et de leurs évolutions récentes, des compétences clés, des politiques et dispositifs en place, des propositions d'action ;
  - . l'utilisation de titres expressifs, synthétisant l'enseignement du paragraphe correspondant, et le surlignage des mots importants dans le corps du texte.
- les annexes proposent un complément d'information : tableaux et cartes, glossaire des sigles, liste des personnes rencontrées, bibliographie...

The background of the entire page is a close-up photograph of tree bark. The bark is light brown to greyish, with a highly textured, cracked, and scaly appearance. The cracks run mostly vertically, creating a series of ridges and grooves. The lighting is even, highlighting the rough, fibrous nature of the bark.

I

**LES DONNEES**  
**DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION**  
*approche descriptive et quantitative*

L'analyse des données de l'emploi et de la formation de la filière forêt-bois en Rhône-Alpes s'organise en quatre entrées :

- situation actuelle du marché et de la conjoncture
- les entreprises, les emplois et les métiers
- situation du marché de l'emploi et question du recrutement
- formation et gestion des ressources humaines.

Elle est précédée d'un préambule méthodologique sur la représentation et la quantification de la filière (1).

## 1. REPRESENTATION ET QUANTIFICATION DE LA FILIERE

---

L'analyse descriptive et quantitative de l'emploi et de la 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 ?

Selon une délimitation « ajustée », prenant en compte l'ensemble des secteurs d'activité où le bois est présent, mais ne retenant dans chaque secteur que la part d'activité bois, la filière en Rhône-Alpes représente environ 39 000 emplois répartis sur un ensemble de 33 activités, tels que présentés sur le tableau ci-après (Tableau T01).

### ***Repères méthodologiques***

Comment représenter et quantifier la filière forêt-bois ? La question se pose en effet, compte tenu de l'émergence ou du développement récent de nouveaux métiers (métiers du bois énergie, métiers de la construction durable), mais aussi du fait que certains secteurs traditionnellement rattachés à la filière comptent une part plus ou moins importante d'activité hors filière (par exemple code NAF 43.32A Travaux de menuiserie bois et PVC).

Soucieux de donner de la filière en Rhône-Alpes des contours et un contenu réalistes et précis, on s'appuie ici sur les travaux réalisés en 2001 par la Direction de l'espace rural et de la forêt *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. Pour chaque activité retenue, elle propose surtout un ratio de part d'activité proprement « bois », établi à partir du croisement de sources d'information et d'évaluations d'experts.

La présentation qui suit retient ainsi un ensemble de 33 codes NAF, intégrant entre autres les diverses activités de la construction où le bois est présent, y compris les activités de maîtrise d'œuvre. Pour chaque activité retenue, l'application du ratio « part d'activité bois » se fait sur 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).

Le tableau T1 ci-après restitue cette analyse : face aux données issues de la délimitation usuelle de la filière (délimitation resserrée, en codes NAF, mais extensive en ce qu'elle n'applique pas de ratio de part d'activité bois), il présente une vision complète et ajustée de la filière (ensemble des activités s'y rapportant, et valeurs de nombre d'emplois corrigées du taux effectif d'activité bois dans le secteur considéré). Ce sont cette nomenclature d'activité et ces valeurs qui sont reportées sur le schéma S1 (à noter que la filière papier est ici représentée pour mémoire : elle ne rentre pas dans le périmètre d'intervention des structures interprofessionnelles de la filière forêt-bois, bien qu'elle soit directement concernée par les enjeux de tension sur la mobilisation de la ressource bois énergie - bois d'industrie - bois d'œuvre).

T01 - Rhône-Alpes - Effectifs globaux de la filière forêt-bois régionale, en emplois - 2012 \*

Activité économique (NAF 732)	mail- lon	la filière, dans ses délimitations usuelles		la filière complète, corrigée et ajustée **			
		par code NAF	par maillon	valeurs brutes	taux de correction***	valeurs corrigées par code NAF	valeurs corrigées arrondies
<b>0210Z</b> Sylviculture & autres activités forestières	forêt	946		946	100%	946	
<b>0220Z</b> Exploitation forestière		1 179	<b>2 905</b>	1 179	100%	1 179	<b>2 900</b>
<b>0240Z</b> Services de soutien à l'exploitation forestière		780		780	100%	780	
<b>1610A</b> Sciage & rabotage de bois, sauf imprégnation	1e transfo	1 199		1 199	100%	1 199	
<b>1610B</b> Imprégnation du bois		440	<b>1 830</b>	440	100%	440	<b>1 800</b>
<b>1621Z</b> Fabrication de placage et panneaux de bois		191		191	100%	191	
<b>1623Z</b> Fabrication de charpentes et autres menuiseries	2e transfo	2 860		2 860	100%	2 860	
<b>1624Z</b> Fabrication d'emballages en bois		1 425	<b>5 234</b>	1 425	100%	1 425	<b>5 200</b>
<b>1629Z</b> Fabrication d'objets divers en bois		949		949	100%	949	
<b>3101Z</b> Fabrication de meubles de bureau et de magasin	ameuble- ment	1 310		1 310	21%	275	
<b>3102Z</b> Fabrication de meubles de cuisine		1 545	<b>8 128</b>	1 545	61%	942	<b>3 700</b>
<b>3109A</b> Fabrication de sièges d'ameublement d'intérieur		1 188		1 188	26%	309	
<b>3109B</b> Fabric. autres meubles & ind. connexe de l'ameublement		4 085		4 085	54%	2 206	
4120A Construction de maisons individuelles	construction			3 582	10%	358	
4120B Construction d'autres bâtiments				8 072	7%	565	
4322B Travaux installation équipement thermique & climatique				12 598	7%	882	
4329A Travaux d'isolation				2 052	5%	103	
<b>4332A</b> Travaux de menuiserie bois et PVC		14 282	<b>22 328</b>	14 282	66%	9 426	<b>18 200</b>
<b>4332C</b> Agencement de lieux de vente		990		990	22%	218	
4333Z Travaux de revêtement des sols et des murs				7 536	2%	151	
<b>4391A</b> Travaux de charpente	7 056		7 056	88%	6 209		
4391B Travaux de couverture par éléments			2 869	10%	287		
7111Z Activités d'architecture	maîtr. œuvre			8 039	10%	804	
7112B Ingénierie, études techniques				31 431	1%	314	<b>1 200</b>
7490A Activité des économistes de la construction				1 079	10%	108	
<b>4613Z</b> Intermédiaires commerce bois & matériaux construction	distribution commerce	413		413	50%	207	
<b>4673A</b> Commerce de gros bois & matériaux construction		9 682		9 682	25%	2 421	
4752A Commerce de détail de quincaillerie (magasin < 400m2)				2 184	8%	175	
4752B Commerce de détail de quincaillerie (magasin > 400m2)			<b>10 095</b>	7 098	8%	568	<b>6 100</b>
4615Z Intermédiaires du commerce de meuble & quincaillerie				121	39%	47	
4759A Commerce de détail de meubles				6 713	39%	2 618	
4612B Interméd. commerce combustibles, minér. & prod. chim.				147	5%	7	
4778B Commerce de détail de charbons & combustibles			1 082	10%	108		
<b>Total filière forêt-bois de Rhône-Alpes</b>			<b>50 520</b>			39 276	<b>39 100</b>

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

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

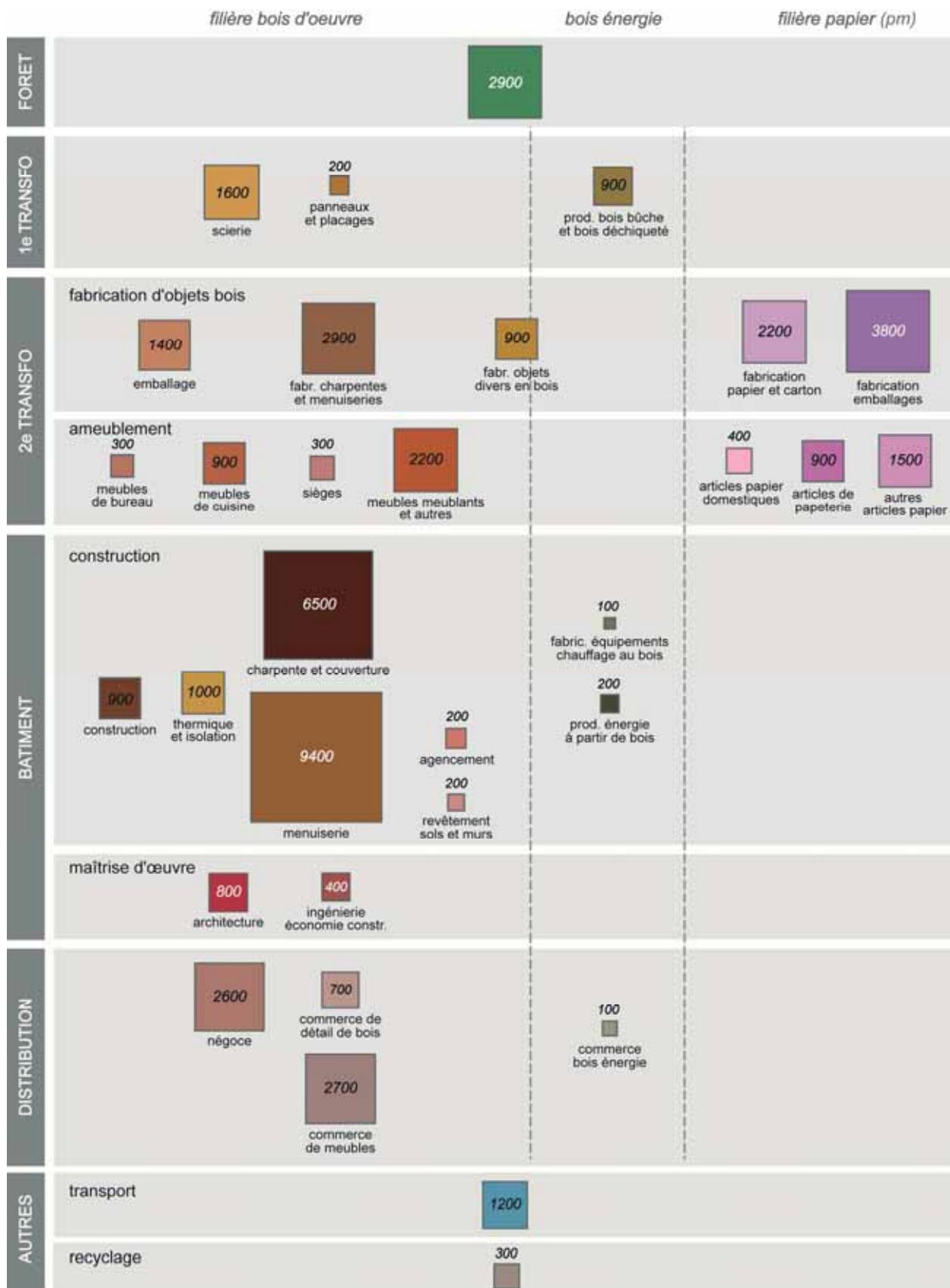
\*\* approche ajustée de la filière : ensemble des activités, et correction des valeurs pour ne conserver que la seule part d'activité forêt-bois

\*\*\* taux de correction : part de l'activité proprement bois du secteur considéré

(d'après les données de l'étude DERF - AFOCEL et Serge Lochu Consultant "L'emploi dans la filière bois - Quantification et évolution" (2001)

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

S1 - Représentation de la filière forêt-bois de Rhône-Alpes (volumes d'emplois) - 2012  
(voir méthode pp. 8 et 9)



Surface des polygones proportionnelle au nombre global d'emplois (méthode ci-jointe)

Source : INSEE - Sirène et Clap - 2012

### **Délimitation de la filière retenue pour le CEP**

Pour rentrer dans le cadre du dispositif EDEC-CEP, et pour des raisons de correspondance avec les travaux de France Bois Régions comme de l'Observatoire de FIBRA, la présente étude est limitée aux activités suivantes :

<i>secteur d'activité (code NAF)</i>		<i>maillon de la filière</i>
<b>0210Z</b>	Sylviculture et autres activités forestières	<b>forêt</b>
<b>0220Z</b>	Exploitation forestière	
<b>0240Z</b>	Services de soutien à l'exploitation forestière	
<b>1610A</b>	Sciage et rabotage du bois, sauf imprégnation	<b>1e transformation</b>
<b>1610B</b>	Imprégnation du bois	
<b>1623Z</b>	Fabrication de charpentes et autres menuiseries	<b>2e transformation *</b>
<b>1624Z</b>	Fabrication d'emballages en bois	
<b>1629Z</b>	Fabrication d'objets divers en bois	
<b>3101Z</b>	Fabrication de meubles de bureau et de magasin	<b>ameublement</b>
<b>3102Z</b>	Fabrication de meubles de cuisine	
<b>3109A</b>	Fabrication de sièges d'ameublement d'intérieur	
<b>3109B</b>	Fabrication d'autres meubles et industries connexes ameubl.	
<b>4332A</b>	Travaux de menuiserie bois et PVC	<b>construction</b>
<b>4332C</b>	Agencement de lieux de vente	
<b>4391A</b>	Travaux de charpente	
<b>4613Z</b>	Intermédiaires du commerce du bois et matériaux de constr.	<b>distribution</b>
<b>4673A</b>	Commerce de gros en bois et matériaux construction	

\* Afin de permettre une identification plus précise des différents maillons de la filière, et par convention, la 2e transformation s'entend, dans cette étude, hors ameublement et construction.

## **2. LE MARCHÉ, LA CONJONCTURE, LE CONTEXTE ECONOMIQUE**

La situation économique de la filière, l'évolution actuelle de l'activité et du marché traduisent principalement la combinaison de deux phénomènes : la **dynamique de fond** qui porte le bois, matériau et énergie, 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.

Tels que perçus et vécus par les chefs d'entreprise et les observateurs de la filière rencontrés au cours de l'étude, le contexte économique, la conjoncture et le marché de la filière présentent aujourd'hui, maillon par maillon, les caractéristiques suivantes.

### ■ **services et produits forestiers : une activité assez bien orientée**

A l'amont de la filière, l'orientation générale de l'activité et du marché peut être résumée comme suit :

#### **bois énergie : un secteur nouveau, en forte poussée**

Depuis le début des années 2000, le bois énergie est devenu un **maillon** à part entière de l'amont de la filière. Si le nombre d'emplois concernés (moins de 1 000 actuellement en Rhône-Alpes) reste encore pour ainsi dire anecdotique, l'activité est en **plein développement**.

En l'espace de quelques années en effet, bien des entreprises d'**exploitation forestière** classique se sont **diversifiées** vers le bois énergie, qui, pour une majorité d'entre elles, tend à devenir l'activité prépondérante, tandis que le secteur a vu se multiplier les **créations d'entreprise**, sur les différents

produits (bois déchiqueté, bois bûche, granulé) et aux différents niveaux de la filière : activité forestière, transformation (débit, broyage, séchage...), distribution.

### **forêt : une certaine dynamique de marché, mais un manque d'opérateurs**

Sur l'amont de la filière, les conditions économiques varient d'un secteur à l'autre :

- l'**activité** est plutôt **bien orientée** pour les grands **opérateurs** de **gestion**, avec une demande significative en bois construction, et forte en bois énergie - ce qui n'exclut pas une tendance à la baisse du prix des bois. L'activité est soutenue pour la **Coopérative**, sur la collecte et la vente de bois comme sur les services, dans une conjoncture plutôt bonne, et un début 2014 dont le niveau atteint un record. Quant à l'**ONF**, il enregistre aussi une progression régulière sur les dernières années, où le chiffre d'affaires de l'activité de services est d'ailleurs nettement supérieur à celui de la vente de bois.
- le niveau d'**activité** est plutôt **à la baisse** pour les entreprises de travaux forestiers (**ETF**), confrontées en outre, et de façon plus structurelle, à la faible rémunération du métier, à la concurrence extérieure, à la lourdeur des investissements et au surendettement, aux problèmes de trésorerie, mais aussi à des difficultés techniques croissantes face à une ressource qui s'amenuise.
- des **tensions** sont observées sur l'activité de **syliculture**, liées à la désaffection des métiers manuels de la forêt, où il devient difficile de trouver des jeunes formés.

### ■ **sciages : manque de visibilité**

Directement lié au bâtiment, le marché des sciages manque de visibilité depuis 2008 : la **réduction** du nombre de **mises en chantier** dans la construction touche directement l'activité de scierie. Certes, l'évolution du niveau d'activité varie sensiblement d'une entreprise à l'autre. Mais le secteur est globalement confronté à la stabilité voire la diminution des **prix de vente**, face à l'augmentation du coût de la matière première, à des chiffres d'affaires orientés plutôt à la baisse, à la lourdeur des investissements, ainsi qu'à des conditions de **trésorerie** souvent tendues.

Dans le secteur **artisanal** et **semi-industriel**, bien des scieries produisant des débits sur liste naviguent avec un carnet de commande de quelques jours seulement. Pour ces entreprises, l'activité ne reste viable que dans la mesure où elle repose sur une production combinant **qualité, réactivité** (face à des délais de plus en plus contraints), services et **prix** - dans la mesure aussi où la production associe une part plus ou moins significative de débits standards.

Sur un plan plus structurel, on assiste depuis 10-15 ans à des évolutions de **positionnement commercial** des scieries semi-industrielles : évolution du marché et de la clientèle, avec une part significative d'activité pour le **négoce**, qui peut être déterminante pour la pérennité de l'entreprise ; mais aussi choix de certaines scieries de développer en parallèle une activité de négoce.

Observons enfin qu'à la complexité du marché s'ajoute la tendance à la **hausse** du prix de la **matière première**, liée à une mobilisation de plus en plus coûteuse - et, tout particulièrement pour les entreprises les plus importantes, une certaine **tension** sur les **approvisionnements**, en même temps que des inquiétudes sur la pérennité de la ressource et sur les conditions de mobilisation.

### ■ **négoce : un marché qui reste plutôt tonique**

La dynamique du marché du bois construction s'est traduite par un niveau d'activité soutenu dans la distribution depuis une dizaine d'années. Bien que la situation varie selon les opérateurs, l'activité de négoce bois a enregistré en Rhône-Alpes une **progression significative** sur la période **récente**.

Cela étant, l'accroissement de la **concurrence** touche aussi l'activité et s'exprime entre négociants, entre négociants et semi-industriels, ou négociants et coopératives d'approvisionnement.

## ■ bois construction : de l'incertitude à l'inquiétude

### *un marché moins dynamique*

La **filière** bois-construction est aujourd'hui **inquiète**. La crise marque le secteur du bâtiment, d'abord en 2008-2009 (crise financière internationale), et depuis fin 2012 (crise économique). Le marché est aujourd'hui frappé par l'**hésitation** qui affecte le comportement des **consommateurs**, tandis que le volume de **projets publics** est orienté carrément à la **baisse** en raison des restrictions budgétaires.

Si le bois bénéficie encore des effets de la dynamique qui l'a porté durant plusieurs années, le marché est beaucoup **moins tonique**, et même atone selon certains opérateurs :

- sur le secteur de la **construction neuve**, le niveau d'activité marque clairement le pas et enregistre une baisse estimée à 10% par rapport à 2012 ;
- sur le secteur de la **menuiserie**, la contraction est très nette : on est passé de 12,5 millions de pièces de menuiserie installées en France en 2009 à 9,3 millions en 2013, soit - 25% en 3 ans.

Dans un marché moins favorable, les  **carnets de commande** ont tendance à se **contracter**, quoique le phénomène varie de territoire à territoire en fonction de la densité de la demande, interne ou externe : la Haute-Savoie, par exemple, bénéficie de la proximité de la Suisse. Parallèlement, bien des projets de développement et d'investissement d'entreprises sont reportés, ajournés.

Au total, l'activité se caractérise aujourd'hui par une **tension** palpable ; elle évolue dans des conditions plus difficiles, avec une moindre visibilité à court terme. Pour un certain nombre d'entreprises, cette dernière est passée de plus d'un an fin 2012 à moins de 6 mois début 2014.

### *un contexte de plus en plus compliqué*

L'activité s'inscrit en tout cas dans un environnement de plus en plus complexe, lié à :

- *une forte concurrence* :
  - . d'une part, le phénomène d'appel d'air observé, sur le marché du bois construction, à l'arrivée de la **RT 2012** a eu pour effet une **multiplication** du nombre d'**intervenants** : en Haute-Savoie par exemple, on comptait il y a une dizaine d'années moins de 20 entreprises de bois construction... elles seraient plus de 200 aujourd'hui.
  - . d'autre part, avec la baisse observée du niveau d'activité, les **prix** sont de plus en plus tirés et l'emportent sur la **technique**. En charpente-construction, il n'est plus rare de voir des marchés concédés à des entreprises qui « importent » de la main d'œuvre bon marché des pays de l'Est, et répondent ainsi à 10 ou 20% moins cher que les prix de marché.
  - . on observe enfin, sur l'activité des **produits menuisés**, une diffusion, pour ne pas dire une invasion, de **produits** des **pays de l'Est**, portés par des prix nettement inférieurs et des publicités quelque peu mensongères... pendant que les entreprises françaises s'engagent dans des investissements importants pour répondre aux exigences de la RT 2012 puis de la RT 2020.
- *un net alourdissement dans la préparation et la conduite des opérations, à savoir* :
  - . **gonflement** des équipes de **maîtrise d'œuvre**, qui a pour effet de ralentir la prise de décision et d'accroître le travail des bureaux d'études d'entreprises avant même la passation de marché ;
  - . **complexité réglementaire** des appels d'offre, qui implique de la part des entreprises soumissionnaires un temps de réponse de plus en plus élevé ;
  - . complexité croissante des réglementations techniques et des **normes**.
- *un discours lénifiant* sur l'avènement, heureux, de la transversalité dans l'acte de construire, qui n'est en fait qu'un leurre, car, la crise aidant, les **cloisonnements** ne cessent de se renforcer.

## ■ **meuble : une crise structurelle, une période difficile**

Depuis des années, l'ameublement en France vit une **crise structurelle** qui a vu disparaître des dizaines d'entreprises, soit par manque de repreneurs, soit par liquidation. Cette crise est directement liée à l'**évolution** des pratiques de **consommation** : forte croissance, depuis des années, des grands opérateurs tels qu'Ikéo, Alinéa et autres, et croissance des importations ; baisse marquée, en parallèle, du meuble traditionnel, couplée à un recul des exportations.

La crise tient aussi à l'évolution de l'**accès** aux **approvisionnements**, notamment aux **panneaux** : hausse des prix, moindre disponibilité de la ressource, évolution du rapport de force entre fournisseurs et utilisateurs (aujourd'hui, les fournisseurs décident, et les entreprises n'ont plus vraiment la main).

En 2014, le marché du meuble en Rhône-Alpes est confronté à une **ambiance** économique **difficile**, avec un niveau d'activité insuffisant et une faible **visibilité** : pour certaines entreprises, les carnets de commande ont été divisés par deux en moins d'un an.

## 3. LES ENTREPRISES, LES EMPLOIS ET LES METIERS

---

### ■ **un tissu plutôt dynamique de petites PME et TPE**

La filière forêt-bois de Rhône-Alpes (telle que délimitée à l'encart p. 11), compte, début 2012, **14 604 entreprises** (source : Insee, Sirene), dont 7 238 (50 %) dans la construction, 3 022 (21 %) dans les activités forestières, 1 532 (10 %) dans l'ameublement, 1 456 (10 %) dans la distribution (Tableau T02).

#### *quelques activités dominantes, des territoires représentatifs*

Abordé au niveau régional dans le détail des codes APE (Graphique G1), ce tissu se caractérise par une forte dominante de la **menuiserie** (4332A) : 5 219 entreprises. Viennent ensuite l'activité de **charpente** (4391A) : 1 755, le **commerce** de gros (4673A) : 1 313, les **meubles** meublants et autres meubles (3109B) : 1 216, et l'**exploitation forestière** (0220Z) : 1 214.

Analysé à l'échelle des territoires CTEF (Contrat territorial emploi formation), ce tissu d'entreprises met notamment en évidence les **caractères locaux** suivants (Tableau TA1 en annexe) :

- les plus fortes concentrations se situent en Beaujolais (1 253) et sur le Bassin Grenoblois (1 084) ;
- le Beaujolais rassemble plus de 20 % de l'activité forestière rhônalpine (363 entreprises) ;
- l'ameublement est fortement représenté dans le Grand Lyon, et les bassins d'Annecy et Grenoble ;
- les Bassins de Grenoble et d'Annecy ainsi que le Faucigny rassemblent près de 25 % des entreprises du bois-construction de la région.

#### *des dynamiques de création variables entre secteurs*

Entre 2006 et 2012, le **nombre** d'entreprises de la filière a **augmenté** de **20,9 %** en Rhône-Alpes, passant de 12 080 à 14 604. Mais toutes les activités de la branche n'ont pas connu la même dynamique de création. La **menuiserie** (+ 1 171 entreprises), la **charpente** (+ 553) et les **activités forestières**, hors exploitation (+ 750) ont enregistré de forts accroissements (respectivement + 29 %, + 46 %, + 71 %), qui traduisent bien le caractère tonique des secteurs de la construction, d'une part, et de l'activité forestière, bois énergie notamment (Tableau T03). Inversement, les activités de première et seconde transformation affichent des valeurs faibles à nulles, voire fortement négatives, comme le **meuble meublant** (- 375 entreprises soit - **24 %**).

T02 - Rhône-Alpes - Entreprises de la filière par maillon et département - 01-01-2012

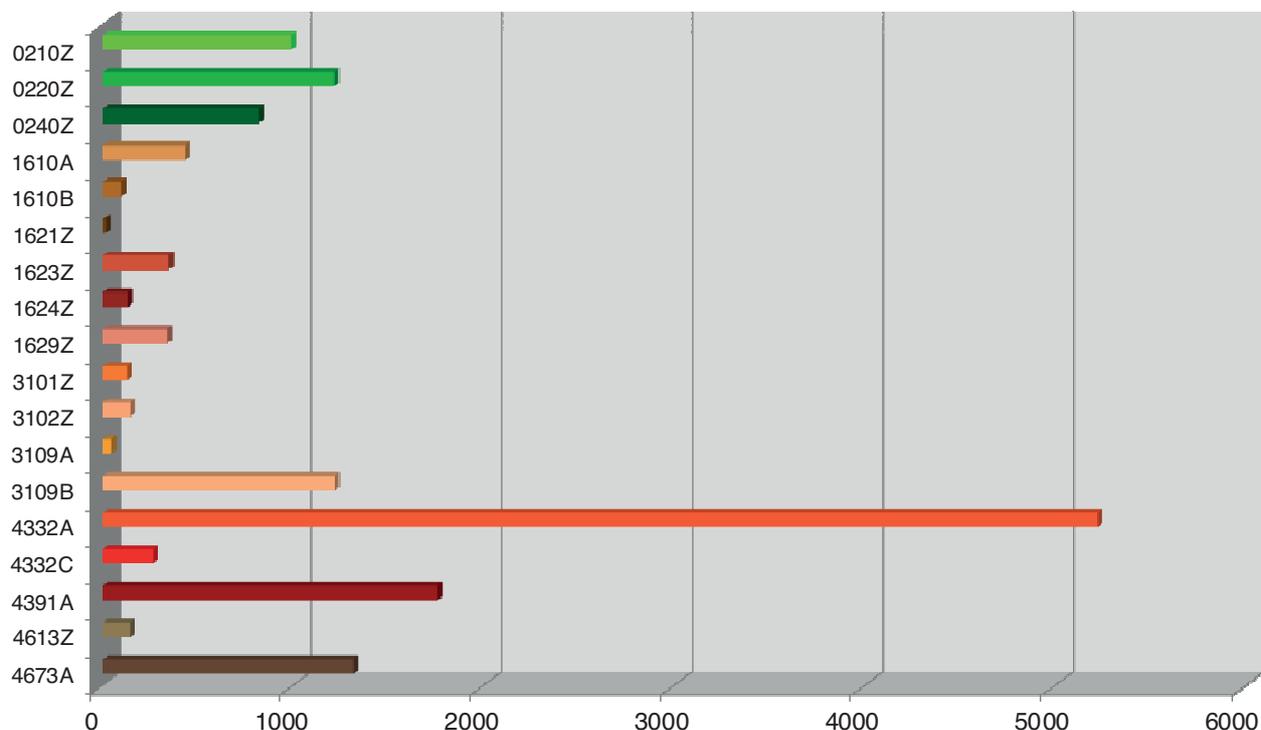
	Total	forêt		1 e transformation		2e transformation		ameublement		construction		distribution	
		nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
01-Ain	1 331	320	24,0	53	4,0	80	6,0	133	10,0	614	46,1	131	9,8
07-Ardèche	1 014	367	36,2	39	3,8	50	4,9	88	8,7	382	37,7	88	8,7
26-Drôme	1 053	170	16,1	35	3,3	102	9,7	131	12,4	484	46,0	131	12,4
38-Isère	2 657	413	15,5	117	4,4	151	5,7	292	11,0	1 424	53,6	260	9,8
42-Loire	1 771	520	29,4	85	4,8	97	5,5	185	10,4	733	41,4	151	8,5
69-Rhône	2 899	726	25,0	54	1,9	161	5,6	344	11,9	1 200	41,4	414	14,3
73-Savoie	1 539	206	13,4	68	4,4	86	5,6	129	8,4	945	61,4	105	6,8
74-Haute-Savoie	2 340	300	12,8	76	3,2	102	4,4	230	9,8	1 456	62,2	176	7,5
<b>Rhône-Alpes</b>	<b>14 604</b>	<b>3 022</b>	<b>20,7</b>	<b>527</b>	<b>3,6</b>	<b>829</b>	<b>5,7</b>	<b>1 532</b>	<b>10,5</b>	<b>7 238</b>	<b>49,6</b>	<b>1 456</b>	<b>10,0</b>
France	129 758	31 667	24,4	3 619	2,8	7 441	5,7	13 927	10,7	57 686	44,5	15 418	11,9

légende des cellules colorées :

en orange : valeurs absolues marquantes ; en vert : valeurs relatives marquantes.

Source : Insee, Sirene

G1 - Rhône-Alpes - Nombre d'entreprises de la filière par code APE - 01/2012



Source : INSEE, Sirene

**très peu de grandes entreprises**

▪ répartition des entreprises par tranches de taille

Avec notamment **9 400** entreprises individuelles (entreprises sans salariés), soit 64 % de l'ensemble, la **TPE domine** fortement la filière. Mais il faut d'emblée évacuer une image d'Épinal pourtant tenace : la part des TPE (93 % des entreprises ont moins de 10 salariés) n'est **pas plus élevée dans la filière** que dans les autres activités en région ; de même d'ailleurs pour les entreprises de 10 à 49 salariés (6 %).

Globalement, la **filière rhônalpine ressemble** à la filière française.

T03 - Rhône-Alpes - Evolution 2006-2012 du nombre d'entreprises de la filière

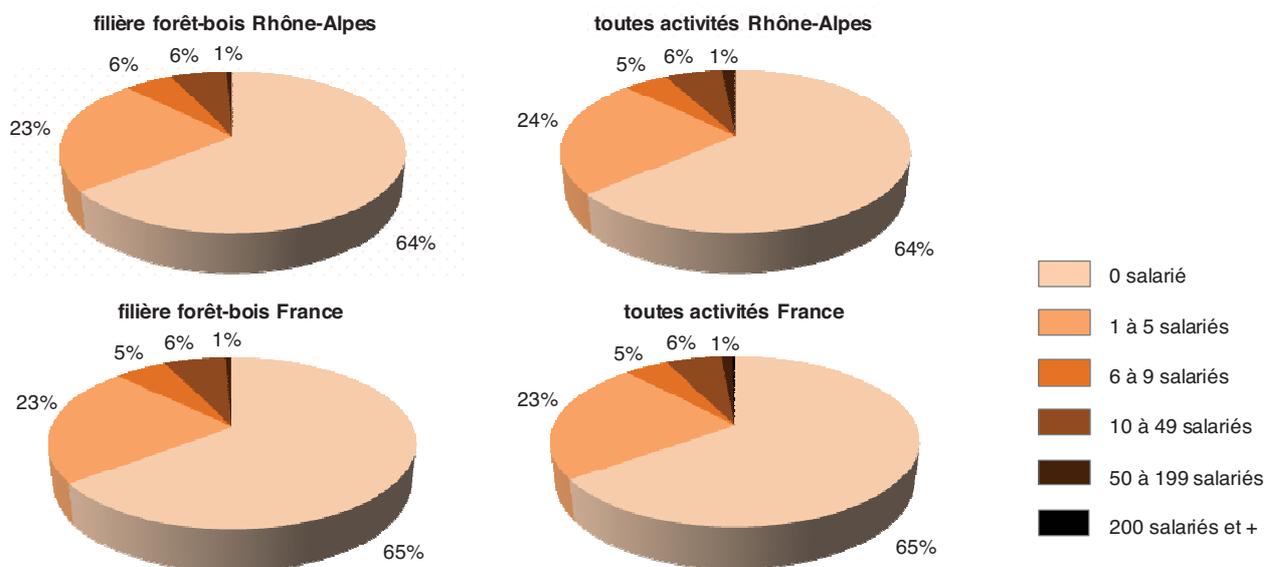
	Nombre d'entreprises		Evolution 2006-2012	
	2012	2006	var nb entrepr	taux évol %
0210Z Sylviculture & autres activités forestières	988	486	502	103,3
0220Z Exploitation forestière	1214	1 385	-171	-12,3
0240Z Services de soutien à l'expl. forestière	820	572	248	43,4
1610A Sciage & rabotage bois	431	438	-7	-1,6
1610B Imprégnation du bois	96	85	11	12,9
1621Z Fabric. placage et panneaux de bois	14	15	-1	-6,7
1623Z Fab. charpentes et autres menuiseries	346	337	9	2,7
1624Z Fabrication d'emballages en bois	131	130	1	0,8
1629Z Fab. objet div. bois, liège, vann., etc.	338	292	46	15,8
3101Z Fab. de meubles de bureau et de magasin	127	68	59	86,8
3102Z Fabrication de meubles de cuisine	144	111	33	29,7
3109A Fabric. sièges d'ameublement d'intérieur	45	124	-79	-63,7
3109B Fab. aut. meub. & ind. connexe ameublmt	1 216	1 591	-375	-23,6
4332A Travaux de menuiserie bois et PVC	5 219	4 048	1 171	28,9
4332C Agencement de lieux de vente	264	188	76	40,4
4391A Travaux de charpente	1 755	1 202	553	46,0
4613Z Interm. comm. bois & matériaux construc.	143	92	51	55,4
4673A Com. gros bois & matériaux construction	1 313	916	397	43,3
<b>Ensemble de la filière forêt-bois</b>	<b>14 604</b>	<b>12 080</b>	<b>2 524</b>	<b>20,9</b>

orange : valeurs les plus significatives

rouge : valeurs fortement inférieures à la moyenne ; vert : valeurs fortement supérieures à la moyenne

Source : Insee, Sirene

G2 - Les entreprises de la filière dans l'ensemble des activités : répartition par taille - 01/2012



Source : INSEE, Sirene

L'analyse par maillon révèle toutefois de réelles différenciations internes (Tableau T04) : tandis que les activités de l'**amont** sont portées par des **entreprises individuelles** (93 %), l'ameublement, qui présente aussi un grand nombre de TPE (93 %), possède quelques **entreprises de plus de 200 salariés** (0,3 %, valeur remarquable pour la filière). Les autres secteurs d'activité présentent des diagrammes plus lissés, où petites entreprises et PME affichent des valeurs significatives ; les entreprises de 10 à 50 salariés sont ainsi particulièrement bien représentées dans la seconde transformation et la distribution.

▪ *taille moyenne des entreprises*

La faible représentativité des grandes entreprises dans la filière entraîne une taille moyenne (2,7 salariés) **plus faible** que sur les autres activités (3,4 en région, 3,2 en France). Cette configuration est pour ainsi dire générale à l'ensemble de Rhône-Alpes, à l'exclusion de l'**Ain** (Tableau T05), où quelques grandes

entreprises de l'ameublement confèrent à la filière une allure plus **industrielle** (taille moyenne de 3,7). Inversement, les valeurs de l'**Ardèche** (1,7) et de la Savoie (2,2) traduisent une ambiance plus **rurale**.

T04 - Rhône-Alpes - Entreprises de la filière par tranche de taille et par maillon - 01/2012

valeurs en %	tranches de taille en nombre de salariés					
	0	1 à 5	6 à 9	10 à 49	50 à 199	200 et +
forêt	93,4	5,2	0,6	0,5	0,2	0,0
1e transformation	47,2	30,7	10,8	9,9	1,3	0,0
2e transformation	53,9	23,6	6,6	13,6	2,2	0,0
ameublement	68,9	20,0	4,0	5,4	1,4	0,3
construction	59,4	29,4	5,6	5,5	0,1	0,0
distribution	35,0	31,7	13,5	18,2	1,6	0,1
<b>Total filière Rhône-Alpes</b>	64,3	23,4	5,5	6,3	0,6	0,0
Toutes activités éco. Rhône-Alpes	63,6	23,7	4,9	6,4	1,2	0,2

en orange, les valeurs les plus marquantes

Source : INSEE Sirene

T05 - Rhône-Alpes - Taille moyenne des entreprises de la filière par maillon et département - 01/2012

nb de salariés	total filière	forêt	1e transfo	2e transfo	ameuble- ment	construction	distribution	toutes activités
01 - Ain	3,7	0,7	8,8	6,9	12,7	2,1	5,4	3,4
07 - Ardèche	1,7	0,3	2,1	3,1	1,9	2,2	4,9	2,2
26 - Drôme	2,9	0,9	4,9	5,4	3,0	1,8	6,7	3,0
38 - Isère	2,6	1,0	3,1	4,6	2,7	2,1	6,6	3,5
42 - Loire	2,8	0,2	4,1	8,7	4,6	2,5	5,9	3,5
69 - Rhône	2,8	0,2	5,1	5,9	3,2	2,3	7,2	4,3
73 - Savoie	2,2	1,5	2,2	3,4	1,0	1,9	6,8	2,7
74 - Haute-Savoie	2,9	0,8	4,7	4,9	6,0	2,1	6,5	2,9
<b>Rhône-Alpes</b>	<b>2,7</b>	<b>0,5</b>	<b>4,2</b>	<b>5,5</b>	<b>4,2</b>	<b>2,1</b>	<b>6,5</b>	<b>3,4</b>
France métropolitaine	2,7	0,5	6,2	5,8	3,5	2,3	6,0	3,2

en vert : valeurs sensiblement supérieures à la moyenne  
en rouge : valeurs sensiblement inférieures à la moyenne

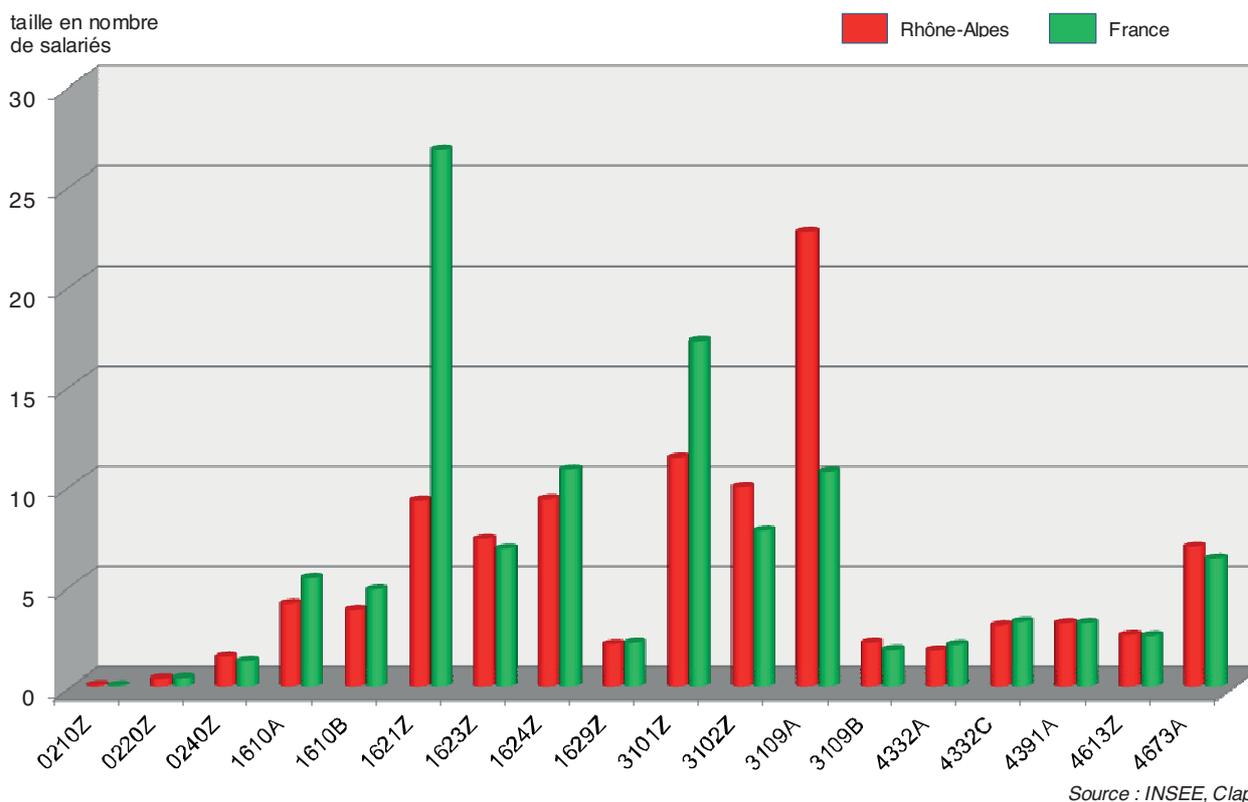
Source : INSEE, Sirene, Clap

Au-delà d'une impression de similitude entre la taille moyenne des entreprises de la filière en région et en France, l'analyse par secteur d'activité (Graphique G3) montre qu'à l'exclusion notable du secteur de la Fabrication de sièges (NAF 3109A), Rhône-Alpes affiche souvent des valeurs inférieures à l'ensemble français, singulièrement sur l'industrie du panneau, dont les grandes unités échappent à la région.

### ■ effectifs salariés : des lignes fortes, des dynamiques contrastées

Les 14 604 entreprises comptabilisées dans la filière forêt-bois de Rhône-Alpes employaient, au début de 2012, **39 825 salariés**, soit 2,3 % des 1 754 700 salariés du secteur privé (Insee, Clap), et 11,3 % des 352 600 salariés de la filière en France, ce qui fait de **Rhône-Alpes** la **1ère région** française pour les activités de la branche **forêt-bois** (Carte C2). Pour autant, avec des taux de salariés de la filière supérieurs à 3 % voire 4 %, « l'ambiance filière » est plus sensiblement affirmée en **Franche-Comté**, **Aquitaine**, **Pays de la Loire**, **Limousin**, et plus encore **Poitou-Charentes**.

G3 - Taille moyenne des entreprises de la filière - Rhône-Alpes et France - 01/2012



**les grands territoires de la filière en Rhône-Alpes**

Une lecture territoriale des effectifs de la filière met en évidence :

- le **contraste** global entre la moitié **nord** et la moitié sud de Rhône-Alpes : la majorité des emplois salariés se concentre au nord d'une ligne Firminy-Albertville (Carte C1) ;
- le poids des départements du **Rhône**, de **l'Isère** et de la **Haute-Savoie**, qui réunissent respectivement 20 %, 17 % et 17 % des effectifs, puis de la Loire et de l'Ain (12 %), tandis que la part de la Savoie (8,5 %), et plus encore de la Drôme (7,5 %) et de l'Ardèche (4 %) restent modestes ;
- à une échelle infra-départementale (par exemple celle des CTEF, territoires emploi-formation de la Région), la filière est particulièrement bien représentée sur les territoires du tiers nord de la région, soit par les effectifs recensés (2 688 sur le **Bassin Grenoblois**, 2 011 en **Bresse-Dombes**), soit par la place de la filière dans l'ensemble des activités (**Roannais** : 4,5 %, **Forez**, **Bugey** : 4,1 %), soit par les deux : **Albanais** (3593 et 4,3 % respectivement), **Beaujolais** (2 453 et 4 %) (Tableau TA2 en annexe).
- une lecture au niveau local, enfin, montre que la **filière** est tout autant **urbaine** que **rurale** et met en évidence les principales concentrations spatiales de la branche d'activité, dans son ensemble (Carte C1) et dans ses différents secteurs constitutifs (Carte CA1 en annexe) : **grand Lyon**, **Sillon alpin**, puis **métropole stéphanoise**, agglomérations de Valence et de Roanne...

**secteurs dominants et spécialités départementales**

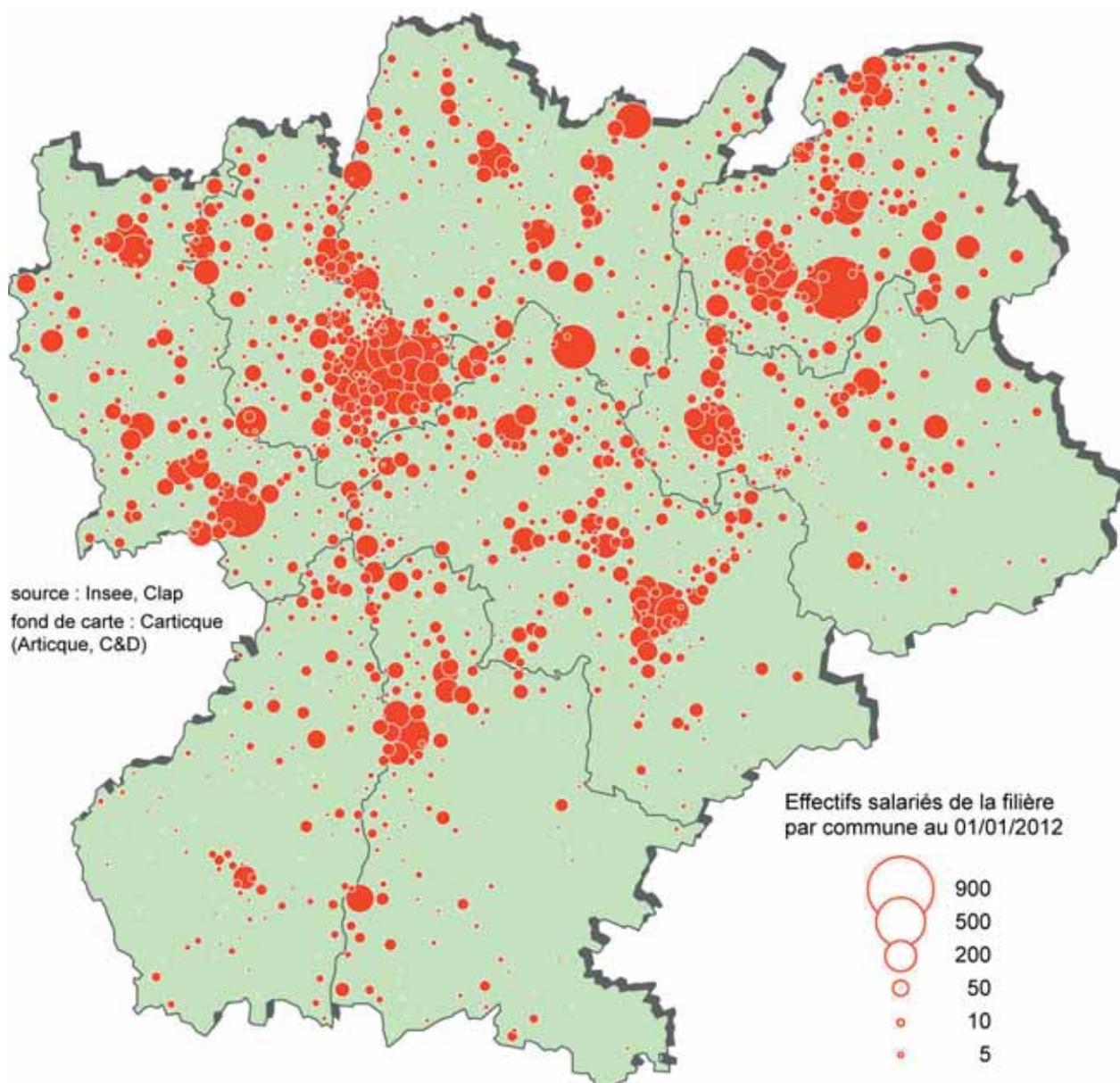
Avec 15 483 salariés, soit 39 % de l'ensemble, le **bois construction** s'affirme comme le **1er** secteur de la filière (Tableau T06, Carte C2) - et **Rhône-Alpes** comme la **1ère** région sur ce maillon : elle pèse 12 % dans l'ensemble national, contre 10 % pour les Pays de la Loire, 9 % pour l'Île-de-France...

Sensiblement loin derrière, viennent ensuite la **distribution** (9 484 salariés, 23,8 % des effectifs de la filière) puis l'ameublement (6 492, 16,3 %), la **2e transformation** (4 451, 11,2 %), la 1e transformation (2 270, 5,7 %) et enfin le secteur forestier (1 645, 4,1 %).

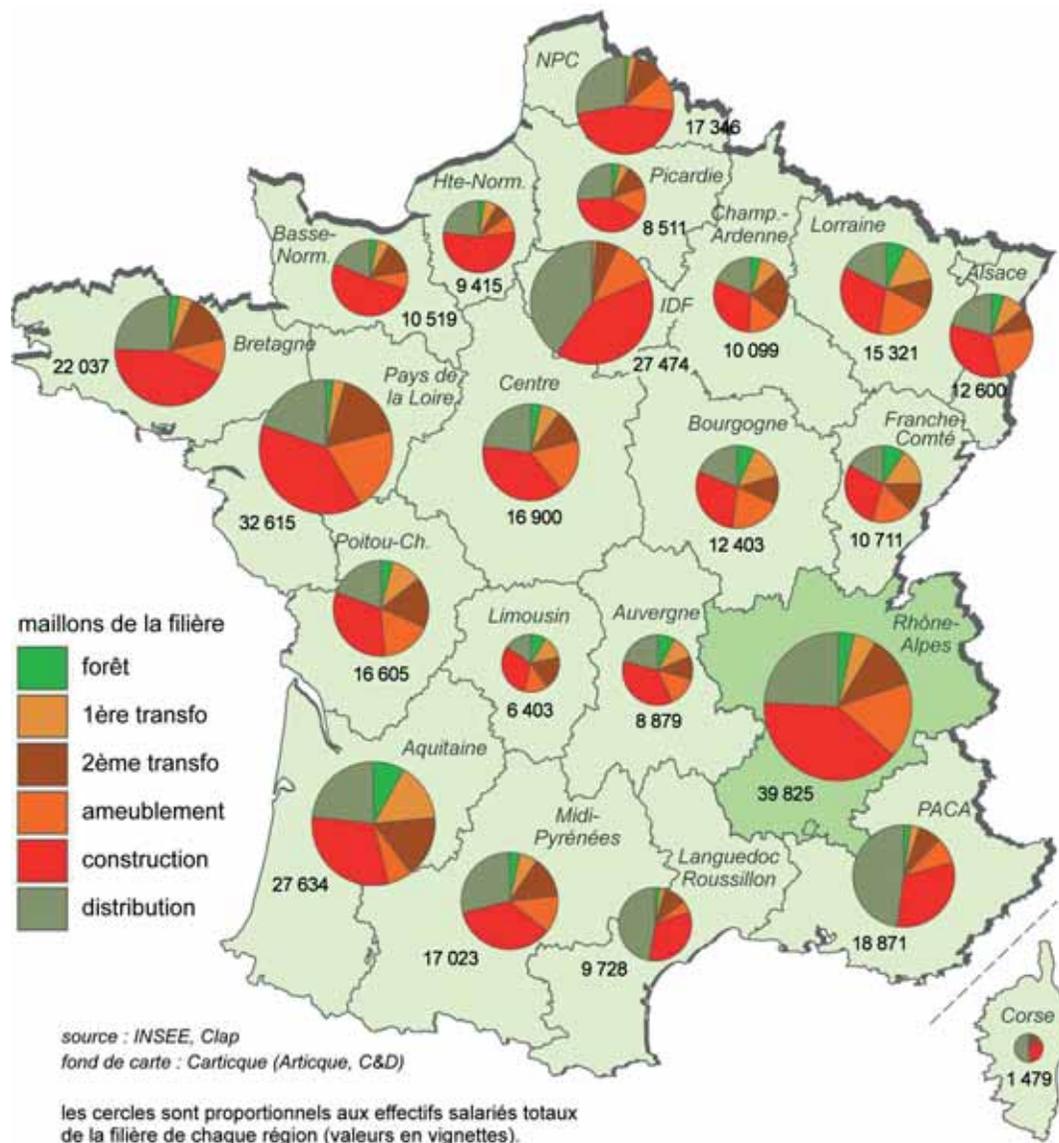
L'analyse de ces grandes masses par département met en relief quelques données remarquables : place de l'**ameublement** dans l'**Ain** et la **Haute-Savoie**, forte représentation du bois-**construction** en **Isère** et **Haute-Savoie**, position du **Rhône** (grand Lyon) dans le **négoce** du bois, ou encore représentativité de la **2e transformation** dans la **Drôme** et la **Loire**. Abordée au niveau fin des activités (Carte C3, et Tableau TA3 en annexe), cette répartition souligne :

- la place des secteurs Travaux de menuiserie (NAF 4332A), Commerce de gros (4673A) et Travaux de charpente (4391A) qui, à eux seuls, réunissent 60 % des effectifs salariés de la filière en région (respectivement 23 %, 22,3 % et 13,9 %) ;
- la part inversement modeste de la scierie (NAF 1610A : 1 776 salariés, 4,5 %) et des activités de la forêt (NAF 0210Z, 0220Z, 0240Z : 1 645 salariés, 4 %) ;
- quelques caractères territoriaux marqués : forte représentation du sciage et de la fabrication de meubles meublants dans l'Ain (respectivement 9 % et 21,5 % des effectifs de la filière départementale), du commerce de gros dans le Rhône (34 %), des activités de la forêt et de la charpente en Savoie (respectivement 9 % et 25 %), du meuble de cuisine en Haute-Savoie (16 %).

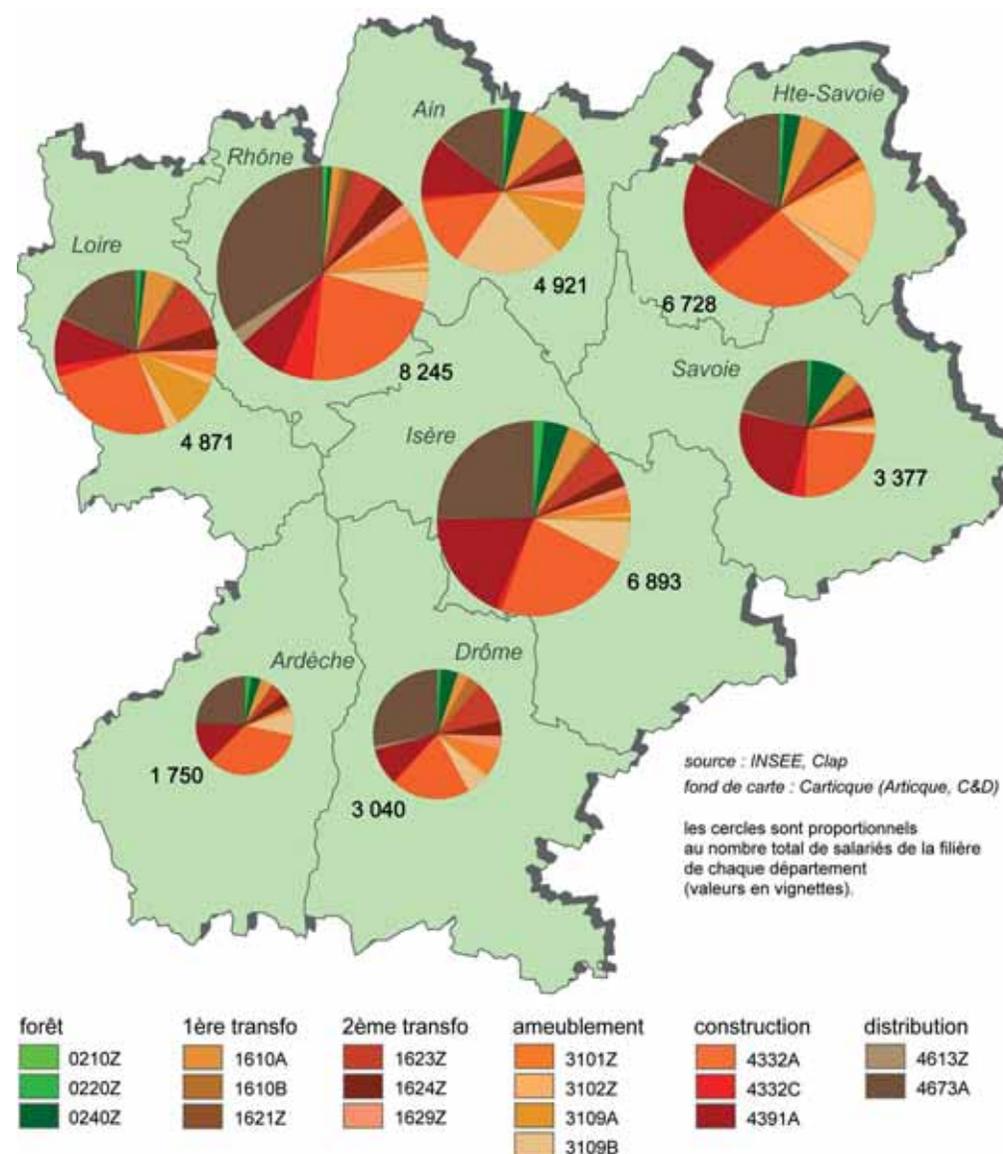
C1 - Rhône-Alpes - Effectifs salariés de la filière par commune - 01/01/2012



C2 - France - Répartition des effectifs salariés de la filière par maillon et par région - 01/2012



C3 - Rhône-Alpes - Répartition des effectifs salariés de la filière par code APE et par département - 01/2012



T06 - 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
<b>Rhône-Alpes</b>	<b>1 645</b>	<b>4,1</b>	<b>2 270</b>	<b>5,7</b>	<b>4 451</b>	<b>11,2</b>	<b>6 492</b>	<b>16,3</b>	<b>15 483</b>	<b>38,9</b>	<b>9 484</b>	<b>23,8</b>
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)

**bois construction, la locomotive de la filière**

Entre 2001 et 2012, c'est-à-dire dans le laps de temps qui nous sépare du premier CEP, la filière forêt-bois a connu en Rhône-Alpes une **hausse** de **10,7 %** de ses **effectifs** salariés, passant de 35 967 à 39 825, soit un gain de 3 858 (Tableau T07). Dans le même temps, les effectifs de l'ensemble du secteur privé augmentaient en région de 6 % en moyenne, ce qui démontre, s'il en était besoin, la **dynamique** qu'a connue la filière sur les dix dernières années.

Le mouvement est toutefois loin d'être homogène (Tableau T07, Graphique G4) : tandis que les effectifs du **siège** (NAF 3901A) et du **meuble meublant** (3901B) enregistrent des **pertes lourdes** (respectivement - 48,1 %, - 51,9%), et que l'**emballage** se **contracte** de 30 %, la **menuiserie** (4332A) et plus encore la **charpente** (4391A) voient leurs effectifs **croître fortement** : + 1 632 et + 2 541 (+ 21,7 %, + 85,4 %) - cette dernière valeur traduisant la véritable **explosion** du marché de la **construction bois**.

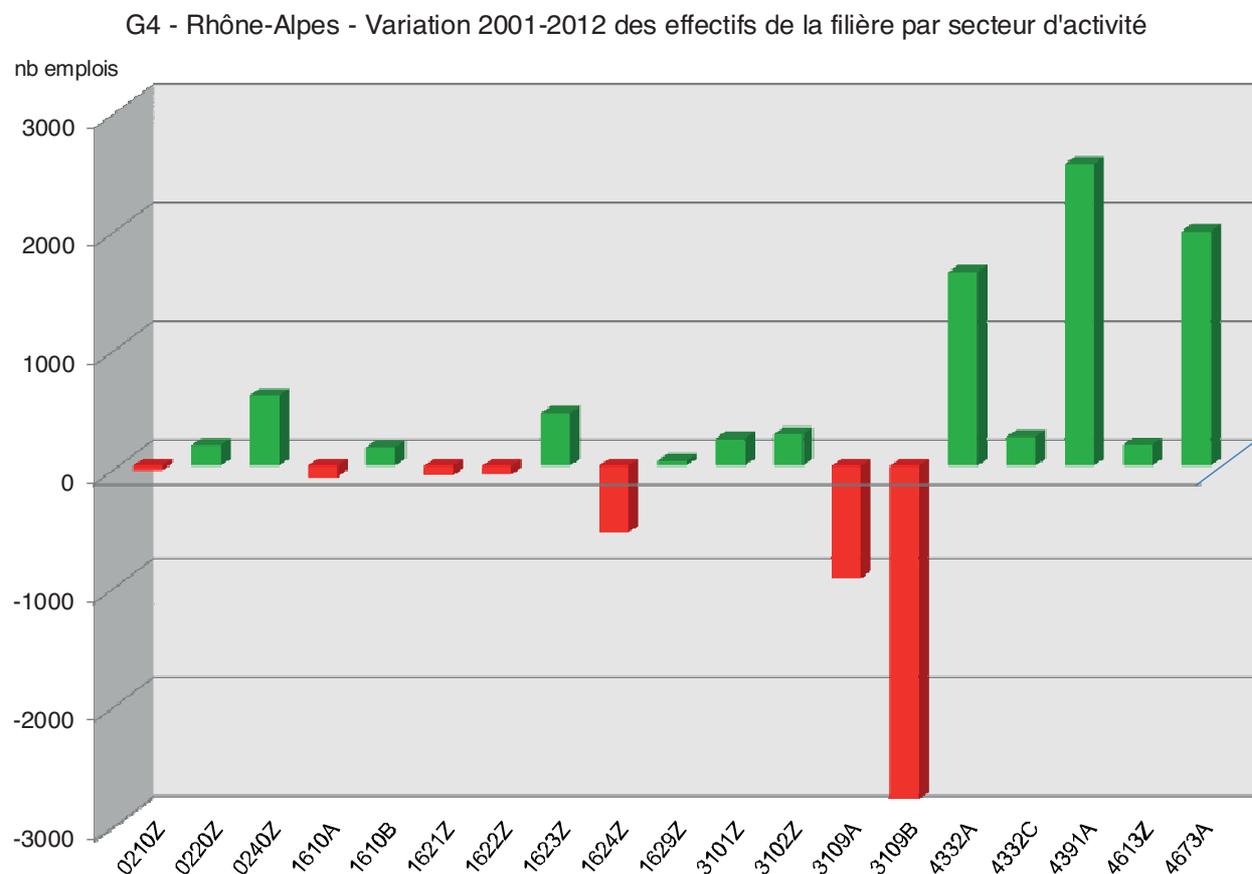
T07 - Rhône-Alpes - Evolution 2001-2012 des effectifs salariés de la filière

	Effectifs salariés			Variation en nombre		Evolution en %	
	2001	2006	2012	2001-2012	2006-2012	2001-2012	2006-2012
0210Z Sylviculture & autres act. forestières	83	69	43	-40	-26	-48,2	-37,7
0220Z Exploitation forestière	252	312	425	173	113	68,7	36,2
0240Z Services de soutien à l'expl. forestière	586	847	1 177	591	330	100,9	39,0
1610A Sciage & rabotage bois	1 874	1 810	1 776	-98	-34	-5,2	-1,9
1610B Imprégnation du bois	208	310	365	157	55	75,5	17,7
1621Z Fabric. placage et panneaux de bois	210	185	129	-81	-56	-38,6	-30,3
1622Z Fabrication de parquets assemblés	73	86		-73	-86	-100,0	-100,0
1623Z Fab. charpentes et autres menuiseries	2 094	2 606	2 536	442	-70	21,1	-2,7
1624Z Fabrication d'emballages en bois	1 779	1 419	1 217	-562	-202	-31,6	-14,2
1629Z Fab. objet div. bois, liège, vann., etc.	656	468	698	42	230	6,4	49,1
3101Z Fab. de meubles de bureau et de magasin	1 220	1 093	1 447	227	354	18,6	32,4
3102Z Fabrication de meubles de cuisine	1 162	1 372	1 426	264	54	22,7	3,9
3109A Fabric. sièges d'ameublement d'intérieur	1 963	1 270	1 019	-944	-251	-48,1	-19,8
3109B Fab. aut. meub. & ind. connexe ameublmt	5 405	4 070	2 600	-2 805	-1 470	-51,9	-36,1
4332A Travaux de menuiserie bois et PVC	7 536	8 503	9 168	1 632	665	21,7	7,8
4332C Agencement de lieux de vente	555	696	798	243	102	43,8	14,7
4391A Travaux de charpente	2 976	4 726	5 517	2 541	791	85,4	16,7
4613Z Interm. comm. bois & matériaux construc.	185	363	361	176	-2	95,1	-0,6
4673A Com. gros bois & matériaux construction	7 150	8 644	9 123	1 973	479	27,6	5,5
<b>Ensemble de la filière forêt-bois RA</b>	<b>35 967</b>	<b>38 849</b>	<b>39 825</b>	<b>3 858</b>	<b>976</b>	<b>10,7</b>	<b>2,5</b>

en rose : valeurs fortement négatives ; en rouge : valeurs très fortement négatives ;  
en vert clair : valeurs fortement positives ; en vert foncé : valeurs très fortement positives.

Source : pour 2006 : Unedic (Unistatis) + Agreste (Eab)  
pour 2012 : Insee (Clap)

Dans le même temps, le **commerce** de gros (4673A) enregistre une bonne consolidation (+ 1 973 salariés, soit + 27,6 %) et les activités en **forêt** (0240Z) un doublement des effectifs (+ 330), qui tient d'abord à l'**essor** du **bois énergie**.



Source : pour 2001 : Unedic (Unistatis) + Agreste (Eab) ; pour 2012 : Insee (Clap)

Par rapport à ces mouvements évalués dans la durée, les évolutions sur la période très récente 2006-2012 confirment les grandes tendances tout en induisant des processus d'amortissement, d'atténuation (Tableaux T07 et T08) :

- le bois construction reste le secteur fort, la locomotive de la filière, avec un gain de 1 558, soit 11 % sur la période ; les progressions sont particulièrement fortes sur le Rhône et la Haute-Savoie ;
- mais, avec un taux de croissance récente de 27 %, l'activité en forêt s'affiche comme un nouveau potentiel, toutes proportions gardées bien sûr, puisque le maillon ne compte encore que 1 645 salariés ;
- la croissance de la distribution subit un net amortissement : + 5 % en 6 ans (29 % entre 2001 et 2012) ;
- les activités du « travail mécanique du bois » (1e et 2e transformations, ameublement) voient leur érosion se prolonger à un taux moyen de - 10 %, mais de - 17 % pour l'ameublement.

### ■ profil des salariés : des idées reçues à la réalité

Quelles sont les grandes caractéristiques des emplois salariés de la filière forêt-bois en Rhône-Alpes aujourd'hui ? Les données de deux outils statistiques de l'INSEE (fichier DADS et Enquête emploi) permettent d'apporter des éléments de réponse sur la ventilation par âge et par sexe, les profils de CSP (catégories socioprofessionnelles), et le niveau de diplôme des actifs.

T08 - Rhône-Alpes - Variation 2006-2012 des effectifs de la filière par département et maillon

	forêt	1e transfo	2e transfo	ameuble- ment	construc- tion	distrib- ution	total filière	Toutes activités
01-Ain	51	20	-47	-278	80	-36	-210	-2 504
07-Ardèche	26	-45	37	-41	-69	-38	-130	499
26-Drôme	43	-19	147	-20	35	71	257	8 610
38-Isère	106	94	-186	-136	188	217	283	-3 341
42-Loire	21	24	-28	-406	189	162	-38	-1 089
69-Rhône	30	-100	17	-243	542	128	374	20 229
73-Savoie	83	-72	-7	-95	133	-29	13	1 954
74-Haute-Savoie	57	62	-61	-94	460	2	426	-3 618
<b>Rhône-Alpes</b>	<b>417</b>	<b>-35</b>	<b>-128</b>	<b>-1 313</b>	<b>1 558</b>	<b>477</b>	<b>976</b>	20 740

en rose : valeurs fortement négatives ; en rouge : valeurs très fortement négatives ;  
 en vert clair : valeurs fortement positives ; en vert foncé : valeurs très fortement positives.

Source : pour 2006 : Unedic (Unistat) + Agreste (Eab)  
 pour 2012 : Insee (Clap)

**une branche d'activité moins âgée qu'il n'y paraît**

Telle qu'elle ressort des Déclarations annuelles des données sociales des entreprises en 2011 (fichier traité par sondage et extrapolation, ce qui explique la différence sur le nombre de salariés avec la source Clap utilisée plus haut), la pyramide des âges de la filière montre (Tableau T09) :

- un **vieillessement** global nettement **moins critique** qu'on n'imagine : non seulement la part des salariés de plus de 50 ans (18 %) est sensiblement moindre que celle de l'ensemble du secteur privé (23 %), mais les jeunes de moins de 25 ans représentent près de 19 %, contre un peu moins de 15 % pour l'ensemble des activités. De la sorte, le ratio de vieillissement (nombre de salariés > 50 ans pour 100 salariés < 20 ans) est bien **meilleur** sur la **filière (96)** que sur la **moyenne des activités (158)**.
- sur certains secteurs, il est vrai, des pyramides des âges beaucoup plus **déséquilibrées** : surtout en **forêt**, ainsi que dans **l'ameublement** et la **1e transformation**, la part des plus de 50 ans est beaucoup plus défavorable (respectivement 30,5 %, 24 %, 22,5%). Inversement, les tranches jeunes sont faiblement représentées dans la 1e et la 2e transformation (moins de 14 %), mais plus encore dans l'ameublement (10,5 %) et la **distribution** (9 %). Sur ces secteurs d'activité, les ratios de vieillissement sont critiques (de 152 à 229). Au contraire, l'indicateur affiche, sur le **bois construction**, un **niveau** particulièrement **appréciable (44)**, confirmant que ce secteur est vraiment la locomotive de la filière.

T09 - Rhône-Alpes - Répartition des effectifs de la filière par tranche d'âge et maillon - 2011

		forêt	1e transfo	2e transfo	ameuble- ment	construc- tion	distrib- ution	total filière	toutes activités
<b>ensemble</b>	effectifs	1 792	2 474	4 838	7 010	18 025	10 042	44 181	2 628 084
<b>dont &lt; 25 ans</b>	effectifs	305	342	660	739	5 293	939	8 281	386 352
	%	17,0	13,8	13,6	10,5	29,4	9,4	18,7	14,7
<b>dont 25 - 35 ans</b>	effectifs	358	593	1 227	1 501	5 246	2 780	11 705	642 588
	%	20,0	24,0	25,4	21,4	29,1	27,7	26,5	24,5
<b>dont 36 - 50 ans</b>	effectifs	580	983	1 950	3 075	5 168	4 474	16 230	990 240
	%	32,4	39,7	40,3	43,9	28,7	44,6	36,7	37,7
<b>dont 51 ans et +</b>	effectifs	546	556	1 001	1 695	2 318	1 849	7 965	608 904
	%	30,5	22,5	20,7	24,2	12,9	18,4	18,0	23,2
<b>ratio de vieillissement *</b>		179	163	152	229	44	197	96	158

ratio de vieillissement : nombre de salariés > 50 ans pour 100 salariés < 25 ans  
 en rose : valeurs légèrement critiques ; en rouge : valeurs fortement critiques ;  
 en vert clair : valeurs favorables ; en vert foncé : valeurs fortement favorables.

Source : INSEE (DADS)

### une filière « pour nous, les hommes »

S'agissant de la parité hommes / femmes, force est de reconnaître que la nature des activités de la filière rend compte d'une **représentativité** des **filles** restée très **modeste** jusqu'à ces toutes dernières années. L'importance des tâches physiques, sur des segments d'activité fortement empreints 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 en Rhône-Alpes restent masculins à **83 %** - contre **52 %**, ce qui n'est certes pas encore la parfaite parité, sur l'ensemble du secteur privé (Tableau T10). Ce taux très élevé est à rapprocher de celui du BTP (plus de 89 %), dont dépendent en effet une large partie des activités liées au bois. Seuls les maillons de l'ameublement et, dans une moindre mesure, de la distribution, affichent une féminisation un peu plus avancée (29 % et 23 %).

T10 - Rhône-Alpes - Répartition des effectifs de la filière par sexe et maillon - 2011

		forêt	1e transfo	2e transfo	ameublement	construction	distribution	total filière	secteur second. hors BTP	BTP	toutes activités
ensemble	effectifs	1 792	2 474	4 838	7 010	18 025	10 042	44 181	438 228	176 364	2 628 084
dont femmes	effectifs	214	338	692	2 035	1 752	2 328	7 359	129 336	18 312	1 264 716
	%	11,9	13,7	14,3	29,0	9,7	23,2	16,7	29,5	10,4	48,1
dont hommes	effectifs	1 578	2 136	4 146	4 975	16 273	7 714	36 822	308 868	158 052	1 363 212
	%	88,1	86,3	85,7	71,0	90,3	76,8	83,3	70,5	89,6	51,9

en jaune : valeurs moyennes des grands ensembles économiques ;

en rose : sous-représentation marquée des femmes ; en rouge : sous-représentation très marquée des femmes ;

en vert clair : représentation meilleure des femmes.

Source : INSEE (DADS)

### une industrie de main d'œuvre

Dans sa composition en catégories socioprofessionnelles (CSP), la filière forêt-bois, en Rhône-Alpes comme sur l'ensemble français, se rattache globalement au profil des **industries de main d'œuvre** mais épouse plus particulièrement les contours du **BTP**. La répartition des CSP de la filière fait apparaître en effet (Tableau T11) :

- une **dominante** très forte des **ouvriers** : près de 28 000 en 2011, soit 63% des salariés - 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. Dans la filière, ce sont la **1e transformation** (72 %) et le **bâtiment** (78 %) qui affichent les taux les plus élevés.
- une part des **professions intermédiaires** (techniciens, agents de maîtrise, encadrement intermédiaire) également conforme à celle du bâtiment (12,7 % contre 13,7 %) et sensiblement **inférieure** à la **moyenne** des activités (20,8 %). Les valeurs sont toutefois plus élevées dans les activités de la forêt (43 %), où les techniciens occupent une place importante, et dans la distribution (19 %).
- un taux d'**encadrement** (6,3 %) identique à celui du BTP, et qui reste **inférieur** de plus **de moitié** à la moyenne (14,6 %) - ce qui ne doit pas être considéré péjorativement comme du sous-encadrement, mais constitue une **caractéristique** forte et, plus que cela sans doute, un véritable **enjeu** pour la filière. C'est dans le bois construction que le taux est le plus faible (2,8 %), alors que le secteur de la distribution présente une situation conforme à la moyenne des activités (Graphique G5).

Or, sur ce plan, **Rhône-Alpes** n'est certainement pas dans une position forte au sein de l'ensemble français. Si on focalise par exemple sur les **effectifs d'ingénieurs** issus de l'ESB (Ecole supérieure du bois) et de l'ENSTIB (Ecole nationale supérieure des techniques et industries du bois), qui sont les profils

largement dominants dans les activités de la filière, **Rhône-Alpes** arrive seulement **en 12e position** dans les régions françaises pour le nombre d'ingénieurs pour 100 salariés : 0,61 - contre 1,69 en Ile-de-France, 1,57 en Lorraine... et même 0,62 en Languedoc-Roussillon (source : FIBRA, *Quel dispositif de formation ingénieur bois en Rhône-Alpes*, 2014).

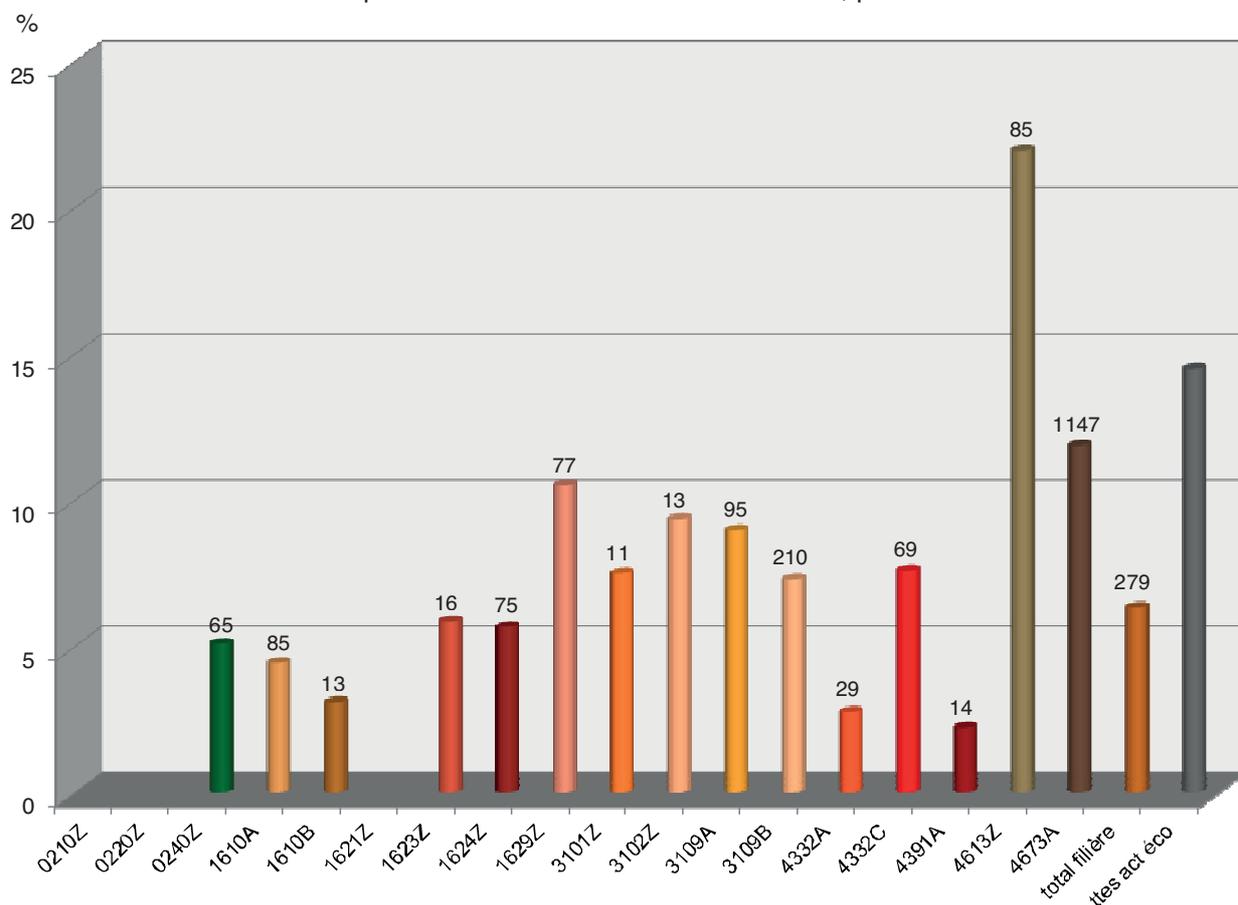
T11 - Rhône-Alpes - Répartition des effectifs salariés de la filière par csp\* et maillon - 2011

		forêt	1e transfo	2e transfo	ameu- blement	construc- tion	distribu- tion	total filière	secteur second. hors BTP	BTP	toutes activités
ensemble	effectifs	1 169	2 452	4 838	7 010	18 025	10 003	44 181	438 228	176 364	2 628 084
chefs d'entr	effectifs	17	74	96	105	445	168	910	4 476	3 732	20 316
	%	1,5	3,0	2,0	1,5	2,5	1,7	2,1	1,0	2,1	0,8
cadres	effectifs	65	98	315	563	506	1 232	2 796	69 288	10 980	381 768
	%	5,6	4,0	6,5	8,0	2,8	12,3	6,3	15,8	6,2	14,6
prof. interméd.	effectifs	500	249	560	936	1 431	1 896	5 591	103 008	24 192	547 152
	%	42,8	10,2	11,6	13,4	7,9	19,0	12,7	23,5	13,7	20,8
employés	effectifs	150	262	465	786	1 560	3 763	6 999	45 492	13 812	956 412
	%	12,8	10,7	9,6	11,2	8,7	37,6	15,8	10,4	7,8	36,4
ouvriers	effectifs	437	1 769	3 402	4 620	14 083	2 944	27 885	215 916	123 600	718 344
	%	37,4	72,1	70,3	65,9	78,1	29,4	63,1	49,3	70,1	27,4

\* csp : catégorie socioprofessionnelle  
en jaune : valeur remarquable  
en vert clair : valeur proche de la moyenne des activités économiques  
en rose : valeur sensiblement inférieure à la moyenne des activités économiques

Source : INSEE (DADS)

G5 - Rhône-Alpes - Taux d'encadrement dans la filière, par secteur - 2011



en vignette : nombre de cadres par secteur

Source : Insee (Dads)

### ***pas de sous-qualification dominante, malgré de forts contrastes***

Le faible niveau de qualification est une des caractéristiques évoquées de manière récurrente dans les discours sur la filière en France : celle-ci est volontiers présentée comme le secteur d'activité dont la part de personnel peu ou non qualifié serait la plus importante. Qu'en est-il exactement ?

Les données issues de l'Enquête Emploi en continu de l'INSEE permettent d'apporter quelques éclairages utiles - en observant qu'il s'agit ici de l'ensemble des actifs, et non des seuls salariés, et que les résultats présentés sont ceux d'une enquête reposant sur un échantillonnage de moins de 1% ; aussi se limitera-t-on, dans le commentaire ci-après, à l'analyse des pourcentages.

Ces précisions et précautions mentionnées, la répartition des actifs par niveau de diplôme dans la filière présente des caractéristiques fortes, en lien bien sûr avec les CSP dominantes, à savoir (Tableau T12) :

T12 - Rhône-Alpes - Répartition des actifs de la filière par niveau de diplôme et secteur - 2012

% d'actifs Niveau diplôme *	forêt	scierie	2e transfo	ameuble- ment	construc- tion	distribu- tion	total filière	tes activ éco
Niveau I	6,7				2,5	1,1	1,8	4,7
Niveau II				3,3		6,2	1,7	8,1
Niveau III	33,2			8,5	8,5	17,6	10,7	11,5
Niveau IV	12,1	3,1	16,5	19,1	17,4	27,4	18,5	19,2
Niveau V	36,2	35,7	50,7	55,4	53,2	35,2	47,7	21,7
Niveau Vbis				2,2	5,2	0,9	3,1	9,8
Niveau VI	11,8	15,6		8,8			2,7	8,3
Aucun diplôme		45,5	32,8	2,7	13,2	11,6	13,9	16,7

Niveau I : Master II, Diplôme d'ingénieur, Doctorat  
Niveau II : Licence, Licence Pro, Master I  
Niveau III : DUT, BTS, Deug  
Niveau IV : Bac, Bac Pro, Brevet de technicien  
Niveau V : CAP, BEP  
Niveau Vbis : Brevet des collèges  
Niveau VI : Certificat d'études primaires

Source : INSEE (Enquête Emploi en continu 2012)

en vert clair : valeurs > à la moyenne pour les niveaux supérieurs  
en rose : valeurs > à la moyenne pour les niveaux IV et V  
en rouge : valeurs > à la moyenne pour les niveaux inférieurs à V (Vbis et au-delà)

- une **part prépondérante**, sur l'ensemble de la branche, des actifs de **niveau V** (CAP, BEP) : près de 48 %, contre moins de 22 % pour la moyenne des activités, ceci faisant écho à la **part des ouvriers** dans les emplois salariés (63 %) ;
- mais parallèlement, un pourcentage d'**actifs** peu ou **pas diplômés** (niveaux Vbis et inférieurs) sensiblement **moindre** (moins de 20 %) que sur l'ensemble des activités économiques (près de 35 %) ;
- dans le **détail** des **maillons**, toutefois, la part des actifs sans diplôme est inversement très élevée dans la scierie (plus de 45 %) et la seconde transformation (près de 32 %), alors que celle des titulaires de BTS ou DUT (niveau III) est nettement supérieure à la moyenne dans la distribution (près de 17 %) et plus encore dans les activités forestières (plus de 33 %).

### ■ **des métiers qui s'industrialisent**

#### ***une indéniable diversité de métiers***

Tels qu'ils résultent de l'organisation dominante des entreprises et de leurs process de production aujourd'hui, les principaux métiers de la filière forêt-bois, classés par secteur d'activité, sont présentés ci-après (Tableau T13). L'inventaire qui en est proposé résulte de la synthèse des observations effectuées à l'occasion des entretiens en entreprises menés dans le cadre de l'étude.

Tableau T13 - Les métiers de la filière et leur évolution récente

métiers de la filière, par maillon	évolution récente des métiers
<b>métiers de la sylviculture</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ management (dirigeant d'entreprise)</li> <li>■ secrétariat, comptabilité</li> <li>■ commercial (fonction pouvant être assurée par le dirigeant selon la taille de l'entreprise)</li> <li>■ études (conception de la gestion)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. ingénieur</li> <li>. technicien (y compris RTM, DFCL, projets touristiques)</li> </ul> </li> <li>■ gestion                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. technicien, agent patrimonial (ONF)</li> <li>. responsable d'équipe de travaux sylvicoles</li> <li>. ouvrier sylvicole</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ prise en compte de la <b>multifonctionnalité</b> (la forêt appréhendée comme éco-socio-système)</li> </ul>
<b>métiers des ETF</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ gestion, administration, comptabilité</li> <li>■ commercial (fonction assurée dans la plupart des cas par le dirigeant)</li> <li>■ production                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. ouvrier sylviculteur : plantation, élagage, éclaircies</li> <li>. bûcheron (abattage manuel, façonnage, cubage)</li> <li>. pilote d'engins (abattage mécanisé)</li> <li>. débardeur</li> <li>. transporteur</li> <li>. technicien de maintenance (entretien du matériel)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ <b>mécanisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. pilotage de machines</li> <li>. prise en compte des enjeux de sécurité</li> </ul> </li> <li>▲ intégration de <b>fonctions nouvelles</b> et diversification                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. développement des services dans le cadre de l'approche multifonctionnelle de la forêt</li> <li>. développement des prestations réalisées pour des particuliers</li> </ul> </li> </ul>
<b>métiers du bois énergie</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>fonctions transversales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. management</li> <li>. gestion, secrétariat, comptabilité</li> <li>. commercial (fonction pouvant être assurée par le dirigeant selon la taille de l'entreprise)</li> </ul> </li> <li>■ <b>métiers de la forêt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. ouvrier sylviculteur (y compris taillis à courte rotation)</li> <li>. acheteur</li> <li>. responsable de chantiers forestiers</li> <li>. abatteur, débardeur</li> </ul> </li> <li>■ <b>transformation</b> et préparation des combustibles                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. ouvrier de broyage (bois déchiqueté)</li> <li>. ouvrier de tronçonnage et de débit (bois bûche)</li> <li>. pilote d'unité de granulation</li> </ul> </li> <li>■ <b>logistique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. ouvrier de plateforme bois énergie</li> </ul> </li> <li>■ distribution : transport, livraison                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. transporteur, chauffeur-livreur</li> </ul> </li> <li>■ exploitation de <b>chaufferies</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. responsable d'exploitation et de maintenance</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ <b>mécanisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. pilotage de machines</li> <li>. prise en compte des enjeux de sécurité</li> </ul> </li> <li>▲ prise en compte des exigences <b>qualité</b> du combustible                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. <b>homogénéité</b> des produits</li> <li>. maîtrise de l'<b>hygrométrie</b> (bois déchiqueté)</li> </ul> </li> <li>▲ calcul des coûts de production</li> </ul>
<b>métiers de la scierie</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ management (dirigeant d'entreprise)</li> <li>■ secrétariat, comptabilité</li> <li>■ <b>commercial</b> (fonction assurée par le dirigeant dans les scieries artisanales et semi-industrielles)</li> <li>■ <b>achat</b> (fonction souvent assurée par le dirigeant dans les scieries artisanales et semi-industrielles)</li> <li>■ <b>production</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. agent /technicien de gestion de parc à grumes</li> <li>. pilote de scie de tête et de chaîne de sciage</li> <li>. affûteur, technicien de maintenance</li> <li>. pilote de séchoir</li> <li>. classeur (visuel ou machine)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ <b>mécanisation des process et industrialisation</b> (connaissance et maîtrise des machines)</li> <li>▲ optimisation du <b>rendement matière</b> sur une matière première de plus en plus coûteuse                             <ul style="list-style-type: none"> <li>pilotage d'équipements de type scanner, débit 3D</li> </ul> </li> <li>▲ <b>rabotage</b></li> <li>▲ <b>séchage</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>pilotage de séchoir</li> <li>évolution de l'organisation à l'amont</li> </ul> </li> <li>▲ <b>classement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>évolution de la fonction de manutention, avec développement des chariots élévateurs</li> </ul> </li> <li>▲ valorisation des <b>connexes</b> (fonction commerciale)</li> </ul>

métiers de la filière, par maillon	évolution récente des métiers
<b>métiers du négoce</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ management (dirigeant d'entreprise)</li> <li>■ secrétariat, comptabilité</li> <li>■ <b>force commerciale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>commercial sédentaire</li> <li>commercial itinérant</li> </ul> </li> <li>■ <b>achats</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>responsable de pôle acheteur, approvisionneur</li> </ul> </li> <li>■ <b>logistique et exploitation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>chefs de dépôt</li> <li>préparateur de commande / caristes</li> <li>chauffeur</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ généralisation progressive de <b>l'informatisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>développement de l'informatisation des parcs</li> </ul> </li> <li>▲ évolution de la <b>relation client</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>prise en compte des exigences d'une clientèle plus avertie</li> </ul> </li> </ul>
<b>métiers de l'emballage</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ management (dirigeant d'entreprise)</li> <li>■ secrétariat, comptabilité</li> <li>■ <b>commercial</b> (fonction pouvant être assurée par le dirigeant selon la taille de l'entreprise)</li> <li>■ <b>production</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. responsable de production</li> <li>. agent de maîtrise</li> <li>. ouvrier emballeur (caissier...)</li> <li>. cariste</li> <li>. technicien de maintenance</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ entrée en force des machines à <b>commande numérique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. évolution du matériel de découpe et d'usinage</li> <li>. évolution des techniques associées</li> </ul> </li> <li>▲ <b>accélération</b> des procédés de gestion de la commande à la livraison</li> </ul>
<b>métiers du bois construction</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ management (dirigeant d'entreprise)</li> <li>■ secrétariat, comptabilité</li> <li>■ <b>commercial</b> (fonction pouvant être assurée par le dirigeant selon la taille de l'entreprise)</li> <li>■ <b>bureau d'études</b> (fonction assurée par les compagnons eux-mêmes dans les petites entreprises) <ul style="list-style-type: none"> <li>. ingénieur (conception, calcul)</li> <li>. technicien (calcul, dessin)</li> </ul> </li> <li>■ <b>fabrication, atelier</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. responsable de production / d'atelier</li> <li>. agent de maîtrise, chef d'équipe</li> <li>. ouvrier de fabrication</li> </ul> </li> <li>■ <b>pose, chantier</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. chef de chantier</li> <li>. ouvrier de chantier (levage, pose)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ <b>industrialisation</b> et mécanisation dans les process</li> <li>▲ développement de la fonction <b>bureau d'études</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. création de bureaux d'études dans de petites entreprises</li> <li>. renforcement des équipes de conception, dans les entreprises plus importantes</li> <li>. acquisition de connaissances sur les autres corps de métiers</li> </ul> </li> <li>▲ renforcement de la <b>technicité</b> des métiers à l'atelier <ul style="list-style-type: none"> <li>. développ. des <b>centres de taille</b> à commande numérique</li> <li>. développement de la <b>préfabrication</b></li> <li>. assemblage de panneaux</li> <li>. <b>thermique</b> du bâtiment et maîtrise de l'<b>étanchéité</b></li> </ul> </li> <li>▲ <b>organisation</b> et performance du <b>chantier</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. coordination du chantier</li> <li>. organisation du chantier et du levage</li> <li>. performance et qualité de la pose</li> </ul> </li> </ul>
<b>métiers de l'ameublement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ management (dirigeant d'entreprise)</li> <li>■ secrétariat, comptabilité</li> <li>■ <b>commercial</b> (fonction pouvant être assurée par le dirigeant selon la taille de l'entreprise)</li> <li>■ <b>bureau d'études</b> (conception de meubles) <ul style="list-style-type: none"> <li>. ingénieur</li> <li>. technicien</li> </ul> </li> <li>■ <b>fabrication</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. responsable de production / d'atelier</li> <li>. agent de maîtrise, chef d'équipe</li> <li>. technicien informaticien</li> <li>. ouvrier de fabrication</li> </ul> </li> <li>■ <b>pose</b> (pour les entreprises intervenant sur le marché de l'aménagement intérieur) <ul style="list-style-type: none"> <li>. responsable de pose</li> <li>. ouvrier de pose</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ rôle de plus en plus affirmé du <b>bureau d'études</b> et donc des métiers de conception</li> <li>▲ forte <b>mécanisation</b> des ateliers</li> <li>▲ développement des centres d'usinage à <b>commande numérique</b>, de l'automatisation et de l'informatique</li> <li>▲ internalisation de compétences nouvelles <ul style="list-style-type: none"> <li>. <b>intégration</b> vers l'aval</li> <li>. évolution vers le <b>macro-lot</b></li> </ul> </li> <li>▲ internalisation des fonctions de distribution</li> </ul>

### **des évolutions fortes depuis une dizaine d'années**

#### ▪ *une filière en mutation*

Des évolutions majeures, observées depuis quelques années, caractérisent l'économie de la filière et influent directement sur le contour et le contenu des métiers. Parmi ces évolutions :

- la mécanisation, l'**industrialisation**, l'**automatisation**, le numérique,
- la prise en compte des exigences du **développement durable**, l'économie circulaire,
- la qualité environnementale des solutions et des matériaux,
- l'impact d'une **réglementation** et d'une **normalisation** de plus en plus poussée et complexe,
- la **performance énergétique** comme enjeu central et, pour certaines activités, compétence-clé,
- la maîtrise de la **technicité** et l'évolution des systèmes,
- le développement de la **mixité** des **matériaux**,
- la progressive généralisation de la vision **macro-lots**,
- l'avènement d'une nouvelle ère de produits, le boum des **produits biosourcés**.

#### ▪ *en travaux forestiers : mécanisation, services liés à la multifonctionnalité*

De son côté, le métier des entrepreneurs de travaux forestiers a connu deux évolutions majeures :

- **mécanisation** et prise en compte des enjeux de **sécurité** liés à l'utilisation des machines,
- intégration de fonctions nouvelles et diversification, liées au développement des **services** dans le cadre de l'approche multifonctionnelle de la forêt, et des prestations réalisées pour des particuliers.

#### ▪ *en scierie : industrialisation, optimisation, valorisation*

Dans l'activité de scierie, les principales évolutions observées dans les métiers des entreprises portent sur les points suivants :

- mécanisation des process et **industrialisation** : la maîtrise des machines devient aussi importante, voire davantage, que la connaissance du matériau ;
- **optimisation** du rendement **matière** : la matière première étant de plus en plus chère, les scieries intègrent de plus en plus d'équipements et de fonctionnalités de type scanner, débit en 3D...
- apport de **valeur ajoutée**, par :
  - . rabotage, traitement ;
  - . séchage, qui induit une compétence nouvelle (pilotage d'un séchoir) en même temps qu'une évolution de l'organisation de la production à l'amont ;
  - . tri, qui entraîne une évolution des fonctions de manutention, dont une part significative est désormais réalisée par charriot élévateur ;
- valorisation des **connexes**, notamment à travers la fonction **commerciale**.

#### ▪ *en négoce : informatisation, professionnalisation de la relation client*

S'agissant du négoce, deux évolutions majeures sont observées :

- généralisation progressive de l'**informatisation**, qui concerne aussi la gestion des **parcs**,
- évolution de la **relation client**, lequel est de plus en plus averti grâce ou à cause d'Internet.

#### ▪ *en emballage : automatisation, accélération des procédés*

Le secteur de l'emballage n'échappe pas à la règle : ici aussi, le mouvement principal porte sur une évolution marquée du matériel de découpe et d'usinage et des technologies associées, avec l'entrée en force des machines à **commande numérique**.

Associée à ce processus d'industrialisation, l'**accélération** des procédés de **gestion**, de la commande à la livraison.

▪ *en bois construction : industrialisation, mécanisation, technicité*

La période récente s'est caractérisée par un mouvement d'**industrialisation** et de mécanisation dans les process, en fabrication comme sur le chantier - la notion d'industrialisation étant entachée, pour certains dirigeants, d'une connotation péjorative.

Mais on a aussi assisté au renforcement de la **technicité** des métiers, à travers :

- le développement de la fonction **bureau d'études** dans l'entreprise : tout ce qui va être fabriqué est d'abord dessiné en BE :
  - . renforcement des équipes de **conception, dessin et calcul**, en nombre, en niveau (adjonction d'ingénieurs) et en diversité de compétences (étanchéité, thermique, mixité des matériaux...).
  - . pour les entreprises plus petites, création d'un bureau d'études ou prise en charge de la fonction études par les charpentiers eux-mêmes. Ce processus va de pair avec un besoin de **dessinateurs** qui soient **polyvalents**, à même de travailler aussi en fabrication et en chantier ; pour certains dirigeants d'ailleurs, tout collaborateur de bureau d'études devrait avoir à la base un CAP de charpentier.
  - . dans tous les cas, ouverture et acquisition de **connaissances** sur les **autres métiers** de la construction.
- des métiers plus techniques à l'**atelier** :
  - . développement des **centres de taille** de charpente à commande numérique,
  - . développement de la **préfabrication**,
  - . **assemblage** de panneaux,
  - . **thermique** du bâtiment et maîtrise de l'**étanchéité**.
- l'organisation et la performance du **chantier** :
  - . **coordination** du chantier,
  - . **organisation** du chantier, avec de plus en plus de matériels, et organisation du levage,
  - . performance et **qualité** de la pose.

▪ *en ameublement : conception, automatisation, macro-lot*

Dans le meuble, les évolutions notoires des métiers enregistrées toutes ces dernières années portent sur les aspects suivants :

- rôle de plus en plus affirmé du **bureau d'études** dans les entreprises et donc de la partie « **conception** » de l'activité (assurée par des ingénieurs ou des BTS selon les entreprises) ;
- forte **mécanisation** des ateliers depuis une dizaine d'années, et développement marqué des machines et centres d'usinage à commande numérique. L'**automatisation** tend à transformer la physionomie de l'atelier : les opérateurs classiques sont de plus en plus remplacés par des **techniciens informaticiens** qui pilotent des automates à commande numérique.
- internalisation de **compétences** nouvelles sur des **activités connexes**, par exemple électricité, plomberie... Ceci correspond en quelque sorte à une intégration vers l'aval et à une évolution vers le macro-lot ou l'entreprise générale (« entreprise générale sur prestations internes »).
- internalisation de fonction de **négoce** : différents fabricants aujourd'hui considèrent qu'il vaut mieux internaliser la distribution plutôt que de la subir.

## 4. LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET LE RECRUTEMENT

Face au tissu d'entreprises et aux effectifs de la filière forêt-bois en Rhône-Alpes tels qu'analysés ci-dessus, comment se présente le marché de l'emploi, quels sont les besoins en main d'œuvre, à quelles problématiques de recrutement les dirigeants sont-ils confrontés ?

### ■ un marché de l'emploi qui se dégrade

Au 31 décembre 2013, Pôle emploi enregistre en région **5 483 demandes d'emploi** sur les métiers de la filière (en Catégorie A : demandeurs d'emploi sans emploi, n'ayant exercé aucune activité même réduite au cours du dernier mois), pour 134 offres. Derrière ces deux grandeurs, le marché de l'emploi dans la filière régionale présente les spécificités suivantes :

#### *d'une situation plus favorable à une dégradation sensible*

Rapporté aux effectifs salariés de la filière (39 825 en 2012), le **chômage** reste, en région, relativement **modéré** en regard de la situation économique d'ensemble (Tableau T15) : le ratio « Nombre de demandeurs d'emploi pour 100 salariés » s'établit à 13,8, contre 17,2 % - ce qui confirme, jusqu'à récemment au moins, la dynamique générale des activités considérées (rappelons que les données du marché de l'emploi sont ventilées non en activités par code NAF, mais en métiers par Code FAP, ce qui induit d'inévitables décalages et doit inciter à la précaution dans les comparaisons et l'analyse).

Toutefois, cet **avantage** s'est sensiblement **dégradé** au cours des trois dernières années (Tableau T14) : entre fin 2011 et fin 2012, le nombre de demandeurs d'emploi a **crû de 17,5 % dans la filière**, contre **11,4 % seulement en moyenne** ; entre fin 2012 et fin 2013, la hausse, certes amortie (6% pour la filière), présente un décalage analogue (4 % pour l'ensemble des activités). La courbe trimestrielle du chômage, traitée en valeurs d'indice, traduit bien ce progressif rattrapage puis ce dépassement (Graphique G6).

Tableau T14 - Rhône-Alpes - Evolution 2011-2013 des demandeurs d'emploi dans la filière

	nombre de demandeurs d'emploi *			évol. nb dem. d'emploi, en %	
	fin 12/2011	fin 12/ 2012	fin 12/2013	fin 2011 - fin 2012	fin 2012 - fin 2013
01-Ain	348	410	440	17,8	7,3
07-Ardèche	315	364	381	15,6	4,7
26-Drôme	436	496	499	13,8	0,6
38-Isère	873	1 016	1 083	16,4	6,6
42-Loire	533	627	668	17,6	6,5
69-Rhône	1 007	1 185	1 336	17,7	12,7
73-Savoie	321	360	395	12,1	9,7
74-Haute-Savoie	569	714	681	25,5	-4,6
<b>Région Rhône-Alpes (filière)</b>	<b>4 402</b>	<b>5 172</b>	<b>5 483</b>	<b>17,5</b>	<b>6,0</b>
Région Rhône-Alpes (ttes activ)	261 164	290 829	302 507	11,4	4,0

\* L'analyse porte sur les Demandeurs d'emploi Catégorie A (demandeurs d'emploi sans emploi, n'ayant exercé aucune activité même réduite au cours du dernier mois)

Source : Direccte Rhône-Alpes - SESE

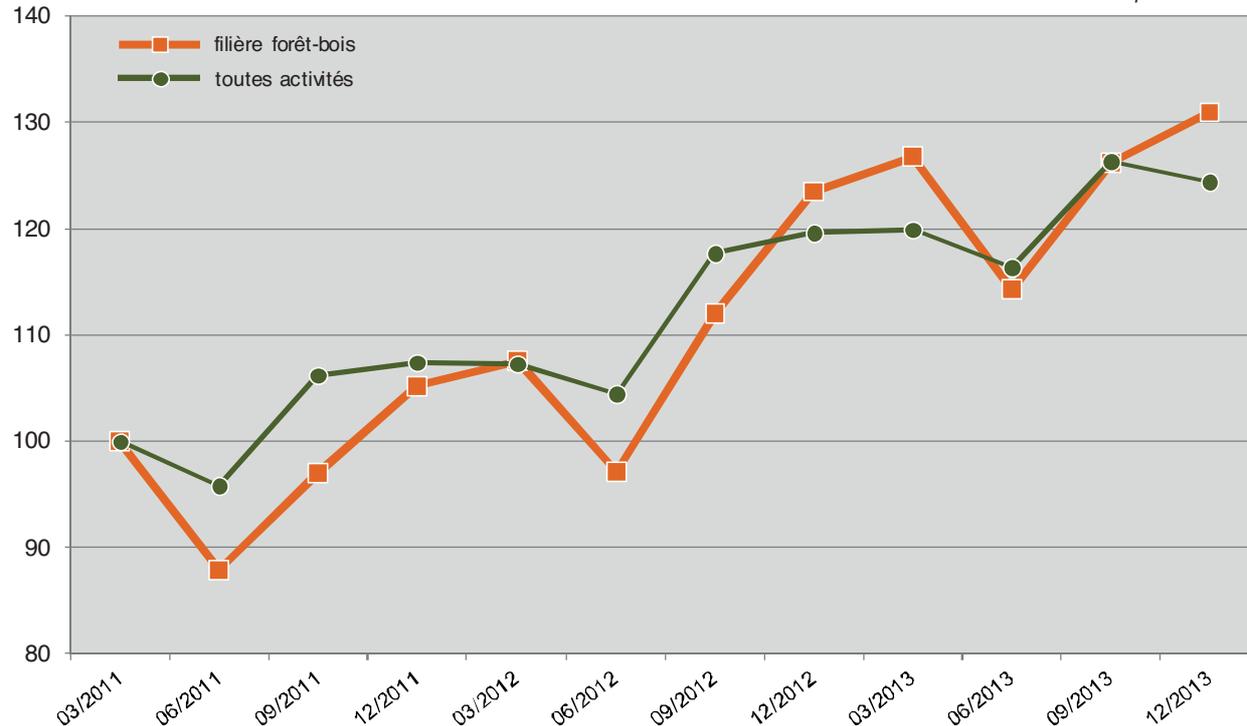
en vert foncé : valeurs nettement plus favorables que la moyenne  
 en vert clair : valeurs plus favorables que la moyenne  
 en rouge : valeurs nettement plus défavorables que la moyenne

Pour autant, le niveau de dégradation varie de territoire à territoire : en Haute-Savoie par exemple, après une phase de hausse très prononcée entre 2011 et 2012, une décrue bien visible s'est opérée sur l'année passée. Dans le Rhône en revanche, les indicateurs restent tendus.

Graphique G6 - Rhône-Alpes - Evolution 2011-2013 du nombre de demandeurs d'emploi

indice (base 100 en 03/2011)

Source : Direccte Rhône-Alpes - SESE



**de fortes disparités, par métiers et par territoires**

La ventilation des demandes d'emploi par métier révèle de forts **contrastes**, y compris dans l'ensemble bois construction (Tableau T15) : tandis que le secteur de la charpente-construction, hors menuiserie, qui rassemble 5 500 salariés, enregistre 650 demandeurs d'emploi fin 2013, l'activité de menuiserie et agencement (environ 10 000 salariés) en comptabilise plus de 3 800.

Tableau T15 - Rhône-Alpes - Demandeurs d'emploi par famille professionnelle - 12/2013

Familles professionnelles (codes FAP)	01- Ain	07- Ardèche	26- Drôme	38- Isère	42- Loire	69- Rhône	73- Savoie	74-Haute- Savoie	Rhône- Alpes
<i>sylviculture, travaux forestiers</i>									
A1101 Conduite d'engins d'expl. agricole et forestière	12	9	18	12	21	11	2	5	90
A1201 Bûcheronnage et élagage	12	40	30	45	16	23	15	22	203
A1205 Sylviculture		5	2	16	6	5	9	4	47
<i>1ère transformation</i>									
H2205 Première transformation de bois d'œuvre	12	4	2	16	13	4	4	6	61
<i>construction bois</i>									
F1501 Montage de structures et de charpentes bois	18	26	41	79	34	44	46	48	336
F1503 Réalisation - installation d'ossatures bois	30	24	28	75	27	26	42	69	321
<i>menuiserie, ameublement</i>									
F1604 Montage d'agencements	110	86	153	352	216	441	132	160	1 650
F1607 Pose de fermetures menuisées	108	64	68	190	137	352	35	118	1 072
H2201 Assemblage d'ouvrages en bois	4	4	11	16	14	30	2	7	88
H2202 Conduite équipement de fabr. de l'ameubl.	16	2	15	13	11	21	4	9	91
H2203 Conduite d'installation prod. de panneaux bois			1	1	1	1		3	7
H2204 Encadrement des industries de l'ameublement	4	1		9	7	2	3	2	28
H2206 Réalisation de menuiserie bois	84	66	90	177	119	290	76	160	1 062
H2207 Réalisation de meubles en bois	21	42	34	62	35	65	20	57	336
H2208 Réalisation d'ouvrages décoratifs en bois	1	3	5	5	6	6	4	2	32
H2209 Technicien de l'ameublement et du bois	8	5	1	15	5	15	1	9	59
<b>Demandeurs d'emploi ensemble filière</b>	<b>440</b>	<b>381</b>	<b>499</b>	<b>1 083</b>	<b>668</b>	<b>1 336</b>	<b>395</b>	<b>681</b>	<b>5 483</b>
Effectifs salariés de la filière (rappel)	4 921	1 750	3 040	6 893	4 871	8 245	3 377	6 728	39 825
<b>Nombre de demandeurs d'emploi pour 100 salariés *</b>	<b>8,9</b>	<b>21,8</b>	<b>16,4</b>	<b>15,7</b>	<b>13,7</b>	<b>16,2</b>	<b>11,7</b>	<b>10,1</b>	<b>13,8</b>

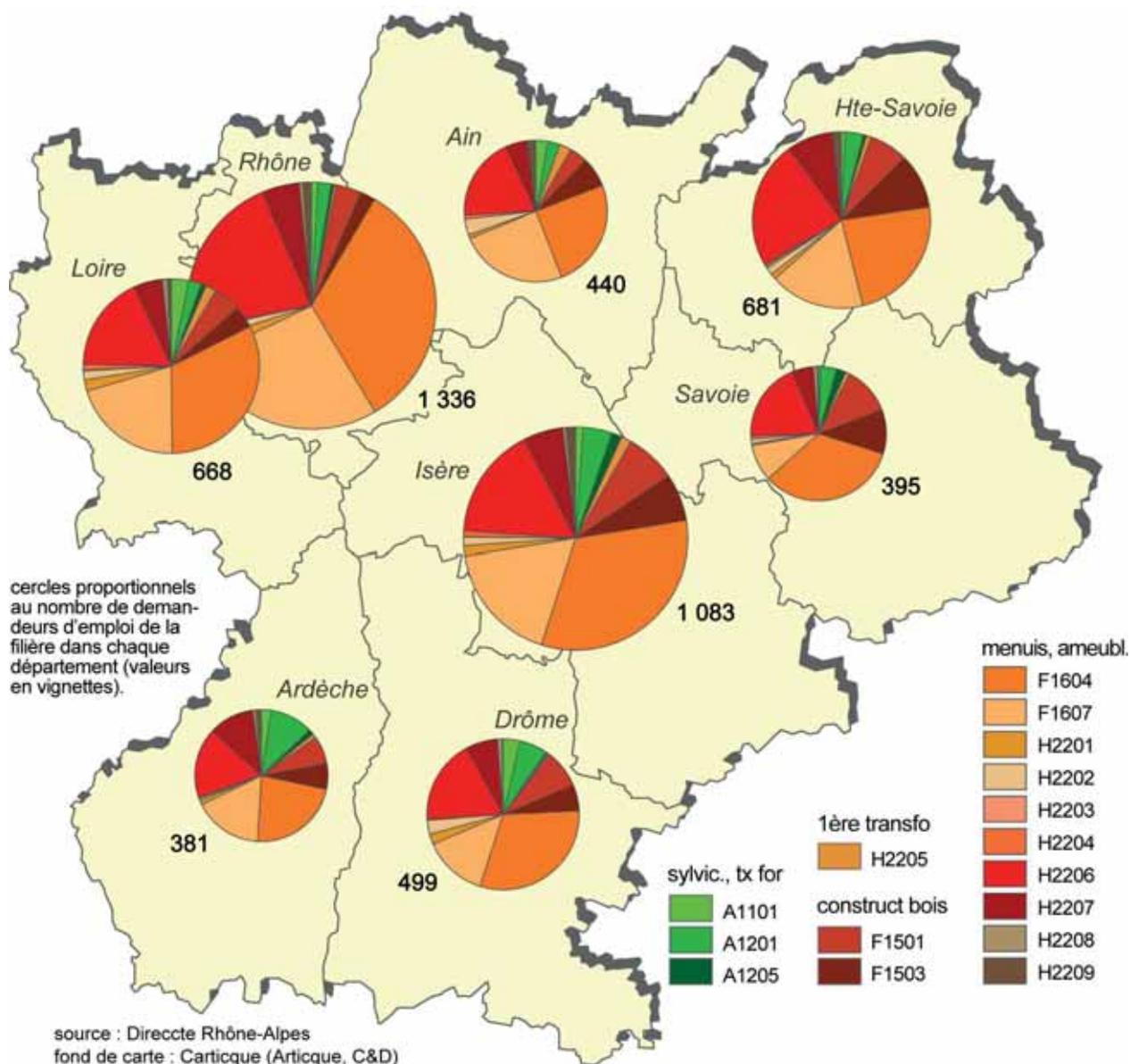
\* ne pas confondre l'indicateur utilisé ici avec le "taux de chômage", qui correspond quant à lui au nombre de demandeurs d'emploi pour 100 actifs

Source : DIRECCTE Rhône-Alpes - SESE

en jaune : les contingents de chômeurs les plus importants ;  
 en rose : valeurs critiques ; en rouge : valeurs fortement critiques ; en vert clair : valeurs inférieures aux moyennes.

En lien avec ces écarts, mais tenant également à la densité locale du tissu de la filière, de fortes **disparités territoriales** marquent l'espace rhônalpin (Tableau T15, Carte C4). Au-delà des effectifs de demandeurs d'emploi, qui sont aussi fonction du niveau démographique et du tissu économique de chaque département, la répartition de la population de chômeurs par métier souligne la part significative des activités de la forêt en Ardèche (14 %), et, dans une moindre mesure, dans la Drôme (10 %) ; mais surtout, le poids particulier des demandes d'emploi sur les métiers de la menuiserie et de l'agencement dans le Rhône (1 080, soit 81 % des demandes « filière » dans ce département).

Carte C4 - Rhône-Alpes - Demandeurs d'emploi par secteur et département - fin 2013



Des contrastes marqués entre départements s'observent en outre dans le ratio Nombre de demandeurs d'emploi pour 100 salariés - à ne pas confondre avec le taux de chômage, qui établit quant à lui le nombre de demandeurs d'emploi pour 100 actifs (Tableau T15). Les **valeurs** les plus **favorables**, qui s'observent dans l'**Ain** (8,9) et la **Haute-Savoie** (10,5) s'expliquent en large partie par l'**attractivité** territoriale de ces deux départements, et par la proximité de la **Suisse**, pourvoyeuse d'emploi pour les

frontaliers. En revanche, l'**Isère** (ratio de 15,7) et le **Rhône** (16,2) se ressentent d'une **situation** économique plus **tendue**, marquée aussi par des restructurations et des défaillances d'entreprise. L'**Ardèche**, quant à elle (ratio de 21,8), souffre du caractère très **diffus** de son tissu d'activité.

### combien d'offres d'emploi ?

A la différence des statistiques de demandes d'emploi, globalement représentatives de la réalité en ce que l'indemnisation du chômage est assujettie à l'inscription à Pôle emploi, les données sur les offres d'emploi sont entachées d'**une forte sous-évaluation**, tenant au fait que bien des chefs d'entreprise ne passent pas par Pôle emploi pour recruter. Le phénomène est-il particulièrement accentué dans la filière forêt-bois, dont on dit volontiers que les profils métiers sont trop spécifiques pour rentrer dans les cadres de l'Organisme ? En tout cas, il est clairement avéré (cf. *infra*, des pratiques de recrutement plutôt spécifiques à la filière).

Que dire ainsi des 134 offres d'emploi décomptées sur les métiers de la filière en Rhône-Alpes fin 2013, si ce n'est, il est vrai, que leur nombre a baissé de 33 % en 2012 (contre 20 % sur l'ensemble des secteurs) et de 22 % encore en 2013, contre une augmentation de 2 % sur l'ensemble des activités (Tableau T16). On observera aussi que, sur la dernière année, l'**érosion** a tout particulièrement marqué les trois départements de l'**Isère** (- 43 %), du **Rhône** (- 39 %) et de la **Loire** (- 31 %).

Tableau T16 - Rhône-Alpes - Evolution 2011-2013 des offres d'emploi dans la filière

	nombre d'offres d'emploi *			évol. nb offres d'emploi, en %	
	fin 12/2011	fin 12/2012	fin 12/2013	fin 2011 - fin 2012	fin 2012 - fin 2013
01-Ain	22	14	13	-36,4	-7,1
07-Ardèche	7	2	4	-71,4	100,0
26-Drôme	13	3	9	-76,9	200,0
38-Isère	38	35	20	-7,9	-42,9
42-Loire	21	13	9	-38,1	-30,8
69-Rhône	90	56	34	-37,8	-39,3
73-Savoie	22	13	12	-40,9	-7,7
74-Haute-Savoie	44	36	33	-18,2	-8,3
<b>Région Rhône-Alpes (filiale)</b>	<b>257</b>	<b>172</b>	<b>134</b>	<b>-33,1</b>	<b>-22,1</b>
Région Rhône-Alpes (ttes activ)	25 463	20 450	20 886	-19,7	2,1

\* L'analyse porte sur les Offres d'emploi Catégorie A (offres d'emploi en CDI ou CDD > 6 mois)

Source : Direccte Rhône-Alpes - SESE

en rouge : valeurs nettement plus défavorables que la moyenne

### ■ des besoins en main d'œuvre, plutôt délicats à couvrir

Si on se place du point de vue de l'entreprise en position de recrutement potentiel, l'observation comme les données statistiques font clairement apparaître, dans la **filière**, un phénomène de **difficultés** de **recrutement**, alors même que les besoins en main d'œuvre sont importants.

Sur un plan statistique, la quantification des besoins en main d'œuvre et l'appréciation des difficultés de recrutement renvoient directement à L'Enquête Besoins en main d'œuvre de Pôle emploi.

Selon cette source, les activités de la filière forêt-bois de Rhône-Alpes portaient fin 2012 près de **2 100 projets** de recrutement, ce qui représente en moyenne **14 projets** de recrutement **pour 100 entreprises** (toutes tailles comprises) et **5 projets pour 100 emplois** salariés existants (Tableau T17). Valeurs significatives, certes, où la filière en région fait mieux qu'au plan national (10 projets pour 100 entreprises, 4 pour 100 emplois), mais où les activités forêt-bois affichent pourtant un **dynamisme** nettement **moins**

**affirmé** que l'**ensemble** des secteurs : respectivement 38 pour 100 entreprises et 11 pour 100 emplois en Rhône-Alpes, 32 et 10 sur la France entière. Dans l'ensemble rhônalpin, les valeurs records sont portées par les départements de l'Ain et plus encore de la Savoie, qui affiche 30 projets pour 100 entreprises et 14 pour 100 emplois.

### Repères méthodologiques

L'Enquête Besoins en main d'œuvre est réalisée chaque année par Pôle emploi, avec le concours du CREDOC. Menée à l'automne de l'année n, elle quantifie les projets de recrutement des employeurs pour l'année n + 1 et précise, sur ces projets, ceux qui sont jugés difficiles par l'employeur concerné. Basée sur une liste de 200 métiers (Familles professionnelles), elle repose sur une sollicitation de 80 % des entreprises ou établissements entrant dans son champ, et affiche un taux de réponse de près de 25 %.

Le second enseignement de l'Enquête porte sur le pourcentage de **projets** de recrutement **jugés difficiles** (Tableau T17) : il est estimé en Rhône-Alpes à **70 %** par les employeurs de la **filière**, alors qu'il se situe à **42 %** sur l'**ensemble** des activités. L'écart met en évidence de manière très nette cette spécificité de la filière, par laquelle plus de 2 recrutements sur 3 sont jugés difficiles. Et, en la matière, Rhône-Alpes est loin d'être avantagée par rapport à la moyenne des régions (62,5 %).

Tableau T17 - Rhône-Alpes - Projets et difficultés de recrutement dans la filière - 2013

	projets de recrutement en 2013						difficultés recrutement 2013	
	nombre de projets de recrutement	nb projets pour 100 entrepr		nb projets pour 100 emplois		% projets recrutements saisonniers	nombre de projets jugés difficiles	% de projets jugés difficiles
		nombre d'entreprises	projets recrut. pour 100 entreprises	effectifs salariés	projets recrut. pour 100 emplois			
01-Ain	266	1 331	20	4 921	5		239	89,9
07-Ardèche	42	1 014	4	1 750	2		25	58,7
26-Drôme	146	1 053	14	3 040	5	33,2	106	72,3
38-Isère	298	2 657	11	6 893	4	10,8	162	54,5
42-Loire	231	1 771	13	4 871	5	8,9	190	82,2
69-Rhône	353	2 899	12	8 245	4	9,0	239	67,7
73-Savoie	456	1 539	30	3 377	14	53,0	358	78,5
74-Haute-Savoie	337	2 340	14	6 728	5	13,5	163	48,2
<b>Région Rhône-Alpes (filière forêt-bois)</b>	<b>2 091</b>	<b>14 604</b>	<b>14</b>	<b>39 825</b>	<b>5</b>	<b>20,8</b>	<b>1 469</b>	<b>70,3</b>
Rhône-Alpes (ttes activ)	191 625	508 761	38	1 754 686	11	41,2	80 674	42,1
France (filière)	13 486	129 758	10	352 662	4	16,7	8 433	62,5
France (toutes activités)	1 613 100	5 092 582	32	16 383 342	10	35,8	651 692	40,4

L'Enquête BMO 2013, réalisée à l'automne 2012, porte sur les projets de recrutement pour l'année 2013 (colonne "projets de recrutement"). Parmi ces projets, certains sont jugés potentiellement difficiles par les employeurs (colonne "difficultés de recrutement"). Par ailleurs, une part des projets concerne des emplois saisonniers (colonne "% projets recrutements saisonniers").

Source : Pôle Emploi (Enquête Besoins en main d'œuvre) et INSEE (Sirene et Clap)

en jaune : valeurs de comparaison des grands ensembles  
en vert clair : valeurs sensiblement plus favorables que la moyenne régionale  
en rose : situations sensiblement plus critiques que la moyenne régionale

Mais ces grandeurs d'ensemble sont affectées de contrastes substantiels : tandis que la **Haute-Savoie** et l'**Isère**, dans une moindre mesure, bénéficient d'une **situation** relativement **avantageuse** (ratio de 48 % et 54,5 % respectivement), des **valeurs** extrêmement **critiques** caractérisent la **Drôme** (72 %), la **Savoie** (78,5 %), la Loire (82 %) et l'Ain (90 %).

Les données du terrain rassemblées dans le cadre de la présente étude (Enquête en entreprises et entretiens individuels) permettent d'éclairer cette photographie quantitative, tant sur les difficultés de recrutement rencontrées que sur les pratiques adoptées.

## ■ de réelles difficultés de recrutement

### *image des métiers, motivation, situation territoriale : trois facteurs majeurs*

Depuis des décennies, les **métiers manuels** souffrent en France d'une **image dévalorisée**. Trop de jeunes encore les choisissent par défaut, et non par passion, ce qui, dans un certain nombre de cas, induit un manque de **motivation**. Bien des dirigeants rencontrent ainsi de réelles difficultés à trouver des jeunes motivés - difficultés qui n'affectent pas seulement, il est vrai, les métiers de la filière.

Ce défaut de motivation renvoie sans doute, au moins pour partie, au phénomène de la **Génération Y** et, singulièrement, au déphasage entre les besoins et attentes des personnes de cette génération, nés dans les années 1980-1990, et le mode de fonctionnement de l'entreprise. Il renvoie aussi au problème des jeunes en situation de **précarité** et en **perte de repères**.

En outre, une part significative des jeunes adultes (25-35 ans) à la recherche d'un emploi préfère aujourd'hui la solution de l'**intérim** à un CDI, par souci de gagner davantage d'argent « tout de suite » (primes d'intérim + droits au chômage acquis au bout de six mois).

Sur un plan plus fonctionnel, les difficultés de recrutement observées peuvent aussi tenir à la **situation géographique** des territoires :

- pour les entreprises situées en **zone rurale** notamment, se pose souvent la question, sinon de l'attractivité territoriale, du moins de l'**éloignement** géographique de la main d'œuvre et du **transport** ;
- les difficultés sont exacerbées en **Haute-Savoie** et dans une moindre mesure dans l'**Ain** et la Savoie, par la **proximité** de la **Suisse**, où des conditions de rémunération sensiblement meilleures entraînent une **évasion professionnelle**, sur les postes qualifiés comme sur les postes de manutention.

### *d'autres difficultés, sectorielles*

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

#### ▪ *forêt*

Il faut d'emblée, sur les activités de la forêt, **distinguer** entre postes de **technicien** et d'**encadrement** et postes d'**ouvrier sylviculteur** ou de **bûcheron**. Les premiers sont assez aisément pourvus : des formations existent, qui proposent sur le marché des profils généralement appréciés par les employeurs ; ces formations continuent à recruter des jeunes, attirés par un métier au contact de « la nature » et au service de l'environnement.

Sur les **métiers manuels** de la **sylviculture** et du **travail en forêt** (bûcheronnage, débardage), la **situation** en revanche est très **critique** et les recrutements difficiles : faiblement rémunérateurs, trop exposés, trop physiques, ces métiers n'attirent plus beaucoup, au point que, pour la première fois, on a assisté à la rentrée 2013 à des non-ouvertures dans ces filières.

#### ▪ *bois énergie*

Les recrutements se heurtent, sur l'**amont** de la filière, d'une part à la **désaffection** qui frappe certaines **formations forestières** (cf. ci-dessus), d'autre part au fait que ces formations n'abordent pratiquement **pas le bois énergie**.

Sur l'**aval** (qualification des combustibles, mise en œuvre, exploitation de systèmes), les opérateurs cherchant à recruter se tournent vers des **profils d'autres métiers**, et leur apportent ensuite une formation « maison » bois énergie : aujourd'hui en effet, il n'existe pratiquement **aucune formation initiale** au **bois énergie** en France, à l'exception de l'orientation Energie et environnement proposée par l'ENSTIB, qui propose une spécialisation partielle sur les bio-ressources et les énergies vertes.

▪ *scierie*

Comme le souligne l'**Observatoire du Métier** de la **Scierie** (voir Bibliographie en annexe), l'ensemble des postes et des métiers de scierie sont confrontés à de **sérieuses difficultés** de recrutement, liées à la baisse régulière du nombre de scieries et à l'image négative, et partiellement erronée d'ailleurs, du métier auprès des jeunes. Progressivement **délaissées** depuis plus de vingt ans, les **formations** aux métiers de la scierie se comptent désormais sur les doigts d'une main en France, et l'**avenir** de ces survivantes n'est d'ailleurs **en rien assuré**. Le résultat de cette désaffection est inéluctable : les **effectifs** formés mis sur le marché sont **de plus en plus dérisoires**. Ceci touche l'ensemble des métiers techniques de la scierie : gestionnaire de parc à grume, tronçonneur sur chariot, scieur de tête, pilote de canter, opérateur de délignage, affûteur, opérateur de classement, pilote de séchoir.

Certes, Rhône-Alpes est privilégiée, avec les formations proposées par la MFR des 4 Vallées (Lamure-sur-Azergues) et par l'Ecole technique du bois de Cormaranche-en-Bugey. Mais, dans cette dernière par exemple, qui forme aux CAP et Bac Pro de la scierie, la dizaine de jeunes diplômés qui sortent chaque année sur le marché sont loin de satisfaire les nombreuses demandes d'entreprises, de Rhône-Alpes et d'ailleurs : la formation rayonne France entière, mais ne propose qu'**1 diplômé pour 7 offres d'emploi**...

Dans ce tableau général, les scieries importantes, qui bénéficient d'une image proprement industrielle, ressentent moins de difficultés au recrutement. Elles parviennent en effet à s'associer des collaborateurs formés à d'autres métiers que le bois et leur apportent en interne la connaissance du matériau.

▪ *emballage*

Un constat de **gravité** analogue à celui de la scierie s'impose : desservie par une **image décalée** et faute de notoriété, l'activité d'emballage est confrontée à de sérieuses difficultés de recrutement, notamment sur les fonctions d'encadrement technique de la production.

▪ *négoce*

Une certaine distorsion est observée entre la demande et l'offre, en ce que les **formations initiales** font souvent la part trop belle à la **théorie**, au détriment de la **pratique**. Si le recrutement de personnel administratif est facile, il est en revanche plus **difficile** de trouver des profils satisfaisants à deux niveaux de la production : d'une part des **responsables d'activité** (responsables par maillons, ou par famille de produits), d'autre part des **préparateurs de commande**, magasiniers-caristes et des **chauffeurs**. Sur ces segments, les entreprises sont dès lors souvent amenées à recruter des profils très divers.

S'agissant des métiers d'exécution, on touche ici aussi à l'altération profonde de l'image des métiers manuels et au fait que les formations correspondantes sont (trop) souvent fréquentées par défaut.

▪ *bois construction*

De manière générale, les entreprises de charpente-construction et de menuiserie **peinent** à trouver :

- des **chefs d'équipe** et **responsables de production** (niveau encadrement intermédiaire), mais aussi chefs d'équipe de **chantier** et compagnons, postes pour lesquels on recherche de vrais professionnels, disposant d'une certaine expérience. Or les salariés en place sur ces postes restent volontiers dans l'entreprise où ils ont été embauchés.
- des **commerciaux** disposant aussi de **compétences techniques** sur les produits : soit les candidats ont un profil commercial, plus ou moins qualifié et pointu d'ailleurs, mais ne connaissent pas la technique, soit ils maîtrisent la fabrication mais n'ont ni fibre ni métier commercial. L'**absence**, sur la seconde transformation et la construction, de **formation commerciale approfondie** ne facilite évidemment pas les recrutements. Les BTS de type technico-commercial restent, de l'avis des observateurs, trop légers pour forger de vrais commerciaux maîtrisant les **techniques de vente**, tandis

que la Licence Pro « Gestion et commercialisation des produits de la filière forestière », portée par le CEFA de Montélimar, focalise principalement sur l'amont de la filière.

- parfois aussi, des **opérateurs** capables de piloter des **centres d'usinage** à commande numérique. On touche là à une carence de certaines formations, mais aussi, de la part de certains salariés, à un phénomène de frilosité face au changement, voire à une « peur » du numérique. Ceci peut amener des entreprises à recruter sur ces postes des profils DUT Génie mécanique par exemple.

▪ *ameublement*

Si le nombre de candidats est globalement supérieur à la capacité de recrutement des entreprises, se pose ici la question des **rémunérations** : en moyenne, c'est-à-dire exprimé en salaire médian, un jeune gagne moins dans l'ameublement que dans le bâtiment (NB : salaire médian : salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié plus).

## ■ des pratiques de recrutement plutôt spécifiques à la filière

Comment les employeurs surmontent-ils ces difficultés ? D'abord en privilégiant les moyens et canaux de recrutement les plus appropriés et efficaces. Ensuite en hiérarchisant fortement les critères de choix.

### *canaux de recrutement : le pragmatisme dominant*

Classés par ordre décroissant de sollicitation, les modes de recrutement utilisés dans la filière forêt-bois sont les suivants (NB : le classement ci-après résulte de la confrontation entre les résultats de l'Enquête en entreprises, cf. *infra*, p. 54, et des entretiens conduits avec des dirigeants) :

1. L'accueil d'**apprentis** et de **stagiaires**. Dans le bois construction, mais aussi dans d'autres secteurs d'activité, forêt par exemple, nombre d'entreprises ou opérateurs en Rhône-Alpes accueillent régulièrement des apprentis, à différents niveaux (CAP, Bac Pro... jusqu'à ingénieur).

Pour bien des petites PME de charpente et de menuiserie, où la culture et la tradition du Compagnonnage restent très présentes, la recherche et le recrutement de stagiaires et d'apprentis portent des enjeux essentiels de transmission et de pérennisation des savoir-faire. Il n'est pas rare, dans ces conditions, que le chef d'entreprise y investisse un temps important.

Mais, pour des **raisons économiques** (baisse du niveau d'activité, crainte d'une réduction des aides publiques) et **réglementaires** (sécurité des adolescents dans des métiers potentiellement exposés), les **entreprises** deviennent plus **réticentes** à accueillir des apprentis. Plusieurs centres de formation constatent que le nombre de candidats apprentis dépasse sensiblement le volume de l'offre en entreprises.

2. Le **bouche à oreille**, qui peut notamment permettre de recruter des personnels d'entreprises du même secteur d'activité récemment fermées.

3. Les **établissements de formation**, avec lesquels les entreprises entretiennent des relations régulières voire très proches, et qui, indépendamment de l'accueil d'apprentis, peuvent être sollicités pour des recrutements de jeunes formés en **voie scolaire**.

4. **Internet** : les entreprises ayant pignon sur rue utilisent volontiers leur site Web pour déposer des offres d'emploi. Certaines entreprises utilisent aussi :

- . des **sites de petites annonces**, spécialisés (par exemple [www.agri.fr](http://www.agri.fr), site d'annonces du monde agricole, pour les métiers de l'amont), ou non spécialisés (notamment Le bon coin),
- . des **sites d'organismes** de la filière : par exemple, pour les entreprises installées sur le nord de la région, le site de l'interprofession de Bourgogne Aprovalbois.

5. La **presse**, qu'il s'agisse de la presse locale, surtout pour des emplois peu qualifiés, ou de la presse spécialisée : Bois International, Wood Surfer, Bois Mag...
6. L'**intérim**, pour faire face à des **besoins conjoncturels**, mais aussi parce qu'une part croissante de jeunes adultes en recherche de travail préfère aujourd'hui ce mode de contrat, pour des raisons financières notamment. L'embauche en intérim peut dans certains cas déboucher sur la fidélisation du salarié dans un CDI.
7. **Pôle Emploi**, qui, de l'aveu des chefs d'entreprise et des observateurs de la filière, draine en fait une **part réduite** des **offres** d'emploi, en dépit de la mobilisation et de la qualité professionnelle souvent reconnues aux Conseillers de l'organisme. Ceci renvoie à deux critiques souvent formulées :
  - . les **procédures** de l'organisme sont **peu adaptées** à l'identification de compétences sur des **métiers très spécifiques** : forêt, bois énergie, scierie, seconde transformation ;
  - . les candidats proposés ne sont pas toujours très motivés.
8. Les **candidatures spontanées** - qui peuvent, dans certains cas et dans une certaine mesure, être porteuses de motivation.
9. L'**APEC** (Agence pour l'emploi des cadres), sollicitée pour les recrutements de personnel d'encadrement, notamment cadres administratifs et commerciaux.
10. Des **cabinets de recrutement**, sur des postes de haut niveau dans des entreprises importantes - mais avec des résultats variables, pour des coûts élevés.

***critères de recrutement : d'abord la motivation et le savoir-être***

Classés par ordre décroissant, les principaux critères qui guident le choix des entreprises de la filière forêt-bois dans la démarche de recrutement sont les suivants :

1. La **motivation**, considérée unanimement comme le **critère essentiel** : sans une réelle motivation, la compétence n'est guère valorisée ; inversement, les compétences peuvent s'acquérir sur le tas ou en formation continue, lorsque la motivation est là ;
2. Le **savoir-être**, qui implique d'une part un niveau minimum de **culture générale**, d'autre part de la (un peu de) **confiance en soi** - l'un et l'autre étant d'ailleurs pour partie liés ;
3. Les **compétences** dans le métier considéré, ou tout au moins un « **profil bois** ». Lorsqu'elles ont le choix, les entreprises préfèrent recruter des collaborateurs connaissant le matériau ou disposant d'une expérience professionnelle dans la filière, y compris dans des métiers voisins du leur ;
4. La **proximité** géographique, vecteur de fidélisation ;
5. L'adhésion aux **valeurs** de l'entreprise.

## 5. LA FORMATION ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Pour répondre aux besoins et attentes des entreprises de la filière forêt-bois en matière de recrutements et de compétences, Rhône-Alpes dispose d'une offre de formation dense, diversifiée et plutôt riche, dans le champ de la formation initiale comme dans celui de la formation continue.

### ■ 200 formations initiales aux différents métiers

#### une offre substantielle

##### ▪ 68 établissements

Telle qu'elle ressort du panorama qu'en offre le site Internet [www.metiers-foret-bois.org](http://www.metiers-foret-bois.org), l'offre de formation initiale aux métiers de la filière en Rhône-Alpes propose, sur l'année 2013-2014, **199 formations**, dispensées dans **68 établissements**, et réparties comme suit (Tableau T18) :

Carte C5 - Rhône-Alpes - Formations initiales de la filière par établissement et maillon - 2013

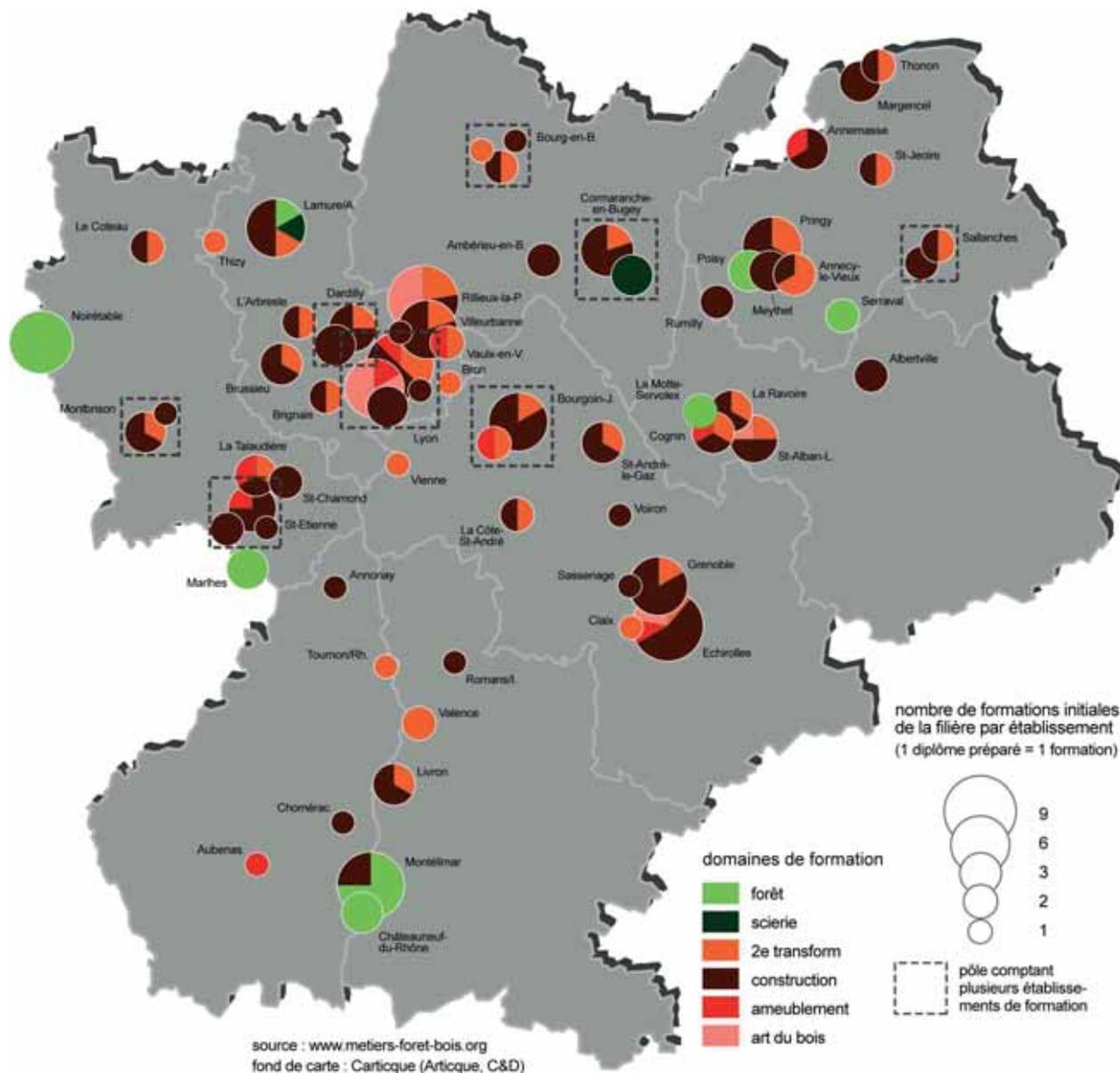


Tableau T18 - Rhône-Alpes - Etablissements de formation par maillon, niveau et localité - 2014

Maillon	Etablissement	Intitulé de la formation	Niveau	Dép	Localisation
<b>FORET</b>	CEFA de Montélimar	<b>CAPA</b> Travaux forestiers spécialité bûcheronnage	V	26	Montélimar
	Centre de formation forestière	<b>CAPA</b> Travaux forestiers spécialité bûcheronnage	V	42	Noirétable
	CEFA de Montélimar	<b>CAPA</b> Travaux forestiers spécialité sylviculture	V	26	Montélimar
	CEFA de Montélimar	<b>Bac pro</b> Forêt	IV	26	Montélimar
	MFR de Marlies	<b>Bac pro</b> Forêt	IV	42	Marlies
	Centre de formation forestière	<b>Bac pro</b> Forêt	IV	42	Noirétable
	MFR des 4 Vallées	<b>Bac pro</b> Forêt	IV	69	Lamure-sur-Azergues
	ISETA - Lycée agricole privé de Poisy	<b>Bac pro</b> Forêt	IV	74	Poisy
	MFR L'Arclosan	<b>Bac pro</b> Forêt	IV	74	Serraval
	CFPF CCI Formation	<b>BP</b> Responsable de chantiers forestiers	IV	26	Châteauneuf-du-Rhône
	Centre de formation forestière	<b>BP</b> Responsable de chantiers forestiers	IV	42	Noirétable
	CFPPA des Savoie et du Bugey	<b>BP</b> Responsable de chantiers forestiers	IV	73	La Motte-Servolex
	CFPF CCI Formation	<b>BPA</b> Travaux forestiers spécialité conduite machines	IV	26	Châteauneuf-du-Rhône
	MFR de Marlies	<b>BPA</b> Travaux forestiers spécialité conduite machines	IV	42	Marlies
	Centre de formation forestière	<b>BPA</b> Travaux forestiers spécialité conduite machines	IV	42	Noirétable
	CFPF CCI Formation	<b>BPA</b> Travaux forestiers spécialité trav. bûcheronnage	IV	26	Châteauneuf-du-Rhône
	MFR de Marlies	<b>BPA</b> Travaux forestiers spécialité trav. bûcheronnage	IV	42	Marlies
	Centre de formation forestière	<b>BPA</b> Travaux forestiers spécialité trav. bûcheronnage	IV	42	Noirétable
	CFPPA des Savoie et du Bugey	<b>BPA</b> Travaux forestiers spécialité trav. bûcheronnage	IV	73	La Motte-Servolex
	MFR L'Arclosan	<b>BPA</b> Travaux forestiers spécialité trav. bûcheronnage	IV	74	Serraval
	CEFA de Montélimar	<b>BTSA</b> Gestion forestière	III	26	Montélimar
	Centre de formation forestière	<b>BTSA</b> Gestion forestière	III	42	Noirétable
	ISETA - Lycée agricole privé de Poisy	<b>BTSA</b> Gestion forestière	III	74	Poisy
	CEFA de Montélimar	<b>BTSA</b> technico-commercial produits filière forêt-bois	III	26	Montélimar
	Centre de formation forestière	<b>BTSA</b> technico-commercial produits filière forêt-bois	III	42	Noirétable
	ISETA - Lycée agricole privé de Poisy	<b>BTSA</b> technico-commercial produits filière forêt-bois	III	74	Poisy
CEFA de Montélimar	<b>Licence pro</b> Gestion et commerc. produits filière for.	II	26	Montélimar	
<b>SCIERIE</b>	Ecole Technique du Bois	<b>CAP</b> Conducteur-opérateur de scierie	V	01	Cormaranche-en-Bugey
	MFR des 4 Vallées	<b>CAP</b> Conducteur-opérateur de scierie	V	69	Lamure-sur-Azergues
	Ecole Technique du Bois	<b>CAP</b> Mécanicien conducteur scierie option affûteur	V	01	Cormaranche-en-Bugey
	Ecole Technique du Bois	<b>Bac pro</b> Technicien de scierie	IV	01	Cormaranche-en-Bugey
<b>2e TRANSFORMATION</b>	CFA-BTP de l'Ain	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	01	Bourg-en-Bresse
	MFR de Cormaranche	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	01	Cormaranche-en-Bugey
	Lycée professionnel Marius Bouvier	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	07	Tournon-sur-Rhône
	CFA Livron - Batipole	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	26	Livron
	Lycée Professionnel Amblard	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	26	Valence
	CFA BTP Nord Isère	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	38	Bourgoin-Jallieu
	Lycée des métiers Jean-Claude Aubry	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	38	Bourgoin-Jallieu
	EREA La Batiè	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	38	Clax
	Lycée Polyvalent Hector Berlioz	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	38	La Côte-Saint-André
	Féd. Compagnonnie Métiers Bâtiment	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	38	Echirolles
	CFA IMT Grenoble	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	38	Grenoble
	MFR Le Chalet	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	38	Saint-André-le-Gaz
	Lycée Professionnel Galilée	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	38	Vienne
	CFA-BTP Michel Cluzel	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	42	Saint-Etienne
	CFA Compagnons du devoir	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	42	La Talaudière
	LP Barthélémy Thimonnier	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	L'Arbresle
	LP Gustave Eiffel	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	Brignais
	Lycée Professionnel Tony Garnier	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	Bron
	Atelier d'Apprentissage de la Giraudière	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	Brussieu
	CFA Philibert de l'Orme	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	Dardilly
	MFR des 4 Vallées	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	Lamure-sur-Azergues
	AFPIA Sud-Est	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	Lyon
	Lycée des métiers Georges Lamarque	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	Rillieux-la-Pape
	Lycée Polyvalent François Mansart	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	Thizy
	Ecole Boisard	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	Vaulx-en-Velin
	Féd. Compagnonnie Métiers Bâtiment	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	69	Villeurbanne
	Institut national de jeunes sourds	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	73	Cognin
	Lycée des métiers Le Nivolet	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	73	La Ravoire
	CFA-BTP des Savoie	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	73	Saint-Alban-Laysse
	Lycée Professionnel ECA	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	74	Anecy-le-Vieux
	Lycée Professionnel Privé CECAM	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	74	Saint-Jeoire
	MFR Clos des Baz	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	74	Sallanches
	Lycée Professionnel du Chablais	<b>CAP</b> Menuisier fabricant	V	74	Thonon-les-Bains
	Lycée Professionnel Amblard	<b>Bac pro</b> Technicien de fabric. bois et mat. associés	IV	26	Valence
	Lycée des métiers Etienne Legrand	<b>Bac pro</b> Technicien de fabric. bois et mat. associés	IV	42	Le Coteau
	AFPIA Sud-Est	<b>Bac pro</b> Technicien de fabric. bois et mat. associés	IV	69	Lyon
	Lycée des métiers Georges Lamarque	<b>Bac pro</b> Technicien de fabric. bois et mat. associés	IV	69	Rillieux-la-Pape
	Lycée Professionnel ECA	<b>Bac pro</b> Technicien de fabric. bois et mat. associés	IV	74	Anecy-le-Vieux
	Lycée des métiers Louis Lachenal	<b>Bac pro</b> Technicien de fabric. bois et mat. associés	IV	74	Pringy
	AFPIA Sud-Est	<b>BTS</b> Développement et réalisation bois	III	69	Lyon
	Lycée des métiers Louis Lachenal	<b>BTS</b> Développement et réalisation bois	III	74	Pringy
	MFR du Parc	<b>BTS</b> Technico-commercial	III	42	Montbrison
ECAM Lyon - Centre Ain - Bourg-en-B.	<b>Diplôme d'ingénieur</b> ECAM spécialité bois	I	01	Bourg-en-Bresse	

Mailion	Etablissement	Intitulé de la formation	Niveau	Dép	Localisation
<b>CONSTRUCTION</b>	CFA BTP Nord Isère	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	38	Bourgoin-Jallieu
	Féd. Compagnonnie Métiers Bâtiment	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	38	Echirolles
	CFA IMT Grenoble	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	38	Grenoble
	MFR du Parc	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	42	Montbrison
	CFA Compagnons du devoir	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	42	La Talaudière
	CFA Philibert de l'Orme	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	69	Dardilly
	CFA Compagnons du devoir	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	69	Lyon
	Féd. Compagnonnie Métiers Bâtiment	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	69	Villeurbanne
	CFA-BTP des Savoie	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	73	Saint-Alban-Laysse
	Lycée Professionnel du Salève	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	74	Annemasse
	MFR Les 5 Chemins Antenne CFA MFR	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	74	Margencel
	Féd. Compagnonnie Métiers Bâtiment	<b>CAP</b> Charpentier bois	V	74	Meythet
	Lycée professionnel Alexandre Bérard	<b>CAP</b> Constructeur bois	V	01	Ambérieu-en-Bugey
	CFA BTP Nord Isère	<b>CAP</b> Constructeur bois	V	38	Bourgoin-Jallieu
	Féd. Compagnonnie Métiers Bâtiment	<b>CAP</b> Constructeur bois	V	38	Echirolles
	CFA IMT Grenoble	<b>CAP</b> Constructeur bois	V	38	Grenoble
	Lycée Professionnel Benoît Fourneyron	<b>CAP</b> Constructeur bois	V	42	Saint-Etienne
	MFR des 4 Vallées	<b>CAP</b> Constructeur bois	V	69	Lamure-sur-Azergues
	Féd. Compagnonnie Métiers Bâtiment	<b>CAP</b> Constructeur bois	V	69	Villeurbanne
	Lycée des métiers Le Nivolet	<b>CAP</b> Constructeur bois	V	73	La Ravoire
	MFR Les 5 Chemins Antenne CFA MFR	<b>CAP</b> Constructeur bois	V	74	Margencel
	Féd. Compagnonnie Métiers Bâtiment	<b>CAP</b> Constructeur bois	V	74	Meythet
	CFA-BTP de l'Ain	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	01	Bourg-en-Bresse
	CFA Livron - Batipole	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	26	Livron
	CFA BTP Nord Isère	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	38	Bourgoin-Jallieu
	Féd. Compagnonnie Métiers Bâtiment	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	38	Echirolles
	CFA IMT Grenoble	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	38	Grenoble
	MFR Le Chalet	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	38	Saint-André-le-Gaz
	CFA-BTP Michel Cluzel	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	42	Saint-Etienne
	CFA Philibert de l'Orme	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	69	Dardilly
	MFR des 4 Vallées	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	69	Lamure-sur-Azergues
	AFPIA Sud-Est	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	69	Lyon
	Lycée Professionnel ECA	<b>CAP</b> Menuisier installateur	V	74	Anney-le-Vieux
	Lycée Professionnel Benoît Fourneyron	<b>Bac pro</b> Agencement de l'espace architectural	IV	42	Saint-Etienne
	AFPIA Sud-Est	<b>Bac pro</b> Agencement de l'espace architectural	IV	69	Lyon
	Ecole La Mache	<b>Bac pro</b> Agencement de l'espace architectural	IV	69	Lyon
	Lycée des métiers Georges Lamarque	<b>Bac pro</b> Agencement de l'espace architectural	IV	69	Rillieux-la-Pape
	Lycée professionnel Alexandre Bérard	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	01	Ambérieu-en-Bugey
	CEFA de Montélimar	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	26	Montélimar
	Lycée Roger Deschaux	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	38	Sassenage
	Lycée Professionnel Benoît Fourneyron	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	42	Saint-Etienne
	Atelier d'Apprentissage de la Giraudière	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	69	Brussieu
	Lycée Professionnel du bâtiment A. Cuzin	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	69	Caluire-et-Cuire
	CFA AFRABTP	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	69	Dardilly
	Lycée Professionnel Le Grand Arc	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	73	Albertville
	Lycée des métiers Louis Lachenal	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	74	Pringy
	Lycée professionnel Porte des Alpes	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	74	Rumilly
	Lycée professionnel CTMB	<b>Bac pro</b> Technicien constructeur bois	IV	74	Sallanches
	Lycée Carriat	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	01	Bourg-en-Bresse
	MFR de Cormaranche	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	01	Cormaranche-en-Bugey
	Lycée Polyvalent Boissy d' Anglas	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	07	Annonay
	Lycée Léon Pavin	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	07	Chomérac
	Lycée Auguste Bouvet	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	26	Romans-sur-Isère
	Lycée Polyvalent Hector Berlioz	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	38	La Côte-Saint-André
	Lycée Polyvalent Ferdinand Buisson	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	38	Voiron
	Lycée des métiers Etienne Legrand	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	42	Le Coteau
	Lycée de Beauregard	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	42	Montbrison
	Institution Saint-Marie La Grand'Grange	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	42	Saint-Chamond
	LP Barthélémy Thimonnier	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	69	L'Arbresle
	LP Gustave Eiffel	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	69	Brignais
	Atelier d'Apprentissage de la Giraudière	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	69	Brussieu
	CFA AFRABTP	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	69	Dardilly
	AFPIA Sud-Est	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	69	Lyon
Ecole La Mache	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	69	Lyon	
Lycée des métiers Georges Lamarque	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	69	Rillieux-la-Pape	
Lycée Professionnel Le Grand Arc	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	73	Albertville	
Institut national de jeunes sourds	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	73	Cognin	
Lycée des métiers Le Nivolet	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	73	La Ravoire	
Lycée Professionnel du Salève	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	74	Annemasse	
Lycée des métiers Louis Lachenal	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	74	Pringy	
Lycée professionnel Porte des Alpes	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	74	Rumilly	
Lycée Professionnel Privé CECAM	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	74	Saint-Jeoire	
Lycée professionnel CTMB	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	74	Sallanches	
Lycée Professionnel du Chablais	<b>Bac pro</b> Technicien menuisier-agenceur	IV	74	Thonon-les-Bains	
MFR de Cormaranche	<b>BP</b> Charpentier	IV	01	Cormaranche-en-Bugey	
CFA BTP Nord Isère	<b>BP</b> Charpentier	IV	38	Bourgoin-Jallieu	
Féd. Compagnonnie Métiers Bâtiment	<b>BP</b> Charpentier	IV	38	Echirolles	
CFA IMT Grenoble	<b>BP</b> Charpentier	IV	38	Grenoble	

Maillon	Etablissement	Intitulé de la formation	Niveau	Dép	Localisation	
<b>CONSTRUCTION (suite)</b>	Féd. Compagnonique Métiers Bâtiment	<b>BP</b> Charpentier	<b>IV</b>	69	Villeurbanne	
	CFA-BTP des Savoie	<b>BP</b> Charpentier	<b>IV</b>	73	Saint-Alban-Leysse	
	Féd. Compagnonique Métiers Bâtiment	<b>BP</b> Charpentier	<b>IV</b>	74	Meythet	
	CFA Livron - Batipole	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	26	Livron	
	CFA BTP Nord Isère	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	38	Bourgoin-Jallieu	
	Féd. Compagnonique Métiers Bâtiment	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	38	Echirrolles	
	CFA IMT Grenoble	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	38	Grenoble	
	MFR Le Chalet	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	38	Saint-André-le-Gaz	
	CFA-BTP Michel Cluzel	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	42	Saint-Etienne	
	CFA Philibert de l'Orme	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	69	Dardilly	
	MFR des 4 Vallées	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	69	Lamure-sur-Azergues	
	Féd. Compagnonique Métiers Bâtiment	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	69	Villeurbanne	
	MFR Les 5 Chemins Antenne CFA MFR	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	74	Margencel	
	MFR Clos des Baz	<b>BP</b> Menuisier	<b>IV</b>	74	Sallanches	
	LEGT Jean Monnet	<b>BTS</b> Agencement de l'environnement architectural	<b>III</b>	42	Saint-Etienne	
	AFPIA Sud-Est	<b>BTS</b> Agencement de l'environnement architectural	<b>III</b>	69	Lyon	
	Ecole La Mache	<b>BTS</b> Agencement de l'environnement architectural	<b>III</b>	69	Lyon	
	Lycée des métiers Louis Lachenal	<b>BTS</b> Agencement de l'environnement architectural	<b>III</b>	74	Pringy	
	MFR de Cormaranche	<b>BTS</b> Charpente-couverture	<b>III</b>	01	Cormaranche-en-Bugey	
	CEFA de Montélimar	<b>BTS</b> Systèmes constructifs bois et habitat	<b>III</b>	26	Montélimar	
	MFR du Parc	<b>BTS</b> Systèmes constructifs bois et habitat	<b>III</b>	42	Montbrison	
	Institution Saint-Marie La Grand'Grange	<b>BTS</b> Systèmes constructifs bois et habitat	<b>III</b>	42	Saint-Chamond	
	LEGT Jean Monnet	<b>BTS</b> Systèmes constructifs bois et habitat	<b>III</b>	42	Saint-Etienne	
	CFA AFRABTP	<b>BTS</b> Systèmes constructifs bois et habitat	<b>III</b>	69	Dardilly	
	Lycée des métiers Louis Lachenal	<b>BTS</b> Systèmes constructifs bois et habitat	<b>III</b>	74	Pringy	
	ENSE	<b>Dipl. d'ingénieur</b> génie civil Option Bois et environn.	<b>I</b>	42	Saint-Etienne	
	<b>AMEUBLEMENT</b>	Lycée des métiers Jean-Claude Aubry	<b>CAP</b> Ebéniste	<b>V</b>	38	Bourgoin-Jallieu
		Féd. Compagnonique Métiers Bâtiment	<b>CAP</b> Ebéniste	<b>V</b>	38	Echirrolles
		Lycée Professionnel Benoît Fourneyron	<b>CAP</b> Ebéniste	<b>V</b>	42	Saint-Etienne
		CFA Compagnons du devoir	<b>CAP</b> Ebéniste	<b>V</b>	42	La Talaudière
AFPIA Sud-Est		<b>CAP</b> Ebéniste	<b>V</b>	69	Lyon	
SEPR		<b>CAP</b> Ebéniste	<b>V</b>	69	Lyon	
Lycée des métiers Georges Lamarque		<b>CAP</b> Ebéniste	<b>V</b>	69	Rillieux-la-Pape	
Ecole Boisard		<b>CAP</b> Ebéniste	<b>V</b>	69	Vaulx-en-Velin	
Institut national de jeunes sourds		<b>CAP</b> Ebéniste	<b>V</b>	73	Cognin	
Lycée Professionnel du Salève		<b>CAP</b> Ebéniste	<b>V</b>	74	Annessas	
<b>ARTS DU BOIS</b>	SEPR	<b>CAP</b> Arts du bois option marqueteur	<b>V</b>	69	Lyon	
	Lycée des métiers Georges Lamarque	<b>CAP</b> Arts du bois option sculpteur orfèvre	<b>V</b>	69	Rillieux-la-Pape	
	Lycée des métiers Georges Lamarque	<b>CAP</b> Arts du bois option tourneur	<b>V</b>	69	Rillieux-la-Pape	
	SEPR	<b>Bac pro</b> Artisanat et métiers d'art option ébéniste	<b>IV</b>	69	Lyon	
	Lycée des métiers Georges Lamarque	<b>Bac pro</b> Artisanat et métiers d'art option ébéniste	<b>IV</b>	69	Rillieux-la-Pape	
	Lycée des métiers Le Nivolet	<b>Bac pro</b> Artisanat et métiers d'art option ébéniste	<b>IV</b>	73	La Ravoire	
	Féd. Compagnonique Métiers Bâtiment	<b>BMA</b> Ebéniste	<b>IV</b>	38	Echirrolles	
	SEPR	<b>BMA</b> Ebéniste	<b>IV</b>	69	Lyon	
	Lycée des métiers Georges Lamarque	<b>BMA</b> Ebéniste	<b>IV</b>	69	Rillieux-la-Pape	
	SEPR	<b>DMA</b> Habitat option décors et mobiliers	<b>III</b>	69	Lyon	
SEPR	<b>DMA</b> Habitat option Restauration de mobilier	<b>III</b>	69	Lyon		

Source : [www.metiers-foret-bois.org](http://www.metiers-foret-bois.org)

- **par maillon de la filière** : 27 formations aux métiers de la forêt, 4 aux métiers de la scierie, 43 pour la seconde transformation, 104 pour la construction, 10 pour l'ameublement, 11 pour les arts du bois ;

- **par niveau de formation et diplôme** :

- . 85 formations de niveau V : CAP (Certificat d'aptitude professionnelle) ou CAPA (Certificat d'aptitude professionnelle agricole),
- . 89 de niveau IV : 57 Bac Pro, 29 BP (Brevet professionnel) ou BPA (Brevet professionnel agricole), 3 BMA (Brevet des métiers d'art),
- . 22 de niveau III : 20 BTS (Brevet de technicien supérieur) ou BTSA (Brevet de technicien supérieur agricole), 2 DMA (Diplôme des métiers d'art),
- . 1 de niveau II : Licence Pro,
- . 2 de niveau I : diplôme d'ingénieur.

▪ *forte densité, mais disparité territoriale*

Le maillage territorial de cette importante offre de formation se caractérise à la fois par une **densité** globalement **élevée** et par d'importants **contrastes** territoriaux :

- la cartographie de l'offre par ville et par établissement (Carte C5) met en évidence le nombre élevé de sites de formation (55 villes ou communes de Rhône-Alpes) qui confère fréquemment à l'offre un vrai caractère de **proximité géographique** - ceci renvoyant au fait que bon nombre de formations sont principalement fréquentées par des populations scolaires de leur bassin de vie (cf. Enquête auprès des établissements de formation initiale, tableau en Annexes) ;
- la répartition montre toutefois une **diversité de situations** élevée, pour ne pas dire critique, et dans laquelle la **densité** observée sur le **Grand Lyon** et, dans une moindre mesure, sur les agglomérations de Saint-Etienne, Grenoble, Annecy et Chambéry, contraste avec le caractère **diffus** des formations initiales dans les départements de l'**Ardèche**, de la **Drôme**, voire de la Savoie.

▪ *une offre en évolution, en adaptation*

La carte des formations initiales de la filière n'est évidemment figée ni dans le temps ni dans l'espace. L'enquête et les entretiens conduits dans le cadre de cette étude montrent que :

- en lien avec une image plutôt négative des métiers auxquelles elles ouvrent, **certaines formations** sont aujourd'hui quelque peu **désaffectées**, au point que leur survie peut être remise en cause : c'est le cas des formations aux métiers de la **scierie**, de certaines formations aux **métiers de la forêt** (BEPA Travaux forestiers, Bac Pro Forêt) ou de la **transformation** (exemple : Bac Pro Technicien fabrication bois) et de la menuiserie (CAP Menuisier installateur) ;
- inversement, dans un contexte d'activité plutôt dynamique et porteur, bien des **formations** aux métiers de la **construction bois** affichent aujourd'hui une forte **attractivité** : CAP Charpentier et Constructeur bois, BP Charpentier, Bac Pro Technicien construction bois, BTS Systèmes constructifs bois et habitat. Sur ces filières, divers établissements envisagent d'ailleurs des projets d'ouverture à 5 ans.

▪ *des moyens techniques au service de la formation*

Quelles que soient les limites reconnues par les établissements eux-mêmes, ou pointées par les entreprises, les formations initiales aux métiers de la filière forêt-bois en Rhône-Alpes disposent d'un **niveau d'équipement** relativement **satisfaisant**, et notamment :

- pour les formations forestières : tracteurs forestiers, porteurs, simulateurs d'abatteuse - équipements fréquemment complétés d'ailleurs par les apports d'entreprises dans le cadre de chantiers de formation),
- pour les formations à la scierie : chaîne de tronçonnage, chaîne de sciage,
- pour les formations aux métiers de la construction : logiciels de CAO / DAO / FAO, centres d'usinage à commande numérique, maquettes de systèmes constructifs, équipements thermiques, matériauthèques, et même laboratoires d'essai.

**des effectifs en croissance sensible**

▪ *Rhône-Alpes en position forte*

Sur l'année scolaire 2012-2013 (dernière période enregistrée, au moment de la préparation de l'étude, dans la base de données Reflet du CEREQ sur laquelle repose l'analyse des effectifs), ce sont **2 900 jeunes** qui fréquentent les formations initiales aux métiers de la filière forêt-bois en Rhône-Alpes, ce qui représente 12,7 % de l'ensemble français (Tableau T19). Rapproché du poids de la région pour les effectifs salariés de la filière (11,3 %), ce taux illustre la **densité** et la **richesse** particulières de l'**offre rhônalpine** de formation, dont le rayonnement dépasse de fait le cadre régional.

Préséance de Rhône-Alpes aussi dans l'évolution récente des effectifs, qui enregistrent une **progression** de **38 %** entre 2007 et 2012, contre 33 % pour l'ensemble français.

▪ *quelques caractères affirmés*

Analysée dans le détail de ses effectifs, la formation initiale aux métiers de la filière en Rhône-Alpes se distingue notamment par les caractères suivants (Tableau T19) :

- sur les domaines de formation (Carte C6) :

- . une **prédominance** logique des métiers de la **construction**, qui, avec 1 321 élèves, rassemblent 45,6 % des effectifs régionaux (44 % sur France entière). Rhône-Alpes pèse ici 13,1 % de l'ensemble français, pour 11,8 % des effectifs salariés français de la construction.
- . une bonne **représentation** des formations aux **métiers de la forêt** : 536 élèves, soit **18,5 %** des effectifs en formation, et 16,6 % de l'ensemble français. Rhône-Alpes est au demeurant une des rares régions en France à compter des **effectifs significatifs** dans ces formations initiales.
- . la subsistance de **formations** aux métiers de la **scierie**, à travers deux établissements : Rhône-Alpes est **une des quatre dernières régions** françaises à proposer des formations dans ce secteur.

Tableau T19 - Rhône-Alpes - Effectifs des formations initiales de la filière - 2013

	région Rhône-Alpes		France entière		part de Rhône-Alpes en France, %
	effectifs	%	effectifs	%	
effectifs totaux formation initiale 2012-2013	2 898		22 806		12,7
dont filles	392	13,5	3 243	14,2	12,1
dont garçons	2 506	86,5	19 563	85,8	12,8
dont voie scolaire	1 614	55,7	14 166	62,1	11,4
dont apprentissage	1 284	44,3	8 640	37,9	14,9
dont formations forêt	536	18,5	3 229	14,2	16,6
dont formations scierie	8	0,3	41	0,2	19,5
dont formations 2e transformation	834	28,8	7 230	31,7	11,5
dont formations construction	1 321	45,6	10 076	44,2	13,1
dont formations ameublement	145	5,0	1 358	6,0	10,7
dont formations art du bois	54	1,9	872	3,8	6,2
dont niveau V	1 089	37,6	8 720	38,2	12,5
dont niveau IV	911	31,4	7 228	31,7	12,6
dont niveau III	829	28,6	6 164	27,0	13,4
dont niveau II	47	1,6	484	2,1	9,7
dont niveau I	22	0,8	210	0,9	10,5
effectifs totaux formation initiale 2007-2008	2 226		18 073		12,3
variation des effectifs 2007-2012	672	30,2	4 733	26,2	14,2
variation du nombre de filles	172	78,2	1 370	73,1	12,6
variation du nombre de garçons	500	24,9	3 353	20,7	14,9
variation du taux de féminité (en points)		3,6		3,8	
variation des effectifs en voie scolaire	562	53,4	4 354	44,4	12,9
variation des effectifs en apprentissage	110	9,4	379	4,6	29,0

légende des cases surlignées :

en jaune : les grandeurs et valeurs significatives ;

en vert clair : les valeurs rhônalpines sensiblement supérieures à la moyenne nationale ;

en rose : les valeurs rhônalpines sensiblement inférieures à la moyenne nationale.

Source : Cereq (Base Reflet)

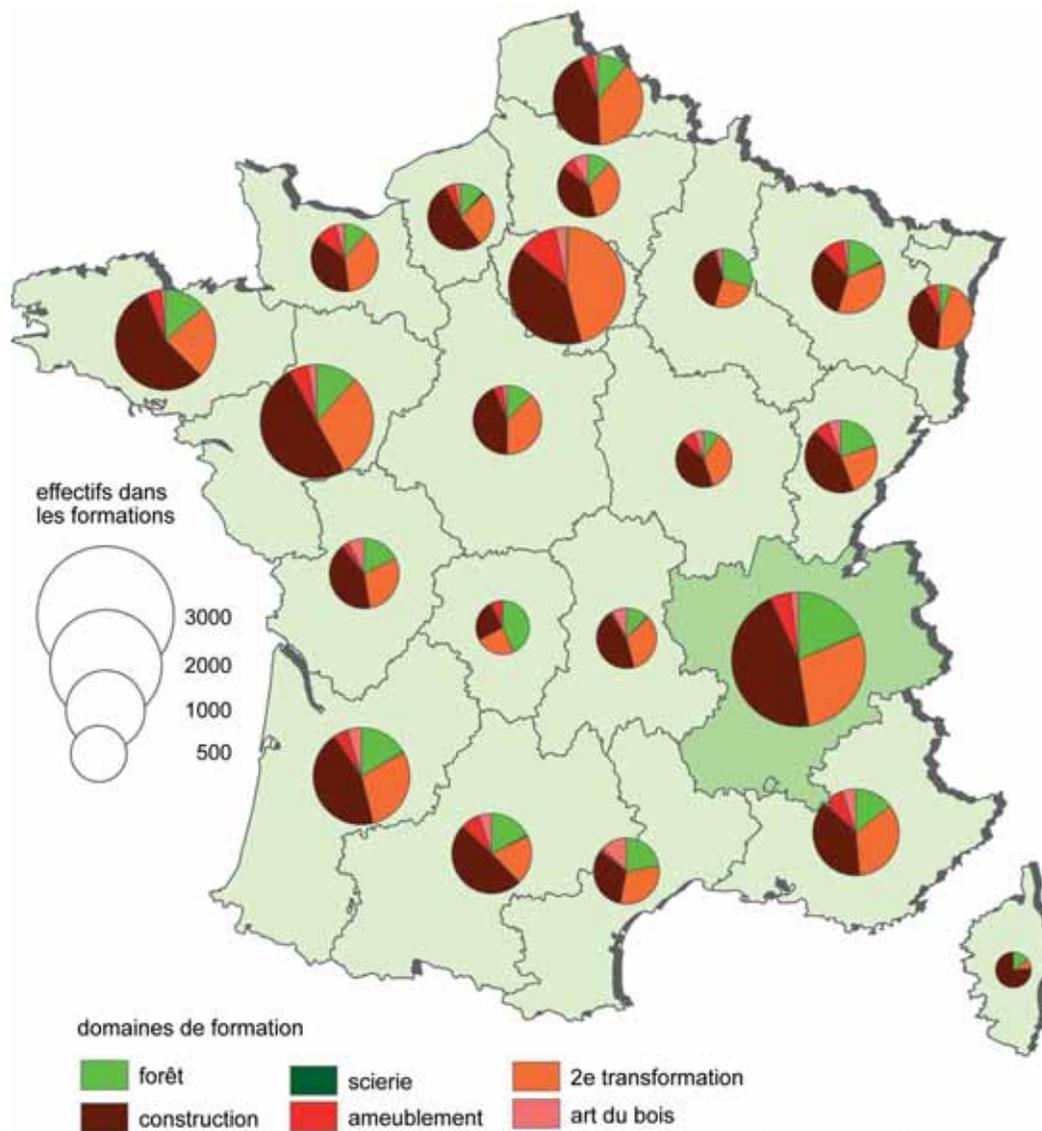
- sur les niveaux de formation :

- . une légère surreprésentation du niveau III (BTS) dans l'ensemble français : 29 %, contre 27 % ;
- . une certaine **faiblesse**, en revanche, en matière de **Licences Pro**, où Rhône-Alpes ne compte à ce jour qu'une seule formation ;
- . l'accès, certes récent mais décisif, de Rhône-Alpes au **niveau I**, avec **deux formations d'ingénieurs** (22 étudiants), qui représentent 10,5 % des effectifs français.

- sur les **voies** de formation :

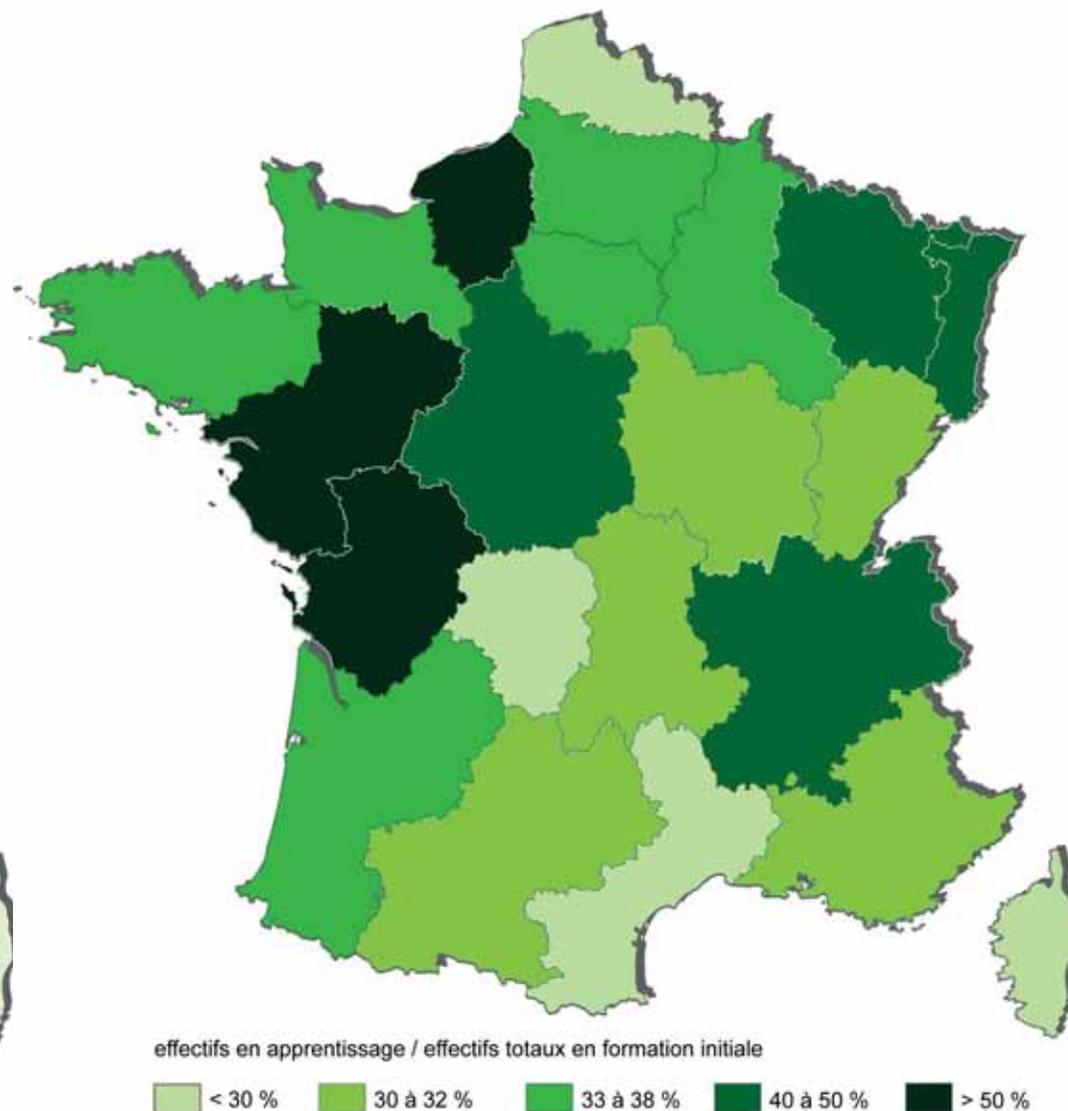
- . une nette **surreprésentation** des effectifs en **alternance** (44 %) par rapport au niveau français (38 %) ;

Carte C6 - France - Effectifs dans les formations initiales de la filière par maillon et région - 2012-2013



source : CEREQ, Base Reflet  
 fond de carte : Carticque (Articque, C&D)

Carte C7 - France - Part de l'apprentissage dans les effectifs des formations de la filière, par région - 2011-2012



(moyenne France : 38 %)

source : CEREQ, Base Reflet  
 fond de carte : Carticque (Articque, C&D)

- . une **croissance** des **effectifs** en alternance sensiblement **plus soutenue** (+ 7,5 % entre 2007 et 2012) que sur l'ensemble français (4 %).

Ce rapport de force entre effectifs en voie scolaire et effectifs en alternance traduit, pour les organisations professionnelles, un équilibre assez satisfaisant en Rhône-Alpes, étant entendu qu'une augmentation plus marquée de la part de l'alternance se heurterait aux limites de capacité d'accueil des apprentis dans les entreprises.

## ■ une abondance de produits de formation continue

### *une offre diversifiée*

Comme pour la formation initiale, la filière forêt-bois de Rhône-Alpes bénéficie d'une offre de formation continue multiple et diversifiée. Le recensement que FIBRA est en train d'établir fait état de près de 80 centres ou organismes qui interviennent sur ce secteur, dans un cadre structuré, par exemple à travers un catalogue, ou de manière plus ponctuelle. L'enquête menée sur ce thème à l'occasion des travaux du CEP a permis de faire remonter l'information pour 15 organismes. Ressortent des éléments de réponse ainsi apportés les données suivantes :

#### ▪ *une multiplicité de prestataires*

Ce chiffre de 80 centres de formation recèle une grande diversité de prestataires, dans les statuts comme dans le rattachement à des organismes de tutelle. La formation continue dans la filière forêt-bois de Rhône-Alpes, c'est en effet tout à la fois :

- des **établissements d'enseignement** (par exemple MFR, CFA...) ou groupements d'établissements (GRETA) intervenant par ailleurs sur le champ de la formation initiale,
- des **organismes associatifs** intervenant sur le champ de l'**Insertion** par l'activité économique et/ou de l'**ESS** (Economie sociale et solidaire),
- des organismes privés du secteur concurrentiel,
- des **organismes de développement** de la filière : CNDB, Centre régional de la propriété forestière, interprofessions (FIBRA, Inter Forêt-Bois 42...),
- des **sociétés équipementières** des industries de la filière, proposant les formations aux matériels qu'elles installent dans les entreprises.

#### ▪ *des offres pour des publics*

La diversité des prestataires est évidemment liée au fait que, par définition, la formation continue s'adresse à une grande **diversité** de publics. En la matière, l'offre proposée en Rhône-Alpes prend largement en compte, à travers la **multiplicité** des **aspects** de la **filière**, la diversité de ces publics. On recense en effet des formations à destination :

- des **salariés** des entreprises,
- des **dirigeants**, et des **entrepreneurs** individuels,
- des **demandeurs d'emploi** et des publics en difficulté,
- des **jeunes** de moins de 26 ans,
- de publics « **autres** » : collectivités locales (élus et techniciens), propriétaires forestiers sylviculteurs...,
- de particuliers.

De la même manière, cette carte de formation inclut à la fois des formations qualifiantes et des formations **certifiantes** - ces dernières offrant une **palette large** puisque, en fonction des métiers, elle va du **CAP** (par exemple CAP Constructeur bois proposé par Alvéole, en partenariat avec la FCMB), jusqu'à des diplômes de **niveau II** (par exemple formation proposée par Néopolis « Conducteur de travaux spécialisé en Construction Bois », Diplôme reconnu par l'Etat de niveau II, Licence).

▪ *une grande diversité de domaines et de thèmes*

Parallèlement, l'offre aborde les différents **segments d'activité** de la branche :

- dans les **maillons** concernés : sylviculture et travaux forestiers, scierie, emballage, fabrication, ameublement, construction, bois énergie ;
- dans le détail des **points d'application** des formations : par exemple marchés de travaux forestiers, statut et économie de l'entreprise forestière, maintenance de tronçonneuse, organisation du circuit matière en scierie, affûtage, maîtrise de logiciel DAO, thermique du bâtiment, conception de construction passive avec le bois, production de bois énergie en circuit court...

▪ *des outils et équipements technologiques*

Comme en matière de formation initiale, la plupart de ces formations reposent sur des outils pédagogiques adaptés, intégrant les **évolutions technologiques** actuelles des **métiers** de la filière. On citera, à titre d'exemple, les équipements suivants :

- atelier d'affûtage
- maquettes de systèmes constructifs
- matériauthèque
- simulateur de ligne de production
- centre d'usinage à commande numérique
- outils de CAO / DAO
- atelier de réalisation d'enveloppes étanches
- plateforme d'étanchéité à l'air
- équipements de thermique du bâtiment...

▪ *veille et anticipation sur les besoins des entreprises*

De la même manière, l'offre de formation reste en permanence au contact des **mutations** dans les activités concernées. C'est, plus encore qu'une prise en compte des évolutions observées, une exigence de veille et d'anticipation sur les mouvements en cours.

En témoignent quelques thématiques relevées à propos de la perception des mutations actuelles, telle qu'elle transparaît dans les retours de l'Enquête auprès des organismes de formation continue. Figurent notamment les projections et applications suivantes :

- les **nouveaux matériaux** : les matériaux composites (fabrication, mise en œuvre, Analyse des cycles de vie) ; les écomatériaux (mise en œuvre et pose) ;
- la conduite de **chantier** (chantier forestier comme chantier de construction) : **obligations** réglementaires et contractuelles des chantiers ; **cadre juridique** des chantiers et **auto-évaluation** de la conformité réglementaire ;
- les nouvelles réglementations de la construction : **écoconditionnalité**, thermique des bâtiments, gestion des **déchets**...
- la qualité : comment faire face à la discrimination des entreprises à travers les **systèmes qualité** ?
- de la **sous-traitance** à la **co-traitance** : comment sortir de la sous-traitance, gagner et réaliser des lots en attribution directe ?
- la responsabilité sociétale des entreprises.

***un recours habituel des entreprises à la formation continue***

De même qu'elles pratiquent toutes la formation « sur le tas » de leurs salariés, les entreprises rencontrées, dans leur immense majorité, utilisent, ici et là ou plus régulièrement voire assez systématiquement, la formation continue, confiée à un organisme ou un prestataire extérieur.

La vision de la (petite) entreprise de la filière forêt-bois qui n'investit pratiquement pas dans la formation professionnelle de ses salariés ou qui, le faisant, cantonne ces formations aux seuls aspects de réglementation et de sécurité, mérite d'être quelque peu rectifiée. En effet, la plupart des **entreprises** rencontrées **consomment** d'année en année le **budget formation** qu'elles peuvent mobiliser auprès de leur OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) ; un certain nombre d'entre elles vont au-delà, voire bien au-delà. L'analyse des thèmes de formation continue par maillon de la filière confirme d'ailleurs les évolutions auxquelles on assiste depuis plusieurs années en la matière :

▪ *des besoins diversifiés*

- en **bois construction**, les moyens mobilisés servent globalement à trois types de formation continue :
  - . formations **techniques**, permettant de répondre à des besoins en compétences de plus en plus pointues, liés à l'évolution des métiers, sur divers champs : thermique des bâtiments, perspiration dans les réalisations bois ; connaissance et maîtrise de nouveaux produits ; finitions (par exemple peinture, en menuiserie) ;
  - . formations à la **sécurité**, et aux questions de santé dans l'entreprise ;
  - . formations **commerciales**.
- en **ameublement**, la formation continue sert d'abord à familiariser les salariés avec les nouveaux équipements (**centres d'usinage**...). Elle est alors généralement assurée par les équipementiers.
- en **scierie**, les entreprises mobilisent globalement leur budget formation année après année sur les champs de la **sécurité**, mais aussi sur des domaines de technicité tels que **l'affûtage**, **l'informatique**, ou encore le **classement** (classement visuel notamment). Pour plusieurs entreprises rencontrées, la formation continue est indispensable :
  - . pour les salariés : acquisition de compétences nouvelles
  - . pour le chef d'entreprise lui-même : par exemple séminaire dirigeants d'entreprise, interactivités, favorisant une bénéfique prise de recul par rapport aux « spécificités » de l'activité de sciage.
- en **négoce**, les moyens de formation continue sont mobilisés par les entreprises pour :
  - . des formations techniques portant sur des thèmes à forts enjeux, dont la **gestion informatisée**
  - . des formations sur la réglementation, la **sécurité**, l'habilitation électrique...

▪ *l'incertaine motivation des salariés*

Reste qu'il y a aussi un **enjeu** de **sensibilisation** des **salariés** à l'intérêt de la formation continue. Singulièrement dans les entreprises structurées, où les tâches sont bien réparties, les perspectives d'amélioration des compétences ne sont pas toujours visibles ; de ce fait, les salariés peuvent ne pas être motivés pour participer à des formations.

On notera aussi qu'il n'est pas facile de motiver à la formation des **salariés sortis** très **tôt** du système **scolaire** et conservent de l'enseignement une vision péjorative ou une image très sélective voire élitiste.

▪ *la question des moyens*

Pour un certain nombre d'acteurs et d'observateurs de la filière, le niveau des fonds alloués aujourd'hui aux entreprises pour leur formation professionnelle traduit un **manque de moyens** face aux **besoins** exprimés - ceux-ci étant d'autant plus importants en période de mutations et de crise.

Cette insuffisance de moyens est plus sensible dans les **secteurs en difficulté**, comme l'ameublement, où la baisse de niveau de l'activité économique induit clairement une baisse des cotisations formation.

## ■ le regard nuancé des entreprises sur la formation

### *sur la formation initiale*

#### ▪ *observations générales*

- considérations liminaires

Pour bien des dirigeants rencontrés, recruter un jeune ayant un bon niveau d'étude est facteur de progrès pour l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Sur un certain nombre de métiers, les formations initiales apportent les bases indispensables, qui permettent aux jeunes, une fois recrutés, de se former ensuite aux spécificités des entreprises qui les embauchent. Ceci est vrai notamment pour les formations de type BTS.

Reste que, en référence à l'importance accordée au savoir-être, les formations, même très techniques, ne peuvent se limiter à apporter des connaissances strictement professionnelles, elles doivent contribuer aussi à l'élargissement de la culture générale des personnes.

- **formation initiale - besoins des entreprises** : une **distorsion** subsistante

Un écart significatif subsiste entre le monde de l'enseignement, qui reste globalement **rigide**, et le monde de l'entreprise, engagée dans « la marche du siècle ». Si la « qualité » apportée par les établissements à la mise en œuvre de la formation est jugée souvent satisfaisante, le **contenu** l'est en revanche moins, car les **référentiels** restent en partie **décalés** par rapport aux besoins tels qu'ils s'expriment :

- . ils font la part trop belle à la **théorie**, au détriment de la **pratique** ; de la sorte, les contenus des formations ne sont plus assez opérationnels ;
- . ils sont souvent **trop ouverts**, embrassent trop large, et cette dispersion limite d'autant l'apprentissage des **cœurs de métier** ;
- . sur certaines filières, ameublement notamment, il est difficile de faire évoluer des jeunes du CAP vers le BP ou le BTS, faute de **connaissances** suffisantes sur le **matériau** bois.

De plus, les équipements dont disposent les établissements de formation, et notamment les lycées professionnels, ne sont pas toujours, pour des questions de moyens, en adéquation avec ceux de l'entreprise. Divers centres de formation sont notamment sous-équipés, ou non équipés, en centres d'usinage à commande numérique.

Ainsi, l'**entreprise** est généralement amenée à **compléter** les formations initiales par de la **formation interne**. Et plus le niveau de formation est élevé, plus l'apport de l'entreprise sera important, surtout bien sûr pour les formations par voie scolaire.

- **l'apprentissage** : la voie à **favoriser**

Dans ce contexte, l'apprentissage (« un autre monde », par rapport aux formations en temps plein scolaire) reste la **voie privilégiée** par les entreprises : l'alternance sur laquelle il repose permet à l'élève de s'imprégner dès le début de la **réalité**, du **quotidien** de l'entreprise ; elle facilite aussi, par la succession de séquences à l'école puis en entreprise, les **passerelles** entre le monde de la formation et le monde de la production, favorise la création d'un lien dynamique entre les deux systèmes et peut donner lieu à une véritable **fertilisation croisée**. En outre, les jeunes en apprentissage ont plus de chances d'être employés.

On observera **toutefois** que de plus en plus de petites **entreprises renoncent** désormais à accueillir des apprentis, pour des **raisons économiques** notamment, mais pas seulement (évolution de la **réglementation**...). De la sorte, les jeunes en alternance ont aujourd'hui moins de facilité à trouver des maîtres de stage. Ceci n'est pas sans poser un gros souci de formation pour les années qui viennent.

▪ *observations par formations / diplômés*

- **CAP, BP** : la **base** des entreprises de la filière

Le CAP et le BP sont sans doute les diplômés les plus prisés des entreprises de la filière. Ils reposent sur des formations qui répondent souvent assez bien aux attentes des professionnels (formations par alternance notamment).

Toutefois, la **tendance** à l'**élargissement** des référentiels va à l'**encontre** d'une réelle **maîtrise** des cœurs de métier : en menuiserie par exemple, on a élargi la formation pour aborder des aspects « périphériques » de l'activité (escalier, ameublement...), mais c'est autant de connaissances et de compétences en moins sur la fabrication de menuiserie proprement dite.

- **Bac Pro** : un **intérêt**, des **limites**

Pour certains dirigeants et sur certains métiers, les Bac Pro offrent une bonne **formation** de **techniciens**, **adaptée** à la structure, à l'organisation et à la taille des **PME** de la filière. Mais ces formations présentent aussi des limites :

- . pour certains métiers (menuiserie notamment), le **Référentiel** est **trop large** : il est illusoire de vouloir faire maîtriser autant de connaissances à des jeunes en 3 ans, d'autant que ces formations commencent par des « tronc communs ». Ainsi, les jeunes Bac Pro **n'ont plus** complètement les **bases** du métier, ce qui pose aussi un problème d'**adéquation** entre le **niveau** de **rémunération** imposé par les Conventions collectives et le **niveau opérationnel** du salarié.
- . singulièrement dans les métiers de l'ameublement et de la construction, la formation souffre de **lacunes** dans l'utilisation de machines à **commandes numériques**.

- **formations supérieures** : un **avenir** pour la filière

- . observation générale : les formations supérieures, y compris au niveau ingénieur, sont **de plus en plus sollicitées** par la filière :
  - dans les **bureaux d'étude** des entreprises, où les ingénieurs apportent à la fois ouverture d'esprit, fibre innovation, capacité de recherche-développement, mais aussi capacité de synthèse (par exemple conception d'une menuiserie à la fois performante, esthétique et économique),
  - dans la **production**, où ils contribuent de manière souvent décisive à l'analyse et à l'optimisation des process.
- . analyse par niveau de formation :
  - **BTS** : les entreprises et opérateurs affichent un **intérêt marqué** pour certains BTS, qui présentent le double avantage de conférer au jeune une culture générale en même temps qu'une connaissance du bois. Parmi ces formations, le BTSA Production forestière, le BTSA Technico-commercial produits de la filière forêt-bois, le BTS technico-commercial bois et dérivé, ou encore le BTS Systèmes constructifs bois et habitat. S'agissant de ce dernier toutefois, certains dirigeants observent qu'il est plus adapté au Bureau d'études qu'à la production et au chantier.
  - **Licences Pro** : si les Licences Pro sont souvent **déjugées** par leur niveau estimé insuffisant et leur **multiplication** avec effet « feu de paille », **certaines** d'entre elles sont plutôt **appréciées** par la profession, comme la Licence Pro « Gestion et commercialisation des produits de la filière forestière » du CEFA de Montélimar.
  - **diplômes d'ingénieur** : les nouvelles formations d'ingénieurs bois en Rhône-Alpes (Ingénieur ECAM spécialité bois et Ingénieur Génie civil bois et environnement de l'ENISE) sont **accueillies favorablement**. Pour de nombreux acteurs et partenaires de la filière, il s'agit là d'une vraie opportunité, en ce que ces formations, par alternance, vont contribuer fortement à l'**élévation** des **compétences** en entreprise, et qu'elles s'adressent aussi aux petites entreprises.

▪ *les problèmes spécifiques des métiers à l'image dégradée*

D'une manière générale, l'image des « métiers de la filière » a sensiblement évolué toutes ces dernières années, grâce à la promotion du bois en tant que matériau durable, propice à la performance énergétique, écologique et technologique. Cependant, divers métiers ressentent aujourd'hui encore l'effet de dénigrement dont ils ont fait l'objet, en tant que métiers manuels, auprès de générations entières de jeunes depuis une cinquantaine d'années. Ceci est particulièrement vrai pour trois secteurs d'activité :

- **travail en forêt** : un phénomène de **désaffection** marquée s'observe aujourd'hui dans les formations aux métiers du travail en forêt (métiers des travaux sylvicoles, du bûcheronnage). Au point que des établissements de formation ont renoncé à ouvrir certaines sections à la rentrée 2013.
- **scierie** : va-t-on vers une disparition des **ultimes formations** aux métiers de la scierie en France, comme le craint, sans doute à juste titre, l'Observatoire du métier de la scierie ? La question est posée, avec la fermeture de la section de **Mouchard** (Jura), le sursis dans lequel se trouve la formation du Lycée Professionnel de la **Haute Moselotte** (Vosges), le manque de moyens qui caractérise la formation du Lycée professionnel des métiers du bois de **Luchon** (Haute-Garonne), mais aussi les inquiétudes qui pèsent sur la viabilité à terme de l'Ecole technique du bois (**ETB**) de **Cormaranche-en-Bugey** : bel outil, certes, non soumis aux contraintes d'effectifs parce qu'école privée hors contrat, mais outil qui pourrait être fragilisé par les incidences de la Réforme de la Taxe d'apprentissage.

Cette situation traduit une **désaffection** des métiers et des formations de la scierie, associée à une **position** plutôt **frileuse** de l'**Education nationale**. Et rarissimes sont aujourd'hui les collégiens qui prennent l'initiative de visiter une scierie. Cela étant, pour bien des acteurs, l'**image négative** de ce **métier** n'est pas seule en cause : la **localisation géographique** et, pour être très clair, l'isolement spatial de la plupart de ces **formations** a aussi contribué à leur désaffection progressive.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que, depuis de nombreuses années déjà, les postes de scieurs de tête et de pilotage de chaîne de sciage soient occupés, dans certaines scieries, par des salariés non issus de formation « scierie », mais **formés au sciage sur le tas**. Mais la disparition progressive des formations initiales à la scierie, qu'on cherchera à compenser par des formations continues courtes, entraînera inévitablement une **perte de compétences**, dans les différents compartiments du métier, y compris et peut-être surtout dans le métier clé de l'**affûtage**.

- **emballage** : l'activité d'emballage est trop restreinte pour envisager des formations spécifiques à ses métiers. Les entreprises sont donc amenées à **recruter des salariés issus de formations à d'autres métiers** de la filière (menuiserie) ou d'autres secteurs d'activité (métiers de bouche...).

Or cette **activité** reste **méconnue**, à cause de son faible poids économique, et ses représentations décalées, où subsistent encore les images d'Epinal de la caissette ou de la palette - alors qu'il existe aussi une **activité industrielle** de l'emballage, au service des industriels et à leur contact. De la sorte, les formations de la filière qui pourraient intéresser l'emballage, par exemple le BTS Développement et réalisation bois, servent peu le secteur, **faute d'attractivité**.

▪ *autres considérations*

Sont en outre pointées les déficiences suivantes du système de formation initiale de la filière :

- **carence de formation**, en France, sur le **bois énergie**, notamment sur l'**exploitation** des systèmes et chaufferies ;
- **absence de formation au pilotage de chaînes industrielles** spécialisées sur certains segments « nouveaux » de la filière, par exemple la fabrication de granulés. Dans cette activité comme dans d'autres d'ailleurs, les entreprises sont amenées à recruter des collaborateurs venant d'autres métiers et à leur apporter, souvent en interne, la formation nécessaire au métier du bois.

- **lacune**, dans les formations **techniques**, d'information et de sensibilisation à l'**intérêt** de se former aussi au **commercial**.

### **sur la formation continue**

- *un outil considéré comme essentiel*

La formation continue est globalement jugée comme **indispensable** par les dirigeants de la filière, et ce à tous les échelons de la structure d'entreprise. Elle permet en effet de :

- **compenser** les **lacunes** de la formation **initiale**,
- acquérir des **compétences nouvelles**, complémentaires,
- offrir aux salariés des voies de **promotion interne**.

- *des appréciations diverses*

Les observations que les chefs d'entreprise portent sur l'offre de formation continue à laquelle ils peuvent prétendre portent sur :

- la relative **richesse** de l'**offre**, considérée comme assez large, et qui bénéficie en Rhône-Alpes d'un maillage territorial plutôt dense ;
- la **qualité** toutefois **variable** de cette offre ;
- l'intérêt de **certaines formations** très **réussies**, par exemple :
  - . le dispositif Parcours opérateur des industries du bois porté par Opca3+ et développé par Céribois, qui permet d'apporter à des salariés venant d'autres métiers les connaissances de base de la filière et du matériau,
  - . les formations de dirigeants (Séminaires dirigeants) proposées par exemple aux entreprises par leurs organisations consulaires et accueillant des chefs d'entreprise de divers secteurs d'activité, ce qui favorise l'ouverture et la prise de recul.
- des **limites** aussi, dans les **contenus** :
  - . les formations au **commercial** pèchent souvent... par la faible part de « commercial », auquel est généralement associé du marketing, de la direction d'entreprise, etc.
  - . certaines formations sont jugées trop généralistes ou trop « basiques », donc peu efficaces.

- *la question du coût*

D'une manière générale, la formation continue reste, pour une PME, d'un **coût élevé**, ce d'autant que certaines formations pointues affichent des tarifs carrément prohibitifs (exemple d'une formation sur le travail en hauteur facturée 800 €/ jour / personne).

En outre, plus la formation est spécialisée, plus elle risque d'être éloignée géographiquement, ce qui accroît son coût, direct et indirect.

Mais certains dirigeants observent aussi que la formation continue doit être abordée comme un **investissement** sur le **moyen terme**, et que son coût est donc à relativiser.

Tableau T20 - Résultats de l'Enquête CEP en entreprises

rubriques de l'enquête	bois énergie	1e transfo	2e transfo	construction	distribution *
<b>Effectif (moyennes)</b>					
effectif global <sup>a</sup>	4	30	73	32	546
effectif salarié <sup>a</sup>	3	29	72	32	
dont CDI	2	28	65	28	
dont intérim		1	5	2	
dont apprentis	0,3	0,4	1	1	
dont contrats de professionnalisation		0,1	1	0,2	
effectif par niveau de formation <sup>b</sup>					
< niveau V	13 %	54 %	10 %	30 %	
niveau V	29 %	32 %	43 %	46 %	
niveau IV	31 %	8 %	17 %	8 %	
niveau III	14 %	5 %	23 %	9 %	
niveau II et I	13 %	1 %	7 %	7 %	
évolution prévisible à 5 ans <sup>c</sup>					
recrutements	66 %	80 %	61 %	63 %	100 %
suppressions de postes		10 %	4 %	16 %	
<b>Conditions de recrutement</b>					
difficultés de recrutement <sup>d</sup>	78 %	80 %	74 %	53 %	66 %
causes des difficultés de recrutement <sup>e</sup>					
pas de compétence opérationnelle	1	1	1	2	1
carence de formation	2	2	2	4	3
éloignement géographique	6	5	3	1	4
mauvaise image du métier	3	3	6	3	5
difficulté de fidéliser les salariés	4	4	5	6	2
exigence salariale	5	6	4	5	3
autre	problème de savoir-être	métier physique	manque de motivation	manque de motivation	
critères de recrutement <sup>e</sup>					
motivation	1	1	1	1	2
expérience professionnelle	2	2	2	1	1
savoir-être	3	3	3	2	3
niveau de formation	4	4	4	3	4
attaches locales	5	5	5	5	5
salaires souhaités	6	6	6	4	6
canaux de recrutement <sup>e</sup>					
bouche à oreille	1	1	1	2	2
candidatures spontanées	4	2	3	1	3
intérim	3	3	2	4	6
sites Internet (petites annonces)	5	7	4	7	1
accueil stagiaires	7	5	5	3	5
écoles	2	8	6	6	4
Pôle Emploi	9	4	8	5	3
annonces presse	6	6	7	8	3
Apec / Apecita	7	7	8	8	6
salons	8	9	9	9	6
autre	Mission locale		cabinet de recrutement	cabinet de recrutement	
<b>Besoins en compétences <sup>f</sup></b>	<i>à 2 ans</i> <i>à 5 ans</i>				
pilotage d'engin	50 %    11 %				
achats, approvisionnement	66 %	40 %    10 %		5 %	33 %
gestion de parc à grumes	22 %	40 %    40 %			

<i>rubriques de l'enquête</i>	<b>bois énergie</b>		<b>1e transfo</b>		<b>2e transfo</b>		<b>construction</b>		<b>distribution *</b>	
écorçage, cubage, tronçonnage, tri				30 %						
pilotage de scie			20 %	40 %						
traitement			10 %							
rabotage			30 %							
classement			20 %	20 %						
séchage			30 %	10 %						
bureau d'études					39 %	13 %	42 %	11 %		
recherche & développement					22 %	22 %	5 %			
pilotage et gestion de projet							21 %	5 %		
expertise procédés					30 %	9 %	15 %			
expertise produits					17 %	9 %	10 %			100 %
encadrement, optimisation production	22 %	17 %	40 %	20 %	35 %	22 %	16 %			
pilotage d'équipement à comm. numérique			40 %	20 %	35 %	9 %	5 %			
production, usinage, montage	39 %	6 %	60 %		39 %	4 %	26 %			
conduite de chantier							21 %	5 %		
levage							32 %			
maintenance, affûtage, dépannage	39 %	16 %	30 %	10 %	30 %	13 %	5 %			
gestion des stocks										33 %
gestion de flux, logistique	20 %	11 %			26 %	13 %	5 %			66 %
organisation de l'espace de vente										100 %
encadrement, animation d'équipe	6 %		30 %	10 %	35 %	9 %	26 %			100 %
organisation	20 %		20 %		30 %	4 %	32 %			33 %
marketing			10 %	20 %	26 %	4 %				66 %
commercial, gestion de clientèle	28 %		40 %	10 %	30 %	4 %	21 %	5 %		100 %
conseil clients										100 %
chiffrage, optimisation des coûts	20 %	6 %			22 %	4 %	32 %	5 %		33 %
QSE (qualité, sécurité, environnement)		11 %	10 %	30 %	17 %	13 %	11 %			33 %
gestion, comptabilité	39 %		30 %	10 %	4 %	9 %		5 %		
gestion du personnel								5 %		33 %
<b>Projets de recrutement par métier <sup>f</sup></b>	<b>à 2 ans</b>	<b>à 5 ans</b>	<b>à 2 ans</b>	<b>à 5 ans</b>	<b>à 2 ans</b>	<b>à 5 ans</b>	<b>à 2 ans</b>	<b>à 5 ans</b>	<b>à 2 ans</b>	<b>à 5 ans</b>
responsable de plateforme	28 %	17 %								
opérateur de plateforme	44 %	11 %								
conducteur d'engin	50 %	6 %								
acheteur, responsable appros	33 %	11 %	20 %	10 %	4 %	9 %				33 %
responsable de parc à grumes			10 %	30 %						
opérateur de parc à grumes			20 %							
pilote de scie			30 %	20 %						
opérateur de scierie			30 %	10 %						
mécanicien, affûteur	28 %	22 %		20 %						
classeur			30 %							
pilote de séchoir			20 %	10 %						
responsable d'atelier			30 %	10 %						
cadre bureau d'études					4 %	13 %	11 %	5 %		
technicien bureau d'études					30 %	4 %	21 %			
chargé de projet / développement					13 %	4 %	11 %	5 %		
cadre de production					9 %	17 %	5 %			
technicien de production					13 %	13 %	11 %			
chef d'équipe	11 %	11 %	20 %		39 %		32 %			33 %
conducteur de machine							10 %			
pilote d'équipement à comm. numérique					26 %	4 %	26 %	5 %		
ouvrier qualifié					39 %	13 %	58 %			
conducteur de chantier							16 %			
monteur							21 %			
responsable d'agence de négoce										33 %

<i>rubriques de l'enquête</i>	<b>bois énergie</b>	<b>1e transfo</b>	<b>2e transfo</b>	<b>construction</b>	<b>distribution *</b>
gestionnaire des stocks					33 %
vendeur-conseil					100%
magasinier					66 %
chauffeur-livreur					33 %
responsable qualité	6 %				
responsable marketing			9 % 9 %		66 %
commercial, technico-commercial	6 % 6 %	30 % 10 %	21 % 4 %	11 %	100%
gestionnaire, comptable	11 %	20 % 10 %	13 %	5 %	
secrétaire	17 % 6 %	30 % 10 %		5 %	33 %
<b>Gestion des RH et formation</b>					
préoccupations RH à 5 ans <sup>g</sup>					
recrutement	2	1	3	1	2
gestion de compétences	3	2	1	3	1
formation continue	5	5	4	5	4
rémunération	4	4	5	4	4
fidélisation	1	3	2	2	3
autre			évolution interne		
accueil d'apprentis					
entreprises accueillant des apprentis <sup>f</sup>	50 %	30 %	57 %	63 %	66 %
freins à l'accueil d'apprentis <sup>f</sup>	33 %	70 %	57 %	53 %	
nature des freins	faible notoriété bois énergie problème de savoir-être formation inadéquate contraintes réglementaires	pas de candidats contraintes réglementaires manque de temps	manque de curiosité manque de motivation baisse qualité formations contraintes réglementaires charge de travail investissement lourd situation géogr. entreprise	manque de motivation contraintes réglementaires problème de visibilité éco situation géo de l'entreprise	
formation continue					
connaissance de l'OPCA <sup>f</sup>	20 %	90 %	91 %	74 %	100 %
utilisation du budget formation <sup>f</sup>	33 %	60 %	74 %	79 %	100 %
% salariés formés / 3 dern. années <sup>f</sup>	12 %	4 %			
besoins en formation d'ici 2 ans	50 %	40 %	57 %	53 %	66 %
nature des besoins en formation	production conduite engins gestion qualité management coût de revient comptabilité sécurité	emballage soudure conduite chariot élévateur management informatique sécurité	DAO, méthode nouveaux produits commande numérique RGE management commercial sécurité	construction bois zinguerie conduite d'engins - Caces RT 2012 / 2020 réglementation ERP	
image de la formation	<i>bonne</i> <i>médiocre</i>	<i>bonne</i> <i>médiocre</i>	<i>bonne</i> <i>médiocre</i>	<i>bonne</i> <i>médiocre</i>	<i>bonne</i> <i>médiocre</i>
formation initiale par voie scolaire <sup>f</sup>	6 % 28 %	40 % 20 %	28 % 35 %	32 % 32 %	66 % 33 %
formation initiale par apprentissage <sup>f</sup>	39 % 11 %	50 %	39 % 9 %	42 % 11 %	66 % 33 %
formation continue <sup>f</sup>	16 % 6 %	30 % 10 %	39 %	37 % 16 %	66 % 33 %

\* distribution : chiffres à utiliser avec précautions (échantillon statistiquement peu représentatif)

a valeur moyenne de l'échantillon d'entreprises

b valeur moyenne de l'échantillon d'entreprises, en %

c pourcentage d'entreprises envisageant des recrutements ou des suppressions de poste à 5 ans

d pourcentage d'entreprises confrontées à des difficultés de recrutement

e causes des difficultés de recrutement, critères de recrutement, canaux de recrutement :

classés du plus important au moins important (respectivement de 1 à 6, de 1 à 6 et de 1 à 9)

f pourcentage d'entreprises concernées

g préoccupations en ressources humaines : classées de 1 à 5, de la plus importante à la moins importante

Source : FIBRA - Enquête CEP en entreprises - 2014



II

**LES BESOINS**  
**DES ENTREPRISES A MOYEN TERME**  
*approche prospective*

## 1. LES PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT

---

En prenant de la distance par rapport aux difficultés économiques que la filière connaît aujourd'hui en raison de la crise, les professionnels et les observateurs esquissent, pour les années qui viennent, des perspectives variables certes entre les secteurs, entre les entreprises, mais dans lesquelles les stratégies qui seront mises en œuvre pourront générer du développement, sur des activités portées par la dynamique durable du bois, en tant que ressource renouvelable et matériau éco-technologique.

### ■ amont de la filière : des perspectives variables

#### *forêt et gestion forestière : des produits bois, des services*

Sur Rhône-Alpes, l'activité de gestion forestière s'inscrit dans des perspectives couplant :

- pour les forêts privées comme pour les forêts publiques, une **demande** en bois sans doute durablement **assez soutenue**, dans le bois d'œuvre (construction) et plus encore dans le bois énergie ; ce niveau de la demande reste toutefois associé à une tendance structurelle à la baisse du prix des bois.
- pour les **forêts publiques**, une activité de services portant sur la vente de **prestations** liées à la multifonctionnalité de la forêt rhônalpine : services sur la fonction économique certes, mais aussi sur les fonctions de protection, d'accueil et de paysage. Rappelons que le développement de cette activité, dont le chiffre d'affaires dépasse nettement celui de la vente de bois, est hérité du processus de diversification des métiers de l'ONF (Office national des forêts) engagé à la fin des années 80.

#### *bois énergie : un potentiel à confirmer*

Le secteur du **bois énergie** présente des perspectives de **croissance soutenue** pour les années qui viennent, sous réserve que soient progressivement vérifiés trois **points de progrès** :

- la qualité des combustibles,
- la capacité de mobilisation de la ressource,
- la maîtrise de l'utilisation des équipements de chauffage.

Le CIBE (Conseil interprofessionnel du bois énergie) a avancé sur le champ « Utilisation et exploitation des équipements », en référence à un contexte réglementaire qui se durcit, sur le plan de la performance énergétique comme de la qualité de l'air. Il reste à conforter la filière par l'**injection** de **compétences** professionnelles sur le maillon « Installation, exploitation et maintenance ». Mais il faut également :

- développer le travail interprofessionnel entre les intervenants de la filière bois énergie, de l'amont à l'aval et, dans ce cadre, promouvoir la **qualification** des **combustibles** ;
- **sécuriser** les **approvisionnements**, à un prix de marché : dans un contexte de tensions sur la ressource, ceci invite aussi à étudier, dans la conception des chaudières, la mise au point d'équipements à même d'accepter plusieurs combustibles : plaquettes, sciures, écorces, rémanents....

#### *travail en forêt : un maillon stratégique, de réelles inquiétudes*

Les perspectives à court et moyen terme du travail en forêt inquiètent les acteurs et observateurs de la filière. En effet, le métier d'**ETF**, stratégique pour l'exploitation de la forêt et la mise sur le marché de produits bois, est et risque d'être de plus en plus confronté à des **difficultés** économiques **majeures**. Le contexte dans lequel évolue ce maillon a été bien analysé dans l'enquête menée en 2013 par divers opérateurs pour le **Projet Informa** (coopération transfrontalière avec l'Italie sur le champ de la formation professionnelle forestière). Le constat qui en ressort pointe notamment :

- des **prix de vente** trop **faibles**, et qui n'augmentent pas, contrairement aux charges,
- une faible capacité d'**investissement**,
- des conditions et des modes de paiement contraignants, une relation difficile avec les donneurs d'ordre,
- la disparition des petits scieurs, une diminution de la **ressource**, un accroissement de l'éloignement et de la **difficulté** technique des **coupes**,
- la concurrence d'ETF communautaires ou extracommunautaires, et des agriculteurs,
- une **réglementation** contraignante et inégalement appliquée,
- le manque de reconnaissance sociale, l'**isolement**.

Parmi les voies pouvant concourir au maintien des entreprises, et au-delà de ce que les politiques publiques, d'une part, l'interprofession, d'autre part, engageront, l'Enquête Informa évoque notamment :

- la **pluriactivité**, assez largement représentée dans les territoires de montagne (40 % des ETF sur les départements alpins) ;
- la **diversification** commerciale : accroissement du nombre de donneurs d'ordre, élargissement du territoire d'intervention... Aujourd'hui, près d'un tiers des entrepreneurs ont un rayon d'action régional.

### ■ scierie : entre concentration et valorisation industrielle

Pour le maillon de la première transformation, les perspectives à court et moyen terme sont fortement contrastées, comme cela ressort de l'étude *Prospective 2020 : la scierie française*, menée en 2013 par l'**Observatoire du métier de la scierie** et publiée par *Le Bois international* (avril 2014).

#### *trois scénarios possibles, pour l'Observatoire du métier de la scierie*

L'étude de l'Observatoire du métier de la scierie décrit **trois scénarios** :

- « Scénario 1 : **Productivité** et rentabilité des structures, avec **massification** de l'offre et intégration de la **transformation**. Activité partagée entre de grands groupes européens ; disparition des scieries semi-industrielles ; subsistance de petites scieries « de services » à proximité des agglomérations.»
- « Scénario 2 : **Complémentarité** et **diversité** des structures, dans une dualité qui va pousser les **entreprises semi-industrielles**, coïncées entre les opérateurs industriels et les scieries artisanales, à devenir plus importantes en massifiant leur offre, ou plus petites en choisissant la voie du négoce ou du **service**, et à **s'allier** avec d'autres scieurs ou avec des seconds transformateurs.»
- « Scénario 3 : Stagnation et **déclin**, pour une activité concentrée sur quelques grands groupes et ne parvenant pas à produire plus. **Disparition** progressive des **scieries semi-industrielles** qui n'ont pas réussi leur passage à une productivité accrue. Accroissement des importations de sciages. »

#### *des stratégies à confirmer*

Quelle que soit l'évolution pressentie sur les années qui viennent, on n'échappera sans doute pas à la poursuite de la **concentration**, qui est active depuis plus de trente ans - ce qui, dans le secteur du sciage résineux, ne signifie assurément pas réduction de la production, mais pas augmentation non plus, la « stabilité » prolongeant une tendance nette depuis plusieurs années.

Dans un contexte économique dépeint comme difficile, les stratégies d'entreprise s'inscrivent alors entre les deux extrêmes suivants :

- « **sortie par le haut** », avec renforcement des **compétences** et association de cadres de haut niveau (stratégies de scieries industrielles),

- combinaison entre production de **qualité, valorisation** des produits, souplesse, **réactivité** et **service**, associée le cas échéant à la diversification vers le négoce, dans les scieries petites à moyennes.

D'une manière générale, le potentiel de dynamique de l'activité réside désormais principalement dans la valorisation industrielle et la qualification des produits, à même de conférer aux bois rhônalpins - et français - une parité technologique avec les produits d'importation.

Cela dit, on observera que le développement, dans les activités du sciage, est globalement pénalisé, sur le plan des ressources humaines, par le fait que la scierie, à travers ses petites entreprises, véhicule une **image peu valorisante** de son **métier** : activité (trop) rurale, manque de technicité, métier vieilli ; et un tissu d'entreprises qui s'est terriblement distendu et apparaît aujourd'hui extrêmement diffus.

## ■ bois construction : des perspectives sous conditions

### *le marché du bois dans le bâtiment reste potentiellement porteur*

En dépit des incertitudes, des inquiétudes et de la complexité qui caractérisent actuellement l'activité du bois construction, en lien avec une conjoncture difficile, le marché du bois dans le bâtiment reste porteur, pour des raisons structurelles liées aux qualités et à l'intérêt du matériau dans société attentive aux exigences du **développement durable**.

### *une dynamique structurelle*

Dans une filière dont bien des secteurs affichent une baisse des effectifs (scierie, ameublement...), le **bois construction** apparaît, en termes d'emploi et de croissance, comme une vraie **locomotive** (cf. Inter Forêt-Bois 42, *Formation Ingénieurs GCBE - Etude opérationnelle*, 2013).

Cette dynamique s'affirme par la progression de l'emploi enregistrée depuis plus de dix ans comme par les **perspectives de croissance** : « ... c'est la construction qui constitue le moteur du bois massif [et du bois massif reconstitué] en termes de produits innovants et de perspectives de croissance du marché. » (étude PIPAME 2012 : *Marché actuel des nouveaux produits issus du bois et évolutions à échéance 2020*).

### *des réserves potentielles de marché*

Indépendamment des marchés publics, dont la dynamique est ralentie mais sur lesquels le bois a sans doute encore à gagner des parts de marché, le bois construction dispose de réserves potentielles :

- sur le marché de la **promotion privée**, en l'occurrence projets d'envergure et macro-lots, qui constituent les modes d'intervention habituels de la maîtrise d'ouvrage privée. Mais, pour insérer les solutions bois sur ce segment de marché des **grands projets privés**, il faut être à même de proposer une **offre** de compétences consistante, structurée et opérationnelle. Ceci suppose de travailler au **rapprochement d'entreprises** du bois-construction dans des structures globales.
- sur la **rénovation** : rénovation des menuiseries, isolation par l'extérieur, isolation par l'intérieur, aménagement, agencement, extensions... Mais, pour tirer profit à l'avenir de la prospection et de la mobilisation sur ce **champ « nouveau »**, il faudra travailler à la **maîtrise des coûts** d'intervention, de façon à offrir aux solutions **bois** une **parité** économique avec les autres matériaux.

### *un nécessaire investissement dans la compétitivité et la montée en compétences*

Le développement de parts de marché sur les différents segments de la construction nécessitera quoi qu'il en soit de la part de la filière et de ses entreprises :

- un investissement dans la **recherche-développement**, pour créer les produits, les technologies et les services de demain. Or, cet investissement, qui impose d'accroître l'encadrement de haut niveau, se

heurte à la contrainte des prix de vente : ceux-ci étant aujourd'hui très tirés, les entreprises, et tout particulièrement les petites PME, n'ont guère de moyens à dégager pour investir dans l'innovation.

- une appropriation du passage de la RT 2012 à la **RT 2020**, qui implique une **évolution majeure**, pour ne pas dire une révolution culturelle, dans les pratiques du bâtiment, et donc une **montée en compétences**. Face aux exigences de la future réglementation, ce ne sont pas seulement les dirigeants d'entreprise qui vont devoir se former, comme plusieurs le font actuellement, mais aussi les salariés eux-mêmes.

## ■ ameublement-agencement : de la crise aux stratégies offensives

Marqué, depuis des années, par les restructurations, les **défaillances** d'entreprises, les cessations d'activité sans repreneur et les **réductions d'effectifs**, le tissu d'activité de l'ameublement en Rhône-Alpes se caractérise désormais, à côté de **quelques grandes entreprises**, par une forte présence de **petites structures** et d'autoentrepreneurs, sur les métiers de l'**ébénisterie** et de la **pose**. Le secteur va sans doute continuer à « faire son ménage », chez les opérateurs les plus faibles, et dans le milieu de gamme.

Face à la crise et au déclin que connaît cette industrie depuis des années, les **stratégies** évoquées par les organisations professionnelles et/ou mises en œuvre par les entreprises portent notamment sur :

- le renforcement de l'**encadrement** et des fonctions de **conception**, d'une part, d'organisation et d'**optimisation** des process, d'autre part ;
- l'investissement **marketing** et la politique de **marques** ;
- le développement de produits **haut de gamme**, associé au développement à l'**export** ;
- la diversification ou, plus précisément, l'intégration d'**activités connexes** sur le champ de l'aménagement intérieur, par exemple la plomberie et l'électricité pour l'équipement mobilier en collectif : résidences étudiantes, résidences avec services, hôtels et résidences hôtelières... ;
- plus largement, l'insertion du produit meuble dans un ensemble de prestations qu'on peut énoncer comme « l'**aménagement intérieur** du bâtiment, de l'habitat » et qui, dans la perspective de la RT 2020, inclut l'architecture intérieure, l'agencement, la menuiserie ;
- le développement des **services**, par exemple livraison en 24h chrono.

## 2. LES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

---

Les perspectives de marché et de développement énoncées ci-dessus rendent compte du contexte dans lequel s'inscrit, aujourd'hui et demain, la dynamique d'emploi dans les entreprises. Pour un certain nombre d'entre elles, les recrutements envisagés à court et moyen terme porteront principalement sur des renouvellements de postes, liés aux départs en retraite ou à des ruptures de contrat.

Mais, en fonction des dynamiques de développement à l'œuvre, il peut s'agir aussi de créations de postes, y compris de postes d'encadrement, ce qui traduit la volonté des dirigeants de mettre en œuvre des stratégies de conquête en élevant le niveau de compétences.

Au printemps 2014, et abordées par maillons, les perspectives de recrutement dans la filière forêt-bois en Rhône-Alpes pour les années qui viennent sont les suivantes :

### ***sylviculture, gestion forestière : des perspectives contrastées***

Sur les activités de sylviculture et de gestion, la Coopérative et l'ONF (Office national des forêts) sont les principaux opérateurs à disposer d'équipes salariées où la notion de perspectives de recrutement a un sens quantitatif. Encore faut-il observer que ces perspectives varient fortement d'un opérateur à l'autre :

- *la dynamique de la Coopérative*

Portée par une dynamique de développement où elle affiche sa volonté d'être présente de manière plus homogène dans les différents territoires de sa vaste zone d'intervention, Coforêt envisage d'étoffer ses équipes de techniciens et technico-commerciaux sur le terrain - dans le même temps il est vrai, on va privilégier de plus en plus le recours à la prestation externe sur les travaux sylvicoles proprement dits.

- *ONF : vers un rééquilibrage de la pyramide des âges*

A l'ONF en Rhône-Alpes, les recrutements concernent uniquement le renouvellement, partiel d'ailleurs, des personnes partant à la retraite. Or, en tant qu'établissement public, l'ONF respecte le principe du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux. De fait, les effectifs d'agents publics baissent régulièrement (plus de 640 en 2007, moins de 590 en 2012). Quant aux ouvriers, de droit privé, saisonniers pour la plupart, la courbe de leurs effectifs épouse celle de la conjoncture économique.

Cela dit, l'analyse des effectifs menée début 2014 dans le cadre du Plan Emploi Formation au sein de la Direction territoriale Rhône-Alpes souligne le déséquilibre de la pyramide des âges de l'établissement, surtout dans les effectifs fonctionnaires : 50% des 300 agents patrimoniaux actuellement en poste seront partis à la retraite d'ici 10 ans. C'est afin de répondre à cet enjeu de renouvellement que l'Office a sollicité l'ISETA de Poisy en vue de monter en partenariat avec lui une formation BTS forêt en alternance : cette formation ouvre à la rentrée 2014 ; elle accueillera une vingtaine d'apprentis chaque année.

Par ailleurs, pour répondre aux enjeux de l'approche multifonctionnelle de la forêt, l'établissement aura besoin aussi de conforter son encadrement avec des ingénieurs de haut niveau, capables de prendre de la hauteur et d'appréhender la forêt en tant qu'éco-socio-système.

### ***bois énergie : une dynamique de croissance***

En lien avec la croissance soutenue qui le caractérise, en Rhône-Alpes et en général, le bois énergie est aujourd'hui, et sera sans doute dans les années qui viennent, créateur d'emploi. Cette dynamique pressentie s'applique aux diverses filières combustibles et aux différents niveaux de l'activité : production, transformation, distribution, exploitation.

### ***scierie : stratégies diverses, en fonction des profils d'entreprises***

- *renouvellements, dans les scieries semi-industrielles*

Dans les scieries de taille moyenne, les recrutements, qui correspondent pour l'essentiel à des renouvellements, concerneront à la fois des personnes non diplômées, sur les métiers de manutention, et des jeunes diplômés et qualifiés, pour intégrer, sur certains postes-clés de l'entreprise, des compétences nouvelles ou plus pointues (par exemple BTSA Technico-commercial bois sur des postes d'acheteur).

- *acquisition de compétences, dans les scieries industrielles*

Dans les scieries de dimension industrielle, les recrutements portent et porteront à la fois sur du renouvellement de poste, voire de la réorganisation, dans les différents métiers de l'entreprise, et plus encore sur l'acquisition de compétences renforcées, par le recrutement de cadres de haut niveau dans les domaines de la production et de la logistique, mais aussi de la gestion, de la QSE (Qualité sécurité environnement), voire de la finance.

### ***négoce : objectif croissance et compétitivité***

Selon les entreprises, et en complément des recrutements pour renouvellements, on envisage :

- des recrutements sur création de postes pour accompagner le développement et la compétitivité,
- des recrutements de collaborateurs à fortes compétences, capables de porter une vraie croissance de l'entreprise (niveaux III à I).

### ***bois construction : de réelles perspectives de renouvellement***

Globalement, et compte tenu d'un contexte de marché rendu plus complexe voire difficile, les perspectives de recrutement du bois construction sont liées davantage au remplacement de salariés quittant l'entreprise (retraite ou autre motif) qu'à des créations de poste. Mais, bien que la moyenne d'âge ait sensiblement baissé dans tous les métiers du bâtiment, la pyramide des âges du secteur est encore déséquilibrée, avec 22 % de salariés de 50 ans et plus, contre 14 % de salariés de moins de 25 ans. Dans ces conditions, les perspectives de recrutement pour renouvellement restent importantes.

### ***ameublement : adapter la voilure et sortir par le haut***

Sur les métiers de l'aménagement de l'habitat (ameublement, agencement, menuiserie), et compte tenu de la crise structurelle que subit le secteur, on enregistre une diminution nette des besoins en recrutement.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que, pour une majorité d'entreprises, les recrutements prévus sur les années qui viennent soient ici aussi principalement liés au renouvellement de salariés âgés. Et ces remplacements ne se feront pas tous en CDI, mais aussi en CDD voire par intérim.

Toutefois, sur un autre plan, le recrutement d'ingénieurs ou de cadres Bac + 5 ou 6 qu'on observe dans de grandes entreprises de l'ameublement, s'il ne porte pas sur des volumes importants, est riche de signification : il traduit une vision de l'intégration de compétences de haut niveau comme acte de management et laisse présager l'avènement d'une nouvelle génération de dirigeants.

## **3. LES BESOINS EN COMPETENCES**

---

Face à ces perspectives, quels besoins en compétences pour le court et le moyen terme les entreprises de la filière formulent-elles ? Les réponses qu'elles ont apportées dans l'Enquête sur échantillonnage (cf. *supra*, Tableau 20, p. 54) comme lors des entretiens individuels mettent l'accent sur l'importance première des qualités humaines, et sur quelques compétences-clés, techniques ou transversales.

### **■ des qualités humaines, personnelles**

Bien des entreprises cherchent avant tout à recruter **des personnes** plus que des compétences techniques à proprement parler : certaines qualités humaines constituent des critères essentiels qui souvent l'emportent sur les capacités techniques - lesquelles « peuvent toujours s'acquérir » sur le tas. De nombreux dirigeants insistent sur l'importance des qualités suivantes :

#### ***l'attitude professionnelle***

Pour un chef d'entreprise, et quel que soit le niveau du poste à pourvoir, un candidat doit d'abord, ou aussi, avoir une attitude un tant soit peu professionnelle, dans laquelle on percevra :

- de la **motivation** pour le poste considéré et, au-delà, l'affirmation d'une certaine **ambition**,

- de la **confiance en soi**, en lien direct avec l'ambition,
- un certain **savoir-être**, ce qui veut dire savoir se présenter, être à l'écoute, savoir dire oui, et non, savoir aussi accepter le non.

### ***la culture générale, qualité-clé***

Avec la généralisation et l'accélération des évolutions, des mutations dans les métiers - et ceci touche autant, sinon plus, la filière forêt-bois que les autres branches d'activité - la culture générale, et donc l'**ouverture d'esprit** et la capacité d'**adaptation** qu'elle détermine, est devenue, pour une entreprise, un élément-clé du profil des collaborateurs qu'elle souhaite recruter.

C'est en elle en effet que réside le **potentiel d'évolution** et d'adaptation d'une personne, sur les aspects techniques et plus encore sur le commercial et le **relationnel**, dont l'économie et le marché sont aujourd'hui friands. Le savoir-être, l'aptitude d'un collaborateur à établir une relation de confiance avec un client, puis à lui apporter un conseil, mais aussi l'**autonomie** dont peut faire preuve le salarié, sa capacité d'organisation : tout cela, qui est désormais essentiel pour le positionnement d'une entreprise sur son marché, renvoie à la culture générale et donc au contenu même des formations. Il ne suffit pas d'apporter des connaissances techniques, il faut aussi inculquer des éléments de savoir-être et d'ouverture d'esprit.

### ***autres qualités-clés***

Parmi les autres qualités volontiers recherchées :

- la **polyvalence**, qui, dans sa dimension « adaptabilité », renvoie aux acquis de la culture générale,
- l'expérience professionnelle et, plus précisément, l'affichage d'expériences prolongées dans une même entreprise (pour bien des dirigeants, trop de candidats changent d'employeur trop souvent).

## ■ **des compétences techniques et transversales**

S'agissant des compétences techniques ou transversales (management, commercial, qualité, gestion...), identifiant quant à elles à des savoir-faire, l'analyse par secteur en propose l'inventaire suivant (cf. Tableau 21. Les compétences-clés, pour aujourd'hui et demain) :

### ***dans le travail en forêt***

Selon l'Enquête Informa menée en 2013 auprès de plus de cent ETF en Rhône-Alpes et citée plus haut, les compétences attendues dans le maillon du travail en forêt sont les suivantes :

- compétences en **gestion** et **management** :
  - . **stratégie** et gestion : calcul du **prix de revient** et de la marge, montage de dossiers de subvention ;
  - . maîtrise des bases de la **comptabilité** ;
  - . **informatique** : maîtrise du **cubage** sur logiciel tableur ;
  - . management : organisation des tâches, connaissance des contrats d'embauche ;
  - . **sécurité** : connaissance de la réglementation, secourisme.
- compétences en **commercial** : capacité de négociation, développement de l'accès aux marchés ; capacité d'organisation du travail en équipe, pour répondre à des marchés plus importants.
- compétences **techniques** : capacité à piloter des engins (**Caces**), maîtrise de la mécanique, des engins d'exploitation, mais aussi élagage et, en zone de montagne, débardage par câble.

### ***dans le bois énergie***

Dans ses activités de production, le bois énergie recherche traditionnellement des compétences appartenant aux métiers suivants :

- sylviculture : gestion forestière, **travaux sylvicoles**,
- achat : connaissance des **produits**, capacité de négociation,
- exploitation forestière : **conduite de chantiers**, pilotage d'engins, bûcheronnage,
- production et transformation : pilotage de **broyeur**, de chaîne de **tronçonnage**,
- logistique : gestion de **plateformes**,
- **transport** et livraison.

Par ailleurs, des compétences « nouvelles », en l'état peu ou mal pourvues, sont et seront de plus en plus recherchées, sur les champs suivants :

- en matière de **production** des combustibles : de nombreux producteurs vendent « du bois », souvent hétérogène, notamment sur le plan de l'humidité, et non un produit, une énergie, exprimée en MWh. Les plateformes bois énergie ne disposent d'ailleurs pas toujours des équipements permettant de connaître le niveau d'hygrométrie de la ressource.
- en matière d'**installation de chaufferies** : s'il existe de vrais spécialistes dans ce domaine, qui ont fait le choix de formations continues de haut niveau et sont très qualifiés, bien des professionnels « bois énergie » travaillant pour les particuliers font un peu de tout, interviennent sans bureau d'études et n'ont pas de savoir-faire bois énergie. Il y a là de vrais et urgents **besoins de formation**.
- en matière d'**exploitation** et de maintenance d'**installations** bois énergie (réseaux de chaleur, chaudières) auprès des exploitants ou maîtres d'ouvrage. Le suivi des installations montre que nombre d'entre elles font l'objet d'une exploitation **médiocre**, faute de compétences.

#### ***dans la scierie***

A tous les niveaux, dans tous les métiers du sciage, les entreprises aspirent à une **montée en compétences**. En fonction de la taille des scieries et de leur positionnement sur le marché, ces compétences attendues peuvent porter sur tout ou partie des segments suivants :

- **approvisionnement** : connaissance de la ressource forestière et des **produits** bois, capacité d'approche logistique, d'organisation de **chantier** d'exploitation forestière, et de maîtrise de la sécurité ;
- production : compétence en matière d'**optimisation du flux matière** et des rendements, maîtrise des machines et de leur maintenance, donc compétences en **électromécanique**, maîtrise des outils informatiques et pilotage de **chaînes automatisées**, capacité d'organisation de la production ;
- valorisation des produits : pilotage de séchoir, compétence en classement (visuel / machine) ;
- vente, commercial : compétence produits, relation client ;
- **qualité sécurité environnement** : connaissance d'une réglementation de plus en plus complexe, maîtrise de normes de plus en plus pointues ;
- maintenance et **affûtage**, métier clé de la scierie.

#### ***dans le négoce***

L'activité de distribution sera de plus en plus demandeuse de compétences affirmées sur trois segments-clés de son activité :

- la **connaissance** des **produits**. Or les gammes de produits sont de plus en plus larges, et les produits de plus en plus techniques. Les grandes entreprises de négoce de la région proposent aujourd'hui plusieurs milliers de références ...
- l'évolution vers l'**informatisation** des **parcs**, dans un avenir plus ou moins proche, évolution qui va appeler de nouvelles compétences en gestion informatisée ;
- le développement de l'**analyse comptable**.

### ***dans l'emballage***

Deux champs de compétences « nouvelles » se développent aujourd'hui et vont se développer dans les entreprises d'emballage bois :

- la connaissance des nouvelles technologies et la maîtrise du **pilotage** de machines à **commande numérique**, aux différentes phases de la production ;
- une organisation de la production et de la gestion basée sur la **réactivité** et la souplesse, permettant de répondre à des délais de plus en plus contraints.

### ***dans le bois construction***

De manière générale, les entreprises de charpente, menuiserie et construction vont être, sur les mois et les années qui viennent, amenées à :

- . **élever** leurs **compétences**, compte tenu de la **technicité** croissante des métiers, en recrutant de plus en plus de **diplômés** de l'enseignement **supérieur** (niveaux III à I) ;
- . faire **évoluer** leurs **pratiques**, afin de répondre aux **exigences** liées à la future **RT 2020**, et aux préoccupations de développement de filières courtes, d'utilisation de produits locaux et de traçabilité.

Cette montée des compétences concerne les différents segments d'activité :

- au bureau d'études :
  - . compétences de **calcul** et de **dessin**, qui implique la maîtrise de **logiciels** tels que Cadwork ou Autocad. Pour diverses entreprises, l'adjonction de compétences de cette nature passera par le recrutement d'**ingénieurs** ;
  - . capacité d'optimisation, de plus en plus importante, surtout en période de prix tirés comme celle qu'on vit actuellement ;
  - . maîtrise de l'**interface** entre le métier de l'entreprise (menuiserie, charpente, construction) et les **autres corps d'état** du bâtiment, ce qui suppose l'acquisition de connaissances sur ces métiers ;
  - . maîtrise de la **physique du bâtiment** et application aux domaines du bois construction : étanchéité à l'air et à l'eau, respiration, thermique des murs, gestion de l'air, isolation et inertie ;
  - . connaissance, maîtrise et capacité de **veille** sur la **réglementation** et les **normes** ;
  - . expertise sur les **nouveaux produits** et matériaux et culture de la veille technologique ;
  - . connaissance des produits locaux et capacité à mobiliser des **filières courtes** d'approvisionnement ;
  - . capacité de **dialogue**, de coordination, voire de **négociation** avec les autres intervenants de l'acte de construire : maître d'œuvre, maître d'ouvrage notamment.
- à l'atelier :
  - . organisation et **optimisation** des process, développement de la production en ligne, maîtrise de la gestion des flux ;
  - . maîtrise du pilotage **de machines à commande numérique**, parmi lesquelles centre de taille ;
  - . compétences en matière d'**étanchéité** dans la fabrication des murs d'ossature.
- sur le chantier :
  - . compétences de **conduite de chantier**, ce qui appelle des conducteurs de travaux expérimentés, maîtrisant non seulement les aspects administratifs du chantier mais aussi ses aspects techniques ;
  - . connaissance et maîtrise des **DTU de la pose** : trop de poseurs de menuiserie par exemple ont une connaissance approximative, pour ne pas dire aucune connaissance des DTU.
  - . compétences d'**étanchéité** à l'air dans la pose.

- dans les entreprises plus importantes et structurées : compétences et fonction de Chef de projet ou **Chargé d'affaires**, qui porte des projets constructifs depuis l'amont (conception) jusqu'à la remise des clés, en assumant la responsabilité de l'ensemble et en étant l'interlocuteur privilégié du maître d'ouvrage et du maître d'œuvre dans les phases successives.

### ***dans l'ameublement-agencement***

Les besoins en compétences les plus fréquemment énoncés portent sur les domaines suivants :

- maîtrise de **logiciels de conception** de plus en plus pointus ;
- connaissance des nouveaux produits entrant dans le meuble (forte évolution dans le monde des panneaux) et maîtrise de la combinaison des **matériaux** ;
- compétences de technicien **pilote d'automate** ou, tout au moins, de mécanicien du meuble, à même d'intégrer des ateliers de plus en plus mécanisés et de s'adapter à des machines de plus en plus performantes ;
- productivité et **optimisation** des process de production ;
- maîtrise de la  **finition**, qui reste un savoir-faire spécifiquement français : la fabrication et l'assemblage du meuble peuvent être délocalisés, sa finition est généralement réalisée en France. Cette compétence suppose la maîtrise d'une multitude de solutions, qui ne cesse de s'accroître.
- compétences connexes sur des métiers du second œuvre de la construction (électricité, plomberie, mais aussi isolation), permettant une diversification de l'activité dans une approche globale « aménagement intérieur » ;
- compétences en **marketing** ;
- maîtrise des **techniques de vente** et de la distribution.

### ***sur l'ensemble des maillons***

Dans les différents secteurs d'activité de la filière, un certain nombre de professionnels expriment par ailleurs des besoins en compétences transversales à trois niveaux :

- compétences en **commercial**, associant une bonne connaissance des produits, c'est-à-dire une certaine maîtrise du champ technique, et une vraie maîtrise des **techniques de commercialisation**.
- besoins en encadrement : selon l'enquête de la CERA *Besoins en emploi et formation supérieure de la filière bois* (enquête conduite dans le cadre de l'étude *Quel dispositif de formation ingénieur bois en Rhône-Alpes ?* réalisée par FIBRA en 2013-14), environ 10% des entreprises évoquent la question du recrutement de **cadre** dans les deux ans qui viennent, pour répondre à un besoin de **compétences** techniques de **haut niveau**, d'organisation, d'animation d'équipe, de management...
- capacités de **recherche-développement** : sur différents maillons de la filière, plusieurs entreprises structurées soulignent par ailleurs le besoin d'injecter des compétences de recherche-développement et de conception, dans un souci d'optimisation de choix techniques. De telles compétences, de niveau « ingénieur de recherche », sont appelées tout aussi bien par des opérateurs de la **construction** (menuiserie notamment) que du **bois énergie** (fabricants de chaudières bois).

Tableau T21 - Les compétences-clés pour aujourd'hui et demain

maillons de la filière	les compétences-clés attendues par les entreprises	
<p><b>métiers de la gestion forestière et de la sylviculture</b></p>	<p><b>compétences d'ingénierie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. conception et mise en œuvre de <b>gestions durables</b></li> <li>. ingénierie de la <b>multifonctionnalité</b></li> <li>. expertise d'arbres et conseil</li> </ul> <p><b>compétences techniques spécifiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. gestion forestière</li> <li>. <b>élagage</b></li> </ul> <p><b>compétences commerciales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. <b>connaissance</b> des <b>produits</b> forestiers et du matériau bois</li> <li>. relation à la clientèle, capacité de négociation</li> </ul>	
	<p><b>métiers du travail en forêt</b>                      (source : enquête Informa)</p>	<p><b>compétences en gestion et management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. stratégie et <b>gestion</b> d'entreprise</li> <li>. bases en comptabilité</li> <li>. <b>informatique</b> (tableur)</li> <li>. management (<b>contrats</b> d'embauche)</li> <li>. <b>sécurité</b> et secourisme</li> </ul> <p><b>compétences en commercial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. capacité de <b>négociation</b></li> <li>. capacité d'organisation du <b>travail en équipe</b></li> </ul> <p><b>compétences techniques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. capacité à <b>piloter</b> des engins (CACES)</li> <li>. maîtrise de la <b>mécanique</b></li> <li>. débardage par câble</li> <li>. élagage</li> <li>. <b>maintenance</b>, entretien du matériel</li> </ul>
		<p><b>métiers du bois énergie</b></p>
<p><b>métiers de la scierie</b></p>		

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

## 4. LES ATTENTES DES ENTREPRISES

---

Interrogées sur leurs attentes en lien avec la problématique emploi-formation et, plus largement, le développement de leur activité et de la filière, les dirigeants d'entreprise ont fait remonter des attentes portant sur l'approche métiers-compétences et les ressources humaines, la formation initiale, la formation continue et, plus largement les conditions d'exercice de leur activité.

### ■ sur l'approche des métiers et des compétences

#### *notoriété des métiers manuels*

Un vrai besoin de mobilisation est clairement exprimé contre le **déficit de notoriété** de certains **métiers manuels**, et en faveur du renforcement de leur image auprès des différents publics concernés : parents, professeurs des collèges et personnels de l'orientation, adolescents eux-mêmes. Cette mobilisation, cette réhabilitation doit viser les métiers en difficulté de recrutement, au premier rang desquels ceux de la scierie et du travail en forêt, et, à ce titre, du bois énergie.

#### *éclairage sur l'évolution des métiers et des compétences*

Dans certains maillons, et plus particulièrement dans les secteurs d'activité fortement touchés par la crise, les dirigeants sont nombreux à exprimer des besoins d'éclairage et de projection sur l'évolution de leur métier à court et moyen terme, pouvant déboucher sur de vrais **Référentiels** métiers et compétences. C'est le cas notamment d'entreprises de l'ameublement, soumises depuis de nombreuses années à de très profondes mutations.

#### *consolidation des savoir-faire, pérennisation des moyens de formation*

D'une manière générale, les entreprises ont la préoccupation de pérenniser leur métier et donc de consolider et de faire **évoluer** leurs **savoir-faire**, dans un souci de compétitivité, de technicité et d'accroissement de la valeur ajoutée. Cette préoccupation est exprimée aux différents niveaux de la hiérarchie de l'entreprise, dans le monde industriel comme dans le secteur artisanal : ouvriers et employés, cadres, dirigeants et chefs d'entreprise. Elle appelle directement le maintien et le renforcement des moyens et des dispositifs de formation.

#### *amélioration de la culture managériale*

Dans la filière forêt-bois, et quelle que soit la structure des entreprises considérées, la culture managériale pêche souvent par **niveau insuffisant**, voire par carence. Cette faiblesse appelle un travail de sensibilisation à la culture managériale.

#### *articulation formation initiale - formation continue*

Les acteurs de la filière soulignent l'intérêt d'un **rapprochement** entre le système de la formation initiale et celui de la formation continue, dans un but de cohérence et de plus grande **efficacité** des dispositifs.

#### *promotion de la solidarité intergénérationnelle en entreprise*

Les dirigeants sont nombreux à exprimer une vraie préoccupation de solidarité intergénérationnelle en entreprise, prenant en compte :

- d'une part le phénomène d'usure des salariés à partir d'un certain âge, sur des métiers pénibles physiquement (charpente, menuiserie...),

- d'autre part le besoin d'encadrement des jeunes, en apprentissage comme à la sortie de l'école. Or l'expérience montre que, pour des apprentis, les meilleurs formateurs sont des salariés expérimentés.

## ■ en matière de formation initiale

Les préoccupations de meilleure articulation entre besoins des entreprises et système de la formation font notamment remonter les attentes suivantes :

### *évolution du contenu des formations*

Les mutations actuellement à l'œuvre dans la filière telles qu'évoquées plus haut (cf. 1e partie - 3. Les métiers, les compétences et leur évolution) appellent une évolution des formations initiales, prenant davantage en compte les thèmes et enjeux suivants, dans le sens d'une meilleure adéquation aux besoins des entreprises, et sans que la liste ci-après ne soit limitative :

- mécanisation, industrialisation, **automatisation**, numérique,
- prise en compte des exigences du développement durable et de l'économie circulaire,
- **qualité environnementale** des solutions et des matériaux,
- **réglementation**, DTU, normalisation,
- performance **énergétique** comme enjeu central et, pour certaines activités, compétence-clé,
- maîtrise de la technicité et évolution des systèmes,
- développement de la **mixité** des **matériaux**,
- progressive généralisation de la vision **macro-lots**,
- avènement d'une nouvelle ère de produits, boum des **produits biosourcés**.

Est évoquée en parallèle l'évolution des Référentiels de diplômes de l'Education Nationale, dans le sens d'une plus grande **polyvalence des profils**.

### *sensibilisation et formation aux techniques de commercialisation*

Pour les observateurs et partenaires de la filière, mais aussi pour un nombre de plus en plus significatif de dirigeants, il est urgent de compenser le déficit de compétences commerciales dans la filière et la carence de **connaissance** du métier du **commerce** dans les **formations** proprement **techniques**.

### *la connaissance réciproque de la conception et de la production*

Face à une certaine dichotomie entre le monde de la conception (bureau d'études) et celui de la production (atelier, chantier), certains dirigeants expriment le souhait du développement de vraies passerelles entre les deux.

### *préférence pour l'apprentissage mais limites*

Le développement souhaité de l'apprentissage comme voie privilégiée de formation aux métiers de la filière renvoie à deux considérations :

- l'attractivité des dispositifs de **financement** : on rappellera que l'accueil d'un apprenti entraîne une vraie dépense pour l'entreprise, non seulement directe, mais aussi en temps d'accompagnement et de formation (temps apporté par le dirigeant et/ou l'un de ses salariés) et donc en perte de production ;
- les **contraintes réglementaires** liées à l'apprentissage : contraintes pesant notamment sur le travail en hauteur, l'utilisation de machines....

Il est de toute manière peu envisageable d'accroître fortement les effectifs en apprentissage étant donné que **20 %** seulement des entreprises de la filière en Rhône-Alpes sont formatrices (c'est-à-dire accueillent des apprentis). Dans ces conditions, la formation par **voie scolaire** conserve sa parfaite légitimité.

## ■ en matière de formation continue

S'agissant de la formation continue (formation des salariés et formation des dirigeants eux-mêmes), les chefs d'entreprise de la filière expriment les attentes suivantes :

### ***des formations calibrées***

- calibrage **dans la durée** : une majorité d'entreprises aspire essentiellement à des formations continues de courte durée (1 à 3 jours), compatibles avec une activité de plus en plus compliquée, et tendue en matière de délais.
- calibrage **dans la nature de l'offre** de formation : souvent, plus que de formation au sens strict, les dirigeants d'entreprise aspirent à des modules couplant **formation** et **accompagnement**, avec de **l'expérimentation** en grandeur réelle (formation sur chantier par exemple).

### ***les champs et thèmes prioritaires***

Les attentes portent notamment sur les domaines suivants :

- **QSE** (Qualité, sécurité, environnement),
- **commercial**, force de vente, relation client : avec la crise, il faut aller chercher les marchés,
- offre de **services**, avec, pour le secteur de la construction, une spécification sur **l'offre globale**,
- **management** d'entreprises : notamment pour les entreprises de travaux forestiers,
- technique.

### ***appui financier à la formation continue***

Les entreprises sont nombreuses à souhaiter un meilleur accompagnement financier à la formation continue, tout particulièrement dans les métiers de l'ameublement, où la baisse du volume global de cotisations entraîne une baisse de moyens, et dans les métiers du bâtiment, où les besoins en formation sont aujourd'hui très importants, compte tenu de la révolution culturelle que la branche va devoir absorber avec l'avènement de la RT 2020.

### ***appui à la recherche-développement***

Des entreprises structurées et/ou leaders sur leur marché insistent par ailleurs sur l'enjeu de recherche-développement pour l'avenir des activités de la filière. A ce titre, elles attirent l'attention des pouvoirs publics sur l'importance d'un accompagnement financier en la matière - qui pourrait se traduire notamment par un appui au **recrutement** de **cadres** de **haut niveau**.

## ■ autres attentes exprimées

Les entreprises rencontrées ont par ailleurs exprimé les attentes complémentaires suivantes, relevant d'une approche plus large que la stricte problématique emploi-formation :

### ***un environnement économique loyal***

Elles sont d'abord nombreuses à appeler une promotion de la concurrence loyale et du **juste prix** : pour créer de l'emploi, les entreprises doivent avoir du **travail**, à un juste prix, dans un environnement loyal. C'est à ces conditions qu'elles pourront continuer à former des jeunes et assurer l'évolution et la promotion interne de leurs salariés.

### ***pratique des marchés publics : du moins disant au mieux disant***

Face à l'importance croissante du critère « **prix** » dans l'attribution des marchés publics, divers dirigeants du secteur bois construction estiment urgent de sensibiliser les Maîtres d'ouvrage publics à l'importance

de **critères qualitatifs** tels que le niveau de formation des équipes et le respect de la réglementation dont les entreprises peuvent se prévaloir.

### ***la normalisation raisonnée***

Certains chefs d'entreprise dénoncent aussi ce qu'ils appellent la sur-normalisation française : selon eux, dans un souci d'excellence certes peut-être louable, le système normatif français s'impose des exigences supplémentaires par rapport aux directives européennes. Ce surcroît d'exigence a pour effet de pénaliser nos entreprises dans la course à la compétitivité et, singulièrement, de compromettre la pérennité des petites entreprises. Il conviendrait de revenir à une approche raisonnée de la normalisation.

### ***communication***

Les acteurs comme les observateurs insistent enfin sur la nécessité de passer à la vitesse supérieure en matière de **communication** sur la **filière**, dans ses différents maillons, sur tous ses marchés, auprès de ses différents publics et consommateurs. Ce qui nécessite aussi la mise en œuvre de **formations** à la **communication**.

## 5. SYNTHÈSE DES ENJEUX DE LA FILIÈRE

---

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 ci-après :

### ■ enjeux sectoriels

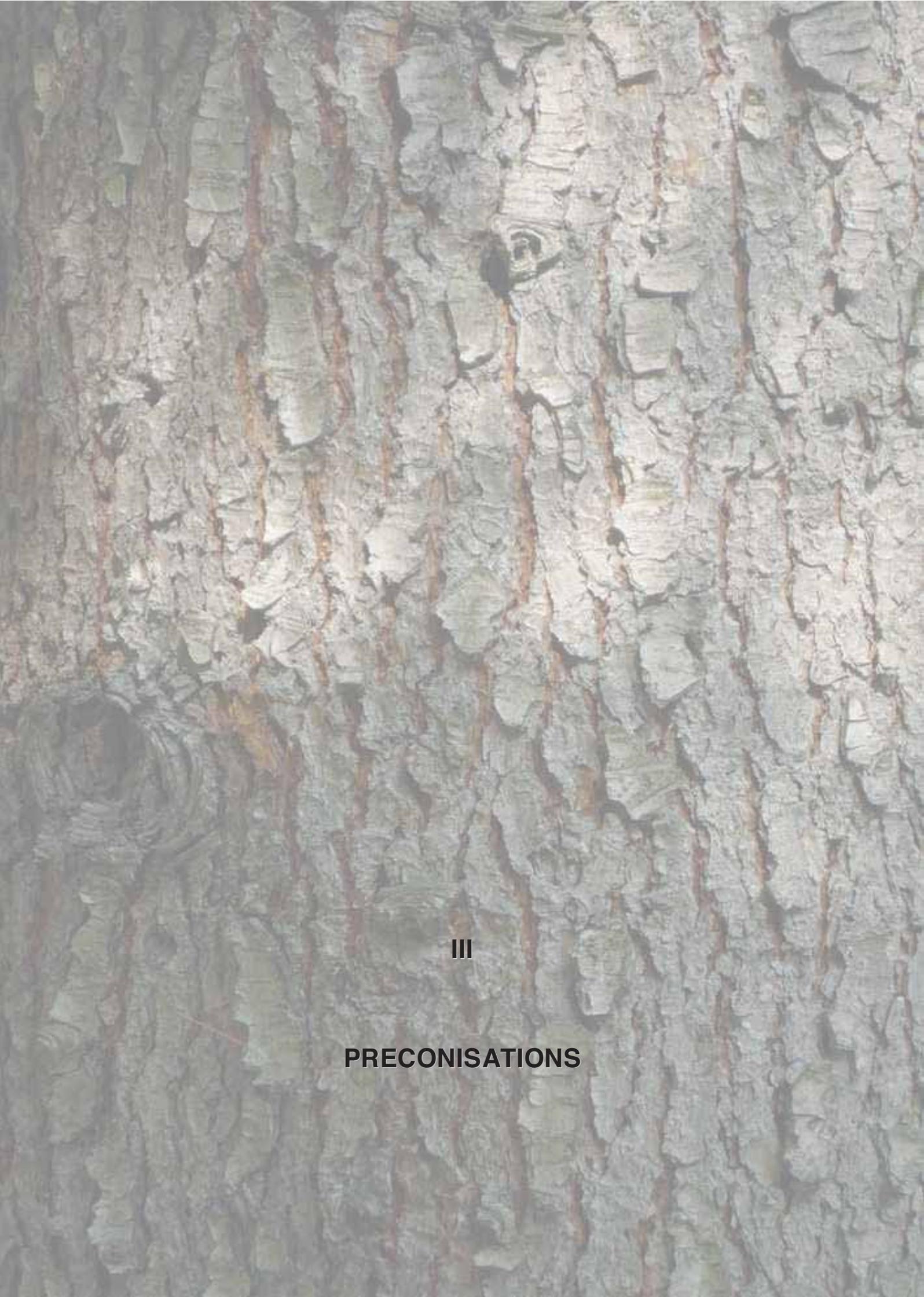
- consolidation des **parts de marché** du bois construction et positionnement sur des **marchés nouveaux** (rénovation, grands projets privés)
- capacité à **répondre** aux **exigences** actuelles et à venir de la demande et du contexte **normatif** par l'assimilation de sauts technologiques et l'évolution 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.

A close-up photograph of tree bark, showing a rough, textured surface with vertical ridges and grooves. The bark is primarily greyish-brown with some reddish-brown streaks. A small, dark, circular hole is visible in the upper-middle section of the image.

III

**PRECONISATIONS**

Tout au long de l'étude, les témoignages recueillis, dans les entretiens individuels comme dans les deux enquêtes, auprès de professionnels de la filière, de centres de formation et d'organismes partenaires ont fait remonter un certain nombre d'observations, d'analyses, d'enjeux.

Présentés et synthétisés dans les deux premières parties du document, ces matériaux portent, explicitement ou plus implicitement, des éléments de projections et de préconisations pour l'avenir. Parmi eux, les attentes mêmes des entreprises ont été formellement retranscrites, répondant ainsi à l'un des objets mêmes de l'étude : « Identifier les besoins actuels... et les besoins émergents des entreprises en compétences... ».

C'est sur ce socle qu'a dès lors été esquissée la trame des préconisations qui suivent. Cette trame repose ainsi sur l'écoute des acteurs, professionnels, formateurs, partenaires. Elle fait sienne les préoccupations de fidélité aux témoignages recueillis, de croisement et mise en perspectives des diverses appréciations, de pragmatisme aussi et d'aboutissement à des initiatives concrètes.

Dans ce cadre, il est apparu essentiel d'adosser les propositions d'action aux dispositifs en place, de façon à éviter de recréer des outils existants ou de doubler des procédures en place, de façon aussi à repérer, dans les politiques publiques ou les dispositifs professionnels, les moyens qui pourraient le cas échéant être apportés au service des préconisations retenues.

## 1. LES POLITIQUES EN PLACE ET DISPOSITIFS EXISTANTS

---

Est ainsi proposée, dans un premier temps, une représentation **synthétique** des **politiques** et dispositifs **publics** susceptibles de répondre à tels ou tels enjeux et besoins recensés. Sous forme de tableau, cette représentation a d'abord recherché une approche **opérationnelle**, mettant l'accent sur les contours, le contenu et les modalités des dispositifs. Elle organise l'ensemble en six « champs » de politiques :

- action collective de branche
- développement, emploi, ressources humaines
- accès à l'emploi
- formation continue
- développement économique et innovation
- action territoriale.

A l'intérieur de ces champs et pour chaque dispositif retenu, sont successivement énoncés ou résumés :

- le ou les financeurs, et les directions ou services interlocuteurs,
- la politique cadre dans laquelle s'insère le dispositif
- les objectifs assignés au dispositif
- le (ou les) public(s) visé(s)
- le descriptif du dispositif et les outils mis en œuvre
- la nature et les modalités de l'intervention, les conditions d'éligibilité
- l'intérêt pour la filière forêt-bois et ses entreprises.

Tableau T22 - Politiques et dispositifs emploi-formation de l'Etat et de la Région en Rhône-Alpes

Champ	Nom du dispositif	Financeur	Politique cadre	Objectif	Public visé	Descriptif, outils mis en œuvre	Nature de l'intervention et modalités	Intérêt pour la filière
ACTION COLLECTIVE DE BRANCHE	<b>COEF</b> Contrat d'objectifs emploi-formation	Etat (Direccte) / Région (DDEE)	Anticiper les mutations (SRDEI)	appuyer le développement de secteurs-clés	branche professionnelle . dirigeants . partenaires sociaux	déclinaison opérationnelle des CEP, avec programmation d'actions prioritaires : . en matière de formation initiale et continue . et, plus largement, en matière de stratégie d'entreprise, compétitivité, innovation, attractivité des métiers...  articulation des moyens en matière de ressources humaines, formation et emploi		intérêt d'un dispositif global, permettant de mobiliser, par l'entrée emploi-formation, des moyens sur les différentes thématiques de l'emploi et du développement
	<b>Comité stratégique prospectif</b> dans le cadre d'une CPRE (Commission paritaire régionale emploi-formation)	Région (DDEE)	Anticiper les mutations (SRDEI)	favoriser l'anticipation et le dialogue social	branche professionnelle . dirigeants . partenaires sociaux	. lieu d'échange sur les aspects prospectifs : veille et partage d'information sur les évolutions de l'économie rhônalpine  . instance paritaire de débat et de proposition (ex : renforcement des compétences, appui à l'innovation, attractivité territoriale...)	. aide au montage, puis au démarrage (appui au fonctionnement / un an) . aide possible sur certaines actions	faible représentativité des partenaires sociaux dans la filière
	<b>Convention de dialogue social</b>	Région (DDEE)	Renforcer le dialogue social (SRDEI)	conforter le développement par l'implication des partenaires sociaux et l'innovation sociale	partenaires sociaux	contractualisation annuelle entre organisations patronales et organisations de salariés, autour de trois axes : . professionnalisation des représentants et représentation aux différentes instances emploi - formation . anticipation des mutations économiques . sécurisation des parcours professionnels	accompagnement par ARAVIS (Agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail)	faible représentativité des partenaires sociaux dans la filière
	<b>Actions collectives innovantes</b>	Région (DDEE)	Renforcement du dialogue social (SRDEI)	conforter le développement par l'implication des partenaires sociaux et l'innovation sociale	partenaires sociaux	soutien à des projets socialement innovants : . institution de Commissions paritaires à un niveau local . expérimentation d'actions d'innovation sociale	accompagnement par ARAVIS (Agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail)	faible représentativité des partenaires sociaux dans la filière
DEVELOPPEMENT, EMPLOI, RESSOURCES HUMAINES	<b>Former pour anticiper</b>	Région (DDEE)	Anticipation des mutations (SRDEI)	accompagnement des entreprises à un changement de stratégie	. toutes les entreprises quelle que soit la taille . soutien prioritaire aux salariés fragilisés / de bas niveau de qualif.	soutien aux entreprises à travers un co-financement des actions du Plan de formation, pour accompagner les salariés au changement de métier	. co-financement sur les coûts pédagogiques (dans la limite des plafonds d'aide publique) . toute action de formation, à l'exclusion des formations réglementaires et des formations internes	dispositif applicable par exemple à des scieries souhaitant s'orienter vers la valorisation de produits
	<b>Securise'RA</b> (déclinaison du Plan PME)	Région (DDEE)	Impulsion de pratiques innovantes en ressources humaines (SRDEI)  Anticipation des mutations (SRDEI)	. maîtriser la gestion des compétences  . conduire le changement dans un contexte de mutations  . sécuriser les parcours professionnels	. dirigeants . salariés	. accompagn. des dirigeants et salariés sur : . l'élaboration d'une stratégie RH . les conditions de travail . le recrutement, l'intégration . le management . la GPEC et l'évolution professionnelle . l'organisation du travail . les relations de travail . la promotion de la diversité  . appui aux Groupements d'employeurs (GE) et aux Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) (mutualisation de recrutements)  . Plateformes de sécurisation des parcours professionnels, portées par des CIBC (centres interinstitutionnels de bilans de compétences) 11 plateformes couvrant le territoire régional	. accompagnement par un consultant labellisé "Securise'RA" (intervention gratuite pour l'entreprise)  . aide régionale sur : . les études préalables . la création du Groupement . le développement du Groupement . la création d'emploi, sur 3 ans (7000, 5000 et 3000 €)  . dispositif territorial : . accueil, accompagnement, orientation et suivi des salariés . sensibilisation des entreprises à l'anticipation des besoins en compétences et à la GPEC	accompagnement des dirigeants à la gestion des ressources humaines  sensibilisation et incitation à la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

Champ	Nom du dispositif	Financier	Politique cadre	Objectif	Public visé	Descriptif, outils mis en œuvre	Nature de l'intervention et modalités	Intérêt pour la filière
DEVELOPPEMENT, EMPLOI, RESSOURCES HUMAINES	<b>FRERA</b> Fonds régional pour l'emploi en RA	Région (DDEE)	Soutien et sécurisation de l'emploi (SRDEI)		TPE, PME	co-garantie bancaire permettant aux entreprises confrontées à des difficultés de trésorerie d'accéder à des crédits pour l'investissement	intervention en partenariat avec OSEO	intérêt particulier pour les secteurs "fragiles" de la filière (scierie, ETF...)
	<b>FRAU</b> Fonds régional d'action d'urgence	Région (DDEE)	Anticipation des mutations Soutien et sécurisation de l'emploi (SRDEI)	accompagner les entreprises en difficulté	PME < 250 salariés . dirigeants . salariés	volet dirigeant (dispositif porté par les organisations patronales)  volet salarié (activé par les salariés)	. aide au conseil, via un consultant : conseil auprès du dirigeant en stratégie, gestion financière, management et ressources humaines, avec identification d'actions prioritaires  . financement d'une expertise indépendante sur les forces et faiblesses de l'entreprise et sur sa stratégie, avec formulation de préconisations (démarche alternative à la perte d'emploi)	comme pour tout autre secteur d'activité, surtout en période de crise, intérêt, pour la filière, d'un dispositif d'accompagnement des entreprises en difficulté
ACCES A L'EMPLOI	<b>Contrats de génération</b> dispositif Embauche	Etat (Direccte)	Aide à l'emploi	"Investir dans l'avenir sans renoncer à l'expérience" :  . favoriser l'insertion durable des jeunes . favoriser le maintien dans l'emploi ou l'embauche des seniors . assurer la transmission des savoirs et des compétences	. jeunes < 26 ans  . entreprises < 50 salariés . entreprises de 50 à 299 salariés, dans le cadre d'un accord collectif, un plan d'action ou un accord de branche	outil en faveur de l'emploi des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoir-faire dans l'entreprise, reposant sur l'appui au titilage entre un salarié senior proche du départ à la retraite et le recrutement d'un jeune  outil comportant : . une aide de l'Etat à l'embauche du jeune . un accompagnement des services de l'Etat	. aide de l'état : . 4000 € par an sur 3 ans . aide au diagnostic et à la réussite du Contrat de génération  . conditions : . embauche jeune 16-25 ans en CDI . maintien pendant 6 mois d'un senior de 57 ans et + dans l'emploi, ou embauche d'un senior de 55 ans et + . NB : l'aide s'arrête en cas de départ volontaire du jeune ; en cas de licenciement avant 3 ans, l'entreprise doit rembourser  . dispositif géré par Pôle emploi	. dispositif très ouvert . toutes les activités du privé sont éligibles . aucune condition de qualification  . dispositif très simple : . contact téléphonique avec Pôle emploi . montage du dossier sur Internet . formulaire très léger, pas de justificatifs
	<b>Contrats de génération</b> dispositif Transmission d'entreprise	Etat (Direccte)	Aide à l'emploi (et à la transmission d'entreprise)	"Investir dans l'avenir sans renoncer à l'expérience" :  . favoriser l'insertion durable des jeunes . anticiper la transmission de l'entreprise . assurer la transmission des savoirs et des compétences	. jeunes < 26 ans  . dirigeants seniors non salariés  . entreprises < 50 salariés	outil en faveur de l'emploi des jeunes et de la transmission d'entreprise, facilitant, pour le dirigeant, la transmission de son entreprise, en recrutant un jeune, en le formant et en lui transmettant les compétences nécessaires à l'exercice de son activité et de sa fonction  outil reposant sur : . une aide de l'Etat à l'embauche du jeune . un accompagnement des services de l'Etat	. aide de l'état : . 4000 € par an sur 3 ans . aide au diagnostic et à la réussite du Contrat de génération  . conditions : . dirigeant employeur de 57 ans et + . embauche d'un jeune de 16 à 30 . NB : pas d'obligation de transmission-reprise au départ du dirigeant senior  . dispositif géré par Pôle emploi	. dispositif très ouvert . toutes les activités du privé sont éligibles . aucune condition de qualification  . dispositif très simple : . contact téléphonique avec Pôle emploi . montage du dossier sur Internet . formulaire très léger, pas de justificatifs
	<b>Contrats d'avenir</b>	Etat (Direccte)	Aide à l'emploi	favoriser l'insertion durable dans l'emploi de jeunes peu ou pas qualifiés	jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme ou peu qualifiés (CAP-BEP), en recherche d'emploi  entreprises : en priorité secteur non marchand (secteur marchand en difficulté de recrutement)	dispositif d'amélioration de l'insertion professionnelle de jeunes peu ou pas qualifiés : . prospection d'activités d'avenir (Schéma d'orientation régional) . contrats de travail aidés . moyens d'accompagnement : . encadrement d'un tuteur dans l'entreprise . parcours de formation . appui du service public de l'emploi	. aide de l'état (en secteur marchand) : 35 % du SMIC brut sur 3 ans  . conditions : . proposition par l'employeur d'offres adaptées : perspective acquisition de compétences ; durabilité de l'activité . CDI (ou CDD sur 3 ans) . désignation d'un tuteur salarié . mobilisation moyens de formation	intérêt relativement limité pour la filière, car : . dispositif complexe . plutôt dédié au secteur non marchand . objectif quantitatif du dispositif en voie d'être atteint
	<b>CARED</b> (Contrat d'aide au retour à l'emploi durable)	Région (DDEE)	Facilitation de l'accès à l'emploi (SRDEI)	. favoriser l'accès des publics en difficulté à un emploi disponible . répondre aux besoins de recrutement	. demandeurs d'emploi . TPE et PME confrontées à des difficultés de recrutement	à partir d'un emploi disponible (en particulier dans les secteurs confrontés à des difficultés de recrutement), organisation et financement de la formation nécessaire au demandeur d'emploi pour occuper le poste visé	prise en charge à 100% des coûts de formation, s'ils débouchent sur un CDI, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	dispositif pouvant intéresser par exemple des entreprises de travaux forestiers, des scieries...
	<b>Pass Reconversion</b>	Région (DDEE)	Facilitation de l'accès à l'emploi (SRDEI)	faciliter le retour à l'emploi durable de salariés licenciés	salariés victimes de licenciement	financement de formations qualifiantes longues et coûteuses	possibilité de prise en charge, en dernier recours, des coûts de formation restant à la charge du salarié	

Champ	Nom du dispositif	Financeur	Politique cadre	Objectif	Public visé	Descriptif, outils mis en œuvre	Nature de l'intervention et modalités	Intérêt pour la filière
FORMATION CONTINUE	<b>PQCP</b> Programme de qualification et de certification professionnelles	Région (DFC)	Formation professionnelle continue	offrir aux publics en difficulté une formation leur permettant une insertion durable sur le marché de l'emploi	demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>dispositif triennal 2012-2015, construit sur :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>une consultation préalable des acteurs afin de faire remonter les besoins</li> <li>une analyse et priorisation des attentes</li> <li>un appel d'offres auprès d'opérateurs de la sélection des formations aidées</li> </ul> </li> <li>pour la filière forêt-bois, la Région finance, sur la période 2012-2015, 3 types d'actions de formation, aux métiers d'élagueur et d'entrepreneur de travaux forestiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>priorité aux jeunes &lt; 26 ans, et aux adultes &gt; 26 ans non indemnisés (de niveau VI et V bis, ou travailleurs handicapés, ou minima sociaux)</li> <li>co-financement du FSE</li> </ul>	sur la période 2012-2015, le Programme intéresse la filière sur le maillon stratégique du travail en forêt, mais seulement sur celui-là
	<b>APCR / APCT</b> Appels à projets collectifs régionaux / territoriaux	Région (DFC)	Politique de la formation professionnelle continue	répondre à des besoins ponctuels de formation	demandeurs d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>dispositifs ponctuels de formation continue mis en place en soutien à une activité, sur des thèmes qui ne sont pas pris en compte dans le PQCP</li> <li>approche territoriale (inter-CTEF)</li> </ul>		possibilité de mobiliser des moyens sur des initiatives de formation continue, en réponse à des besoins précis
DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET INNOVATION	<b>Soutien à la filière forêt-bois</b>	Région (DADR)	Plan régional pour l'agriculture et le développement durable (PRADR)	conforter la filière forêt-bois régionale	entreprises, professionnels de la filière	<ul style="list-style-type: none"> <li>appui à la gestion durable des forêts</li> <li>appui à l'utilisation du bois local</li> <li>développement du bois énergie dans le respect de la ressource et des autres filières</li> <li>promotion de la formation et de l'innovation</li> <li>appui à l'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>soutien aux actions des PSADER</li> <li>appui aux investissements, priorité à                             <ul style="list-style-type: none"> <li>la pérennisation des ETF</li> <li>la valorisation des bois locaux</li> <li>l'utilisation des bois locaux</li> <li>la création d'emplois</li> </ul> </li> <li>soutien à la promotion du bois régional</li> <li>mobilisation de l'interprofession</li> </ul>	contribution déterminante de la Région au développement de la filière
	<b>Plan PME</b> autres axes, hors Securise RA	Région (DDEE) / Etat (Direccte)	Stratégie régionale de développement économique et d'innovation (SRDEI)	contribuer à la performance et à la compétitivité des entreprises en leur apportant des outils de méthode et de montée en compétence de haute qualité	dirigeants et salariés de PME et TPE des secteurs de l'industrie et des services (forêt et négoce exclus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>8 domaines d'action :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>stratégie                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>module Séminaire dirigeant stratégie</li> <li>module Stratégie PME</li> </ul> </li> <li>performance                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>module Performance PME</li> <li>module Excellence organisationnelle</li> </ul> </li> <li>systèmes d'information                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>module Système d'information PME</li> </ul> </li> <li>commercial / international                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>module Commercial PME</li> <li>module Go export</li> </ul> </li> <li>innovation                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>module Séminaire dirigeant innovation</li> <li>module Accompagn. projet innovation</li> <li>module Innovation PME</li> </ul> </li> <li>environnement                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>module Rhône-Alpes Iso 14001</li> <li>module Rhône-Alpes Cap énergie</li> <li>module Accompagn. projet environnement</li> <li>module Rhône-Alpes Visite énergie</li> <li>module Rhône-Alpes Eco-concevoir</li> <li>module Rhône-Alpes Respons. sociétale</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les modules du Plan PME couplent des séquences de formation inter-entreprises et de l'accompagnement individuel :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>séminaires collectifs</li> <li>formations inter-entreprises</li> <li>rencontres inter-entreprises</li> <li>accompagnement individualisé intervention consultant en entreprise</li> </ul> </li> <li>prise en charge par la Région de 50 à 100 % du coût en fonction des modules</li> <li>rôle des OPCA, leviers de développement, comme un des canaux pour le Plan PME</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dispositif pratique et opérationnel, dont la mise en œuvre est simple pour l'entreprise (dossier léger, accompagnement efficace)</li> <li>des modules concrets, bien adaptés à de petites entreprises</li> <li>la plupart des utilisateurs du Plan PME sont des entreprises &lt; 20 salariés</li> <li>chaque domaine d'action se décline en plusieurs programmes adaptés aux différentes cultures d'entreprises</li> </ul>
ACTION TERRITORIALE	<b>CDDRA</b> Contrat de développement durable Rhône-Alpes (volet économique et PSADER)	Région (DPT)	Accompagnement des territoires (Politique territoriale)	apporter des réponses aux mutations économiques des territoires	acteurs du territoire regroupés/représentés dans un Comité de pilotage	<ul style="list-style-type: none"> <li>accompagnement de ces lieux de prise de parole et de remontée de projets</li> <li>appui à des actions collectives de développement et d'aménagement au plus près des entreprises et de la population</li> </ul>	subvention de la Région sur la base d'une stratégie et d'un plan d'action d'une durée de 6 ans	prise en compte des enjeux locaux de la filière possibilité de déclinaison territoriale d'actions régionales ou départementales
	<b>CTEF</b> Contrat territorial emploi formation	Région (DDEE)	Territorialisation des politiques emploi-formation	accentuer la territorialisation des politiques d'emploi et formation de la Région	acteurs emploi-formation du territoire regroupés/représentés dans un Comité de pilotage	<ul style="list-style-type: none"> <li>accompagnement de ces lieux de prise de parole et de remontée de projet</li> <li>appui à des actions collectives visant à :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>articuler politiques de formation, développement économique et aménagement</li> <li>apporter des réponses de proximité aux problématiques de qualification</li> </ul> </li> </ul>	subvention de la Région sur la base d'une stratégie et d'un plan d'action	prise en compte des enjeux locaux emploi-formation dans la filière forêt-bois

légende de la colonne "Intérêt pour la filière" :

intérêt limité
  intérêt réel
  intérêt majeur

## 2. PROPOSITIONS D'ACTION

---

Pour répondre aux enjeux d'emploi-formation de la filière tels que relevés dans la conduite de la présente étude (cf. *supra* p. 74) et aux besoins et attentes exprimés (cf. II. 3. Les besoins en compétences et 4. Les attentes des entreprises), on formule les préconisations ci-après. Ces propositions se nourrissent des entretiens et des enquêtes auprès des entreprises et des centres de formation, des échanges avec les institutions et les organisations professionnelles, et de la concertation menée avec les interprofessions départementales (CTI du 8 juillet 2014).

Elles renvoient d'abord à l'objectif même du CEP, qui « est d'anticiper les changements et d'éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, en matière de politique de ressources humaines au service du développement de l'emploi et des compétences » (Ministère du travail - [www.emploi.gouv.fr/dispositif/contrats-etudes-prospectives-cep](http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/contrats-etudes-prospectives-cep)). Mais, afin de répondre à une demande exprimée en Comité de pilotage, elles dépassent aussi ce champ de l'emploi et des compétences, pour élargir à une approche plus globale de l'action économique.

Elles s'organisent ainsi en cinq axes. Les quatre premiers se rapportent aux enjeux spécifiques du champ « emploi-formation » ; le cinquième ouvre aux autres thématiques du développement :

- 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.

La présentation qui en est faite tient compte d'un double souci de synthèse et de description :

- **tableau « Enjeux - propositions d'action - dispositifs existants » (T23)**

Un premier tableau permet de faire le lien entre les grands enjeux de la filière (cf. p. 74), les propositions envisagées, et les dispositifs ou moyens existants, susceptibles d'apporter des réponses concrètes.

- **tableau des préconisations (T24)**

Sont alors détaillées, axe par axe, les préconisations, dans un second tableau qui présente les actions envisagées à partir d'un certain nombre d'identifiants, à savoir :

- l'objectif poursuivi
- le contenu de l'action
- le(s) public(s) concerné(s)
- le niveau territorial auquel s'applique l'action
- le maître d'ouvrage (ou le porteur) envisagé
- les partenaires pressentis
- le degré de priorité (1 = priorité forte ; 2 = priorité moindre).

- **rédaction**

A la suite de ce second tableau, la présentation rédactionnelle des actions proposées permet d'aller plus loin dans la description, l'explicitation : elle renvoie aux éléments d'analyse et aux enjeux qui fondent la proposition et apporte un niveau de détail supplémentaire sur le contenu et les modalités de mise en œuvre.

Tableau T23 - CEP Filière forêt-bois de Rhône-Alpes - Enjeux, propositions d'action, dispositifs existants

	Enjeux	Actions déjà engagées		Propositions d'action CEP	Principaux dispositifs et moyens existants (cf. Tableau T22)
		nature de l'action	organismes impliqués		
<b>ENJEUX SECTORIELS</b>	■ consolidation des parts de marché du bois construction et positionnement sur des marchés nouveaux	promotion du matériau 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, qualitatives et normatives	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 1e 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
<b>ENJEUX TRANSVERSAUX</b>	■ 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 matériau 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 matériau, 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.
<b>ENJEUX D'ACTION DE LA FILIERE</b>	■ 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

T24 - CEP Filière forêt-bois de Rhône-Alpes - Propositions d'actions

Axe	Objectif	Contenu	Public concerné	Niveau territorial	MO / Porteur	Partenaires	Priorité	
I. Faire parler des métiers	<b>1. Promouvoir les métiers de l'amont en mal de recrutement</b>							
	maintenir le niveau d'activité dans les maillons stratégiques (scierie, travail en forêt...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 (vidéos, Internet...).</li> </ul>	France Bois Régions ↓ . professeurs, CIO . adolescents . parents d'élèves	région RA ↓ France	FIBRA ↓ France Bois Régions		1	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>action de terrain auprès des dirigeants des secteurs d'activité concernés, pour les amener à :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ouvrir plus largement aux jeunes les portes de leurs entreprises</li> <li>vitaliser l'image et la présentation de leur métier</li> <li>participer activement aux événements d'information sur les métiers : Mondial des métiers, Forums des métiers...</li> </ul> </li> </ul>	interprofessions départementales ↓ entreprises de la filière	région RA départements	FIBRA et interpros	groupements professionnels au niveau régional et infra	1	
	<b>2. Parler comme il faut des métiers de la filière</b>							
	concourir au recrutement dans les activités de la filière par une information de qualité sur les métiers et sur leur évolution	<ul style="list-style-type: none"> <li>poursuite du travail d'information sur les métiers auprès des jeunes,                             <ul style="list-style-type: none"> <li>coordination entre FIBRA (et interprofessions départementales) et les organisations professionnelles, et coopération sur les outils existants, pour en améliorer la portée</li> <li>coordination entre le Mondial des métiers (niveau régional) et les Forums métiers départementaux et locaux</li> <li>diffusion d'une information actualisée sur les métiers</li> <li>actualisation régulière et enrichissement des supports utilisés, notamment site <a href="http://www.metiers-foret-bois.org">www.metiers-foret-bois.org</a>.</li> </ul> </li> </ul>	. professeurs collèges . adolescents . parents d'élèves . CIO	région RA départements	organisations professionnelles FIBRA (+ interpros) et CNDB	ONISEP	2	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>développement d'un dispositif spécifique d'information sur les métiers de la filière auprès de Pôle emploi et de ses conseillers : échanges personnalisés, rencontres en entreprises...</li> </ul>	Conseillers de Pôle Emploi	région RA départements Agences Pôle Emploi	organisations professionnelles FIBRA interprofessions Direccte RA		2	
II. Mieux former les jeunes aux métiers	<b>3. Améliorer l'adaptation des formations aux métiers</b>							
	favoriser l'insertion des jeunes et concourir à la compétitivité des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>recentrage de certains Référentiels sur les cœurs de métier</li> <li>assouplissement des Référentiels</li> <li>évolution des filières de formation pour certains métiers</li> <li>renforcement de la dimension technique de la formation et meilleure adaptation aux conditions de travail</li> <li>sensibilisation plus grande des élèves au savoir-être</li> <li>développement de modules de formation in situ (chantiers...)</li> <li>constitution d'une offre de post-formation initiale aux techniques commercialisation.</li> </ul> </li> </ul>	formations professionnelles initiales aux métiers de la filière	région RA ↓ France	FIBRA et organisations professionnelles ↓ France Bois Régions		1	

Axe	Objectif	Contenu	Public concerné	Niveau territorial	MO / Porteur	Partenaires	Priorité
II. Mieux former les jeunes aux métiers	<b>3. Améliorer l'adaptation des formations aux métiers (suite)</b>						
	favoriser l'insertion des jeunes et concourir à la compétitivité des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>appui au développement de liens entre les entreprises et les établissements de formation :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>incitation des entreprises à participer aux instances des établ.</li> <li>appui aux partenariats établissements - entreprises.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>entreprises</li> <li>établissements d'enseignement</li> </ul>	départements et territoires	organisations professionnelles	FIBRA et interpros départementales	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>montage et mise en œuvre de modules de formation continue à destination des professeurs et chefs de travaux de l'enseignement professionnel.</li> </ul>	enseignants	Académies et départements	FIBRA interprofessions organisations professionnelles	Rectorats d'académie et DRAAF	1
	<b>4. Consolider l'offre de formation initiale</b>						
	concourir à la pérennité et au développement des activités en renforçant l'offre et les dispositifs de formation initiale	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 en crise de recrutement et aux formations délaissées.</li> </ul>	France Bois Régions ↓ Ministères de l'Education nationale et de l'Agriculture	région RA ↓ France	FIBRA et organisations professionnelles		2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>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 :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>renforcement de la mutualisation des dispositifs</li> <li>évolution de la carte des formations, éventuels regroupements</li> <li>amélioration de l'équité territoriale.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>instances de l'enseignement</li> <li>établissements d'enseignement</li> </ul>	région RA	organisations professionnelles	FIBRA	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>promotion de l'apprentissage auprès des publics concernés :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>entreprises : communication et sensibilisation à l'intérêt que présente l'accueil d'apprentis</li> <li>entreprises : mutualisation des offres d'apprentissage</li> <li>candidats à l'apprentissage : accompagnement à la mobilité.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>entreprises</li> <li>candidats à l'apprentissage</li> </ul>	région RA et départements	organisations professionnelles et CFA	FIBRA interprofessions Région RA (Direction apprentissage)	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>étude de l'opportunité de nouvelles formations / spécialisations :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>sur le bois énergie : opportunité et conditions d'une spécialisation ou option bois énergie dans les formations thermiques classiques (pilote / exploitant de chaufferies)</li> <li>sur l'agencement : opportunité d'une nouvelle Licence Pro "Chargé d'affaires en agencement".</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>organisations professionnelles</li> <li>entreprises</li> </ul>	région RA	organisations professionnelles et FIBRA	CIBE	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>appui au développement de la culture de l'innovation dans la formation : expérimentation de partenariats entre des laboratoires de recherche et des CFA (Centres de formation des apprentis).</li> </ul>	CFA	région RA et départements	organisations professionnelles et CFA	FIBRA interprofessions Région RA (Dir. apprentissage)	2

Axe	Objectif	Contenu	Public concerné	Niveau territorial	MO / Porteur	Partenaires	Priorité
III. Promouvoir la montée en compétences	<b>5. Consolider l'offre de formation continue</b>						
	accompagner les entreprises vers une plus grande compétitivité	<ul style="list-style-type: none"> <li>amélioration du niveau de l'offre et de sa répartition territoriale : 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 :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>mutualiser les moyens et proscrire les doublons</li> <li>renforcer l'offre sur les territoires mal couverts (73, 42, 07)</li> </ul> </li> </ul>	organismes et centres de formation continue	région RA	FIBRA	organisations professionnelles et OPCA	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>reproduction d'initiatives réussies (reconduite, par exemple, du produit Parcours Opérateur des industries du bois, développé par OPCA 3+ et Céribois)</li> </ul>	entreprises	région RA	organisations professionnelles et OPCA	FIBRA et interprofessions	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>incitation des centres de formation continue à consolider leur offre sur les thèmes prioritaires pour les entreprises, à savoir :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ensemble QSE : prévention des accidents, réglementation, RGE</li> <li>commercial : force de vente, relation clients</li> <li>management d'entreprise (notamment pour les ETF)</li> <li>technique.</li> </ul> </li> </ul>	organismes et centres de formation continue	région RA	organisations professionnelles et OPCA	FIBRA	2
	<b>6. Répondre à des demandes spécifiques par secteurs</b>						
	accompagner les entreprises dans leur montée en compétences et leur technicité	<ul style="list-style-type: none"> <li>scierie : montage d'une offre de formation continue aux métiers de la scierie, permettant de compenser partiellement les difficultés de recrutement sur ce secteur.</li> </ul>	scieries rhônalpines	région RA	FIBRA	FNB (Fédération nationale du bois) OPCA 3+ centres formation	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>bois construction : développement de modules spécialisés :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>constitution et déploiement de modules de formation inter-entreprises destinés à améliorer les processus industriels des différents intervenants de la construction bois</li> <li>accompagnement des petites entreprises vers le macro-lot et l'évolution culturelle qu'il implique, pour les dirigeants et les salariés</li> <li>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</li> <li>organisation de formations expérimentales sur chantier, sur la notion d'interfaces en construction bois.</li> </ul> </li> </ul>		entreprises du bois construction en Rhône-Alpes	région RA et départements	FIBRA, avec les organisations professionnelles et le CNDB	Constructys centres de formation	1	
<ul style="list-style-type: none"> <li>bois énergie : renforcement de l'offre de formation continue :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>constitution et diffusion d'une offre de formation                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>à la qualité, pour producteurs et opérateurs de l'amont</li> <li>au calcul des coûts de revient, pour exploitants forestiers</li> <li>à l'installation de chaudières bois, pour artisans chauffagistes.</li> </ul> </li> <li>validation et prolongement des travaux d'élaboration de deux Référentiels de formation (Travaux Alvéole / FCBA) :                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Référentiel "Ouvrier de plateforme bois énergie"</li> <li>Référentiel "Ouvrier de broyage".</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>		entreprises du bois énergie en Rhône-Alpes	région RA	FIBRA	CIBE Vivea et Fafsea centres de formation	1	

Axe	Objectif	Contenu	Public concerné	Niveau territorial	MO / Porteur	Partenaires	Priorité
<b>7. Améliorer l'accès des entreprises à la formation</b>							
III. Promouvoir la montée en compétences	contribuer à la performance et à la compétitivité des entreprises en facilitant leur accès à la formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>amélioration des conditions financières de l'accès à la formation :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>renforcement de l'ingénierie financière, afin d'aboutir aux montages financiers les plus avantageux pour les entreprises</li> <li>racourcissement des délais de versement aux entreprises des concours des OPCA et des autres financeurs</li> <li>mutualisation des initiatives et actions de formation continue à des fins d'abaissement du coût individuel des formations.</li> </ul> </li> </ul>	entreprises	région RA	organisations professionnelles et OPCA	FIBRA	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>facilitation de l'accès des artisans à la formation                             <ul style="list-style-type: none"> <li>expérimentation d'étalement de formations dans le temps</li> <li>expérimentation d'outils de formation à distance</li> <li>développement de Forums d'échange d'expériences</li> </ul> </li> </ul>	entreprises artisanales	région RA	organisations professionnelles et consulaires	FIBRA interpros départementales	2
<b>8. Mobiliser le Plan PME</b>							
IV. Sensibiliser les entreprises aux outils de développement	concourir à la montée des entreprises en compétences par la promotion du Plan PME	<ul style="list-style-type: none"> <li>sensibilisation des entreprises à l'intérêt du Plan PME Rhône-Alpes : organisation, dans chaque département, à l'initiative de l'interpro, de réunions d'information et de sensibilisation sur le Plan PME, avec l'ARDI.</li> </ul>	entreprises (par le canal des interprofessions départementales)	région RA et départements	FIBRA et interprofessions	organisations professionnelles OPCA Région RA Direccte RA	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Pour cela, à l'initiative des interprofessions départementales, organisation de rencontres d'information et de sensibilisation :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>sur les dispositifs de type institutionnel émanant des politiques publiques</li> <li>sur les dispositifs et outils professionnels mis à disposition des des entreprises par leur OPCA.</li> </ul> </li> </ul>	entreprises (par le canal des interprofessions départementales)	région RA et départements	FIBRA et interprofessions	Région RA Direccte RA organisations professionnelles OPCA	1
<b>9. Informer les entreprises sur les autres dispositifs en place</b>							
<b>10. Accompagner les entreprises dans leur effort de développement</b>							
V. Concourir au développement	contribuer au renforcement économique de la filière par une action soutenue d'animation et d'accompagnement des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>incitation aux rapprochements d'entreprises, à des fins de mutualisation de fonctions, services, investissements et moyens, permettant le positionnement sur des marchés plus importants :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>sensibilisation des entreprises aux enjeux des rapprochements</li> <li>diffusion de l'information sur des expériences réussies</li> <li>stimulation et appui à l'émergence de projets</li> <li>accompagnement des projets jusqu'à leur aboutissement.</li> </ul> </li> </ul>	entreprises	région RA départements	interprofessions et organisations professionnelles	FIBRA	1

Axe	Objectif	Contenu	Public concerné	Niveau territorial	MO / Porteur	Partenaires	Priorité
V. Plus largement, concourir au développement économique de la filière	<b>10. Accompagner les entreprises dans leur effort de développement (suite)</b>						
	contribuer au renforcement économique de la filière par une action soutenue d'animation et d'accompagnement des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>appui au montage de projets de développement ambitieux sur des thèmes stratégiques et porteurs, associant entreprises et partenaires de la filière.</li> <li>Constitution et animation de Groupes-projets prospectifs.</li> </ul>	entreprises et partenaires de la filière	région RA	organisations professionnelles et interprofessions	agences de développement	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>continuation des rencontres d'information technique, favorisant :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>la diffusion de l'information et de l'actualité technologique, normative et réglementaire de la filière</li> <li>le développement de réseau de professionnels.</li> </ul> </li> </ul>	entreprises	région RA départements	FIBRA interprofessions départementales	organisations professionnelles	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>sensibilisation et accompagnement à l'innovation :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>sensibilisation des acteurs économiques à l'intérêt de l'innovation, diffusion d'information, mise en réseau et identification des bons partenaires</li> <li>appui financier aux investissements</li> </ul> </li> </ul>	entreprises	région RA départements	organisations professionnelles FIBRA et interprofessions	Bpifrance organismes consulaires	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>accentuation de l'effort de communication, par :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>coordination des efforts et des initiatives entre les divers protagonistes et les différents niveaux de territoires</li> <li>identification et hiérarchisation des publics cibles</li> <li>mobilisation de moyens significatifs sur quelques grands chantiers et supports.</li> </ul> </li> </ul>	entreprises maîtres d'ouvrage relais des consommateurs	région RA départements	FIBRA et interprofessions organisations professionnelles		1
	<b>11. Sensibiliser donneurs d'ordre et acteurs publics aux grands enjeux</b>						
	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"> <li>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.</li> </ul>	organisations professionnelles et institutions	région RA	organisations professionnelles	FIBRA	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>sensibilisation des maîtres d'ouvrage publics à l'importance de certains critères qualitatifs dans l'attribution des marchés (niveau de formation des équipes, respect de la réglementation...).</li> <li>engagement d'une concertation entre les représentants des entreprises et de la puissance publique</li> <li>information et sensibilisation des donneurs d'ordre.</li> </ul>	organisations professionnelles et donneurs d'ordre publics	région RA	organisations professionnelles et interprofessions		1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>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, destiné à promouvoir une approche raisonnée de la normalisation.</li> </ul>	France Bois Régions	région RA ↓ France	organisations professionnelles et FIBRA		2

## ■ I. Faire parler des métiers

Aujourd'hui, la promotion généralisée des métiers de la filière n'est plus d'actualité étant donné que, sur un certain nombre de métiers, on a **trop de candidats** par rapport à la **capacité** d'absorption des **entreprises** - l'évolution de ce ratio tient à la fois à la conjoncture, mais aussi à des facteurs autres, tels que la politique marketing développée depuis plusieurs années par l'Education nationale sur les libellés des formations et des diplômes (bien des titres de formation sont aujourd'hui plus attractifs, plus sexy). Aujourd'hui d'ailleurs, le **bois** en tant que matériau bénéficie d'une **image** plutôt **fertile** auprès des jeunes. Et divers métiers de fabrication et création, notamment dans leur dimension multi-matériaux - multi-composants, retrouvent de l'intérêt. Par conséquent, il convient désormais de :

### *1.1. Promouvoir les métiers de l'amont en mal de recrutement*

Parmi ces métiers, promouvoir notamment ceux qui sont confrontés à de graves **difficultés** de **recrutement**, tout particulièrement **scierie** et **travail en forêt**. Ces métiers sont en effet stratégiques pour la filière : sans travailleurs en forêt, pas de gestion et d'exploitation de la ressource ; sans scieurs, pas d'achat de bois en forêt, et pas de filière locale.

Cette action de communication doit viser à ce que les métiers de la scierie, de la forêt, par exemple, ne soient plus choisis « par défaut ». Elle s'appuiera notamment sur les arguments suivants :

- les métiers de la filière sont des métiers de **haute technicité**, ils font appel à l'**intelligence** et aux technologies d'aujourd'hui et de demain ;
- ils sont dédiés à la valorisation et à la promotion d'une **ressource** naturelle **renouvelable** et d'un **matériau** du **XXI<sup>e</sup> siècle**, le bois.

La promotion de ces métiers implique d'entreprendre une **action collective** coordonnée de type « Plan d'action interrégional ou national » au sein de **France Bois Régions**, avec mobilisation des organisations professionnelles, comme cela est proposé par exemple depuis plusieurs années par l'Observatoire du métier de la scierie. En tant qu'interprofession régionale de la première région française pour la filière forêt-bois, **FIBRA** a toute **légitimité** pour se saisir de ce dossier et **prendre la main**.

L'action ainsi envisagée pourra comporter :

- la mise en œuvre d'une **communication** sur les métiers **uniformisée** à l'échelle nationale, avec le déploiement d'outils élaborés et testés dans telle ou telle région, et un objectif central de **vitalisation** de l'**image** des activités concernées et des métiers correspondants,
- une participation dynamique aux événements de type salon des métiers, au niveau national et régional,
- un dispositif de sensibilisation des professionnels à l'**ouverture des entreprises** aux jeunes.

Cette action devra s'adresser certes au public des **adolescents** en phase d'orientation, notamment classes de 3<sup>e</sup> des collèges, mais d'abord aux **conseillers d'orientation** de l'Education nationale, qui jouent un rôle important dans l'image des métiers véhiculée auprès des jeunes, ainsi qu'aux **professeurs**, notamment professeurs principaux - et, au-delà, aux **parents d'élèves** eux-mêmes.

### *1.2. Parler comme il faut des métiers de la filière*

#### ● **auprès des adolescents et des établissements d'enseignement**

Il appartient aux **organisations collectives** de la filière de continuer à apporter une **information objective** sur le contenu des **métiers**, des formations et des diplômes, et sur les débouchés raisonnablement envisageables, à court et moyen terme.

La poursuite de ce travail d'**information**, calée sur la **réalité** de l'activité et de l'évolution des métiers et des compétences, repose évidemment sur une vraie **coordination** :

- entre l'interprofession régionale et les **organisations** professionnelles, largement engagées, et souvent depuis longtemps, dans des dispositifs de promotion des métiers : il ne s'agit pas, ici, d'initier de nouvelles actions, mais de coopérer sur les outils existants, pour en améliorer la justesse et la portée ;
- entre l'outil régional qu'est le **Mondial des métiers** et les **Forums** métiers qui sont organisés au niveau **départemental** voire infra-départemental, dans le cadre d'établissements de formation par exemple.

Ce travail repose aussi sur le maintien d'un bon niveau d'information et d'actualisation du site [www.metiers-foret-bois.org](http://www.metiers-foret-bois.org).

- **auprès des services de Pôle emploi**

Afin d'**améliorer** les **conditions** de **recrutement** sur les métiers de la filière, il apparaît par ailleurs indispensable d'**apporter** aux services de Pôle emploi, et en l'occurrence, aux **Conseillers** de l'organisme, une **information** objective, précise et **actualisée** sur les métiers de la filière.

Impliquant directement les organisations professionnelles, une telle action d'information doit contribuer à dépasser le problème de l'**inadaptation** des **fiches ROME** sur lesquelles se fonde la gestion des demandes et offres d'emploi. Cette information pourra prendre la forme de contacts et **échanges personnalisés** entre les organisations professionnelles et interprofessions et les conseillers du Service public et, pourquoi pas, de rencontres de terrain et visites d'entreprises.

## ■ II. Mieux former les jeunes aux métiers

L'**offre** de formation initiale dans la filière est considérée par les organisations et par les observateurs comme globalement **satisfaisante** en Rhône-Alpes. Elle bénéficie d'un maillage dense, d'établissements et de formateurs plutôt expérimentés, ainsi que d'un bon équilibre apprentissage / voie scolaire.

Cela étant, la préoccupation de **consolidation** de cette offre, qui anime l'ensemble des responsables, appelle les préconisations suivantes :

### **II.3. Améliorer l'adaptation des formations aux métiers**

- **sur l'ensemble de la filière**

On continuera à travailler sur l'interface entre les deux systèmes, et ce à deux niveaux :

- au niveau **régional** et **national**, dans des lieux de concertation favorisant, à travers le partage des enjeux et la connaissance des contraintes respectives, une **évolution** des cadres et des **Référentiels** :
  - . **recentrage** de certains référentiels : sur les métiers à technicité élevée et croissante, menuiserie notamment, militer pour un recentrage des Référentiels CAP et Bac Pro - sans réduction des temps de formation - permettant d'inculquer les connaissances et compétences essentielles.
  - . **assouplissement** des référentiels : de manière plus générale, œuvrer pour un assouplissement des Référentiels de formation, permettant ainsi un ajustement aux besoins des entreprises.
  - . meilleure **adaptation** des formations à la réalité des **conditions** de travail. Pour bien des entreprises interrogées, la formation dispensée dans les écoles doit être moins théorique et plus technique.
  - . développement de modules de **formation pratique in situ** (sur le terrain, en entreprise, sur chantier...) pour les jeunes fréquentant les formations initiales de la filière.

- au niveau **régional** et **local**, en développant du **lien** entre les **entreprises** et les centres de **formation**, de façon à avancer en ordre rapproché. Pour cela, FIBRA et son réseau d'interprofessions départementales favoriseront, avec les organisations professionnelles :

- . le développement des **partenariats** écoles-entreprises, en sensibilisant les professionnels à l'intérêt des fertilisations croisées. A minima, une **implication** plus forte des entreprises dans la **vie** et des **établissements** de formation sera recherchée : de la participation des entreprises aux instances des établissements de formation de leur secteur d'activité dépendent en effet la **vitalité** des **formations** dans les territoires et l'**adaptation** de ces formations aux attentes mêmes des entreprises.
- . une **implication** des professions, par leurs **organisations** et les interprofessions, à la **formation continue** des **enseignants** : sous forme de témoignages et interventions, mais aussi en proposant et en montant, dans le cadre d'un partenariat entre les instances académiques et les organisations, des modules d'information / formation à l'intention des enseignants des formations techniques.

- **sur les métiers de la construction**

Dans les mêmes cadres de concertation associant, au niveau régional et national, les autorités académiques et les organisations professionnelles, on abordera aussi la **demande** des **entreprises** du secteur bois-construction en matière de **profils professionnels** : ainsi, les entreprises de charpente-construction recrutent davantage dans les CAP Charpentier que dans les CAP Constructeur bois.

On cherchera donc à promouvoir des itinéraires de formation construits sur les **formations de base** (charpentier, menuisier...) auxquelles on pourra ajouter le cas échéant des **Mentions complémentaires**, sur la construction, l'isolation, l'énergie...

- **sur les métiers de la transformation en difficulté de recrutement**

De la même manière, sur les segments de la filière fortement exposés à des difficultés de recrutement, on militera pour une **évolution** des filières de **formation** vers un dispositif **combinant** :

- une **base** de type Bac Pro **Conducteur de ligne automatisée**, ou d'automates à commande numérique,
- une **spécialisation complémentaire** en quelques semaines ou quelques mois sur les **spécificités** des métiers de la filière concernés, par exemple scierie, emballage, charpente.... Sur la scierie, ces formations complémentaires pourraient être assurées en Rhône-Alpes par l'ETB de Cormaranche et la MFR des 4 Vallées à Lamure-sur-Azergues.

- **sensibiliser à l'importance du savoir-être**

Sur l'ensemble des formations initiales aux métiers de la filière, surtout pour les Niveaux V (CAP) et IV (Bac Pro), et en réponse aux préoccupations fortes exprimées par les professionnels, une **place plus importante** doit être accordée, dans les formations, au **savoir-être**, au développement des qualités **relationnelles** des jeunes et, plus largement, à la culture générale et à l'**ouverture d'esprit**.

En la matière, on cherchera à promouvoir, auprès des établissements de formation initiale, des **interventions** de personnes **extérieures** à même d'apporter une vraie ouverture (observateurs de la filière, acteurs des interprofessions), mais aussi des **rencontres** avec des **dirigeants** et des visites en entreprises, pouvant contribuer utilement à l'éducation professionnelle et culturelle des jeunes.

- **développer la formation commerciale**

Enfin, pour aider à compenser la carence de connaissance du métier du commerce dans les formations proprement techniques, FIBRA pourra prendre l'initiative, dans le cadre de France Bois Régions, d'un Groupe projet, au niveau national, visant à constituer une **offre de post-formation** initiale aux **techniques de commercialisation** sous forme de modules complémentaires.

L'approche par modules complémentaires, sur une base technique, est à l'évidence plus réaliste, dans une filière restée longtemps éloignée du développement commercial pur et dur, que la mise en œuvre de formations proprement commerciales (BTS, Licences Pro), où le matériau bois n'interviendrait que de manière périphérique. L'expérience montre qu'aujourd'hui encore, peu d'entreprises de la filière seraient prêtes à recruter un commercial qui n'aurait pas, en parallèle, une bonne connaissance du bois et de sa transformation.

#### **II.4. Consolider l'offre de formation initiale**

- **militier pour le maintien des diplômes sur les métiers en crise de recrutement**

Quelles que soient les **difficultés** de **recrutement** des **formations**, puis des entreprises, sur les métiers du travail en forêt et de la scierie, il apparaît indispensable de tout faire pour que l'**Education nationale** et le **Ministère de l'Agriculture maintiennent**, chacun en ce qui les concerne, les **diplômes** correspondants : si les diplômes venaient, pour fréquentation insuffisante, à être supprimés, il n'y aurait plus de formation possible à ces métiers, ce qui les fragiliserait de manière irréversible.

Une action de **lobbying**, au sens politique noble, est donc indispensable, du niveau régional vers le niveau national, avec mobilisation de **France Bois Régions**, pour obtenir de l'Education nationale et du Ministère de l'agriculture le maintien dans la durée des diplômes considérés.

- **promouvoir une gestion des moyens raisonnée et territorialement équitable**

Dans un contexte de rigueur budgétaire, la question du niveau des flux se pose pour certaines formations « surreprésentées », affichant des effectifs en baisse et des promotions à la limite de la viabilité.

Il n'en va pas seulement d'une saine gestion des fonds, publics ou privés, mais aussi de la qualité des formations dispensées, en lien notamment avec les outils de formation à disposition des élèves. Et cet enjeu ne se limite pas aux formations de la scierie, il intéresse différentes formations de la filière, dans les territoires de **Rhône-Alpes** au **maillage** particulièrement **dense d'établissements** de formation aux métiers de la forêt et du bois (cf. *supra*, Carte C5. Formations initiales de la filière par établissement).

Cette question doit appeler, au niveau régional, à inciter les organisations-cadres (Education nationale, DRAAF, organisations de l'enseignement privé, organisations professionnelles) à favoriser :

- la poursuite et le **renforcement** du processus de **mutualisation** des dispositifs, des moyens et des outils entre formations identiques sur un même territoire ;
- un travail de **lecture concertée** et de proposition de retouche ou de réorganisation de la **carte des formations**, tenant compte des soucis de mutualisation, de convergence voire de regroupement ;
- une meilleure **équité territoriale** régionale, dans laquelle les territoires les moins lotis (notamment en Ardèche, dans la Drôme et la Savoie) pourraient faire l'objet de critères quantitatifs plus favorables.

- **promouvoir l'apprentissage**

Sans chercher à accroître la part des effectifs en apprentissage par rapport aux effectifs en voie scolaire, il est indispensable de se donner les moyens d'une vraie **promotion** de l'**apprentissage** auprès des **entreprises**, afin de contrer les effets de la crise et la moindre demande des entreprises. Cette action de promotion, dont la mise en œuvre reposera sur un **partenariat** entre les **CFA**, les **organisations** professionnelles et les **interprofessions**, passe entre autres par :

- un effort de **communication** sur l'intérêt de l'apprentissage pour l'**entreprise**
- une **mutualisation** des offres d'apprentissage
- un accompagnement des candidats apprentis à la mobilité.

- **étudier l'opportunité de nouvelles formations / spécialisations**

En association avec les organisations professionnelles concernées, FIBRA pourra étudier en direct, ou proposer à telle ou telle interprofession départementale, l'**opportunité** de la création de formations sur des segments d'activité souffrant d'une carence de compétences spécialisées et / ou d'un réel **sous-encadrement**. Pourraient ainsi être envisagées deux études :

- l'une, sur la partie **aval** de la filière **bois énergie** (activité d'**exploitation** de chaufferies bois), pour la mise en œuvre d'une spécialisation ou d'une **option Bois énergie** dans telle ou telle formation « classique » de pilote ou exploitant de chaufferie - formations dont la base est dédiée aux énergies fossiles, et dont certaines s'ouvrent au solaire, à l'éolien mais, pour l'instant, pas au bois énergie. Une telle formation permettrait d'assurer dans de meilleures conditions les fonctions d'exploitation et de maintenance de chaufferies bois.
- l'autre, sur l'activité d'**agencement**, pour une Licence Pro « **Chargé d'affaires** ou chargé de travaux en agencement », qui concourrait à un renforcement de la compétitivité de ce secteur.

- **développer la culture de l'innovation dans la formation**

Soucieux enfin de familiariser davantage aux nouveaux produits et à l'innovation les jeunes en formation, et ce dès le CAP, on cherchera à expérimenter des **partenariats** entre des **laboratoires** de recherche sur le matériau bois et des **CFA** : CFA du bâtiment, de l'ameublement-agencement. L'objectif est ici de développer l'**esprit d'innovation** chez les futurs collaborateurs de la filière, et de favoriser ainsi sa compétitivité par le développement de nouveaux produits.

De tels partenariats pourront reposer sur des outils de démonstration tels que matériauthèques, expositions (par exemple l'exposition Parcours Bois développée par le CNDB) ou autres.

### ■ III. Promouvoir la montée en compétences

En matière de montée en compétences et donc de formation continue, des voies de progrès sont ouvertes tant en matière de consolidation générale de l'offre existante que sur les périmètres et les contenus par secteur d'activité, sans oublier bien sûr les conditions d'accès à la formation, et l'appétence des entreprises.

Pour divers observateurs de la filière, il convient en tout cas de mettre à profit la période actuelle d'affaiblissement de la demande pour promouvoir la formation et la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans l'entreprise. Lorsque la crise sera terminée, les affaires repartiront, ce qui limitera d'autant le temps mobilisable pour la formation et la valorisation des ressources.

#### **III.5. Consolider l'offre de formation continue**

Il s'agit d'abord de consolider l'offre de formation là où elle est insuffisante, c'est-à-dire pour certains **métiers** et secteurs d'activité mais aussi sur certains **territoires**, dans l'esprit bien sûr de concourir au développement de la filière, et non au développement des formations pour elles-mêmes.

- **promouvoir la coordination entre les acteurs de la formation continue**

En lien avec les instances régionales de la formation continue, **FIBRA**, à travers sa Commission Emploi-formation, stimulera la **coordination** puis la coopération entre les **centres de formation** continue sur Rhône-Alpes, afin d'améliorer le niveau de l'**offre** et la répartition territoriale des formations professionnelles de la filière. Ceci doit amener à :

- éviter les doublons et la concurrence stérile, mais travailler au contraire à une progressive mutualisation des moyens,
- **renforcer l'offre** sur les **territoires** où elle fait partiellement défaut (Savoie, Loire, Ardèche dans une moindre mesure), soit par déconcentration de modules, soit en s'appuyant sur les outils de la formation à distance, et atteindre ainsi à une plus grande proximité du service pour les entreprises.

- **reproduire certaines initiatives réussies**

Parallèlement, on appuiera la réitération ou la reproduction de modules ou dispositifs de formation continue qui ont fait leur preuve, ou qui sont expressément sollicités par les entreprises ; parmi ces formations plébiscitées, le produit Parcours Opérateur des industries du bois, développé par Opca 3+ avec Cérisbois, apparaît bien adapté à la demande et à l'attente des entreprises, en ce qu'il permet de compenser efficacement certaines lacunes de la formation initiale.

En matière de formation continue à destination des entreprises, on observera que, si la réussite et le bénéfice de l'action tiennent à la qualité des modules proposés et des formateurs, ils sont aussi fonction :

- du **calibrage** du dispositif qui, dans la filière, doit être bien **adapté** aux petites **PME** et aux **TPE**, majoritaires dans les différents secteurs d'activité de la branche ;
- de la qualité du travail de **sensibilisation** des **entreprises** à l'**amont** de la mise en œuvre du dispositif (travail mené par Opca 3+ dans le cas de la formation « Parcours opérateur des industries du bois »),
- des **conditions financières** : la formation précitée par exemple a bénéficié d'un montage financier permettant la quasi-gratuité de l'opération pour les entreprises.

- **prendre d'abord en compte les thèmes prioritaires**

Tous secteurs d'activité confondus, les demandes prioritaires des entreprises en matière de formation continue portent sur :

- l'ensemble **QSE** (Qualité, sécurité, environnement), avec la déclinaison suivante :
  - . **prévention** des **accidents** sur chantier à travers le management de la sécurité (objectif : aller vers le 0 accident) ; formations à mettre en œuvre avec les organismes professionnels dédiés, tels que l'OPPBTPPO pour le bâtiment (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics).
  - . **réglementation** et normalisation : normes et Eurocodes ; DTU et Avis techniques ; réglementations : RT 2012 et 2020, ERP (établissements recevant du public) et PMR (personnes à mobilité réduite), sécurité incendie...
  - . accès à la **mention RGE** (entreprise Reconnue Garante de l'Environnement, dispositif entrant dans le cadre de l'éco-conditionnalité des aides) et développement de services à la clientèle en lien avec le RGE.
- **commercial**, force de vente, relation client : avec la crise, il faut aller chercher les marchés.
- offre de services, avec, pour le secteur de la construction, une spécification sur l'offre globale.
- **management** d'entreprises : notamment pour les entreprises de travaux forestiers.
- technique (cf. ci-après).

### **III.6. Répondre à des demandes spécifiques par secteurs**

On s'attachera par ailleurs, dans le cadre d'une concertation associant les entreprises, leur OPCA, les organisations professionnelles et les centres de formation continue concernés, à pousser une avancée concrète dans les domaines suivants, sériés par secteur d'activité :

- **sur la scierie**

On étudiera la faisabilité du **montage** d'une (de) **formation(s) continue(s)** aux métiers de la scierie, répondant à des demandes localisées. Plusieurs scieries en Rhône-Alpes, et notamment des scieries de Haute-Savoie, sont actuellement demandeuses de formations de ce type.

- **sur le bois construction**

On formulera pour ce secteur d'activité quatre préconisations concrètes :

- dans le souci d'améliorer, par l'échange et l'imprégnation croisée des enjeux, les processus industriels des uns et des autres, et de proposer ainsi au consommateur des produits finis certifiés, **FIBRA**, dans son **offre de formation**, se fera porteur de **modules interentreprises** ouverts aux différents intervenants de la construction bois, de la maîtrise d'œuvre aux corps d'état secondaires.
- on accompagnera par ailleurs les **petites entreprises** du bois-construction à l'évolution vers le **macro-lot** et l'offre globale, par un dispositif de sensibilisation et de formation. Face à une tendance forte du marché, il y a là un véritable enjeu de **management** des ressources humaines. Cette évolution implique en effet, de la part du dirigeant et des salariés, une **évolution culturelle**. L'accompagnement envisagé mobilisera les organisations professionnelles, à partir d'un travail de concertation au sein de FIBRA.
- il y aura lieu de répondre aussi aux préoccupations d'**articulation** entre le métier de **conception** et la pratique de la **fabrication**, du chantier. A cette fin, FIBRA sollicitera les organisations professionnelles pour monter, à destination des entreprises du bois construction notamment, des formations internes « mixtes » permettant aux équipes des bureaux d'études de mieux connaître les enjeux et le métier de la fabrication et de la pose, et réciproquement.
- on développera enfin des **formations expérimentales** sur les notions d'**interface** dans la construction : interface entre les maillons de l'entreprise de bois-construction (bureau d'études, atelier, chantier), interface aussi entre les divers corps d'état de la construction (conduire un chantier « ensemble ») : sur ce deuxième champ sont privilégiées les formations sur chantier ou comportant des visites de chantier.

- **sur le bois énergie**

Face au gaz et au fuel, l'**énergie bois** souffre de **manque de formations**, d'outils-supports, de **réseaux de savoir**. Il existe certes quelques offres de formation continue, comme celle portée par Bioénergie Promotion, qui permet d'apporter, sous forme de modules de 1 à 4 jours, les premières bases de connaissance, sur des thématiques telles que la faisabilité d'une chaufferie à biomasse, la conception d'une chaufferie, la conduite et la maintenance .... Mais il reste à développer cette offre dans son contenu et à promouvoir l'outil formation dans un dispositif plus large, à travers :

- le renforcement de l'offre de **formation** continue à l'intention des entreprises du bois énergie, dans le prolongement et l'élargissement de l'action menée par FIBRA à travers l'EDEC en cours :
  - . formation à la **qualité** auprès des producteurs de combustibles, donc à la gestion et à la démarche qualité de l'**amont** à l'**aval**, de la forêt à la chaudière : les conditions de mobilisation de la ressource et de gestion et stockage des produits se ressentent en effet sur toute la chaîne d'exploitation.
  - . à l'amont aussi, formation à la **gestion** et tout particulièrement au **calcul du prix de revient** et des coûts de production - aspect essentiel pour la pérennité et le développement de l'activité.
  - . à l'aval, formation et **qualification** bois énergie des artisans **installateurs** de chaufferies.
- la validation et le **prolongement** des **travaux** menés par Alvéole et FCBA pour l'élaboration de **deux Référentiels** de formation continue sur le bois énergie : Référentiel « Ouvrier de plateforme » chargé de l'approvisionnement et de la gestion des stocks ; Référentiel « Ouvrier de broyage » chargé de la fabrication de plaquettes et donc de l'alimentation et de l'entretien de broyeurs.

Ces deux référentiels sont actuellement en phase de test en Bretagne. A l'aval, il restera à la filière à les reconnaître, se les approprier, et envisager, en Rhône-Alpes, le montage d'une première session de formation.

- l'**animation** du **partage** de **savoir** entre bureaux d'études et intervenants de type AMO, et la promotion de réseaux de savoir sur l'**exploitation** et la maintenance des **chaufferies** bois, comme il en existe sur la ressource bois énergie.

### **III.7. Améliorer l'accès des entreprises à la formation**

Sur différents plans enfin, les conditions d'accès des entreprises à la formation professionnelle continue peuvent être améliorées :

- **améliorer les conditions financières de la formation**

La Réforme de la formation professionnelle, héritée de la Loi du 5 mars 2014, va faire évoluer la logique de gestion de la formation, avec une plus forte responsabilisation des entreprises. Dans l'attente des décrets d'application qui en fixeront les contours et les modalités précises, on retiendra, des échanges avec les entreprises et les milieux professionnels, trois pistes d'action :

- renforcement de l'**ingénierie financière**, permettant de rassembler, sur une action de formation donnée, des **aides** plus substantielles et d'aboutir à des **plans** de **financement** dans lesquels la part restant à la charge des entreprises est compatible avec la structure dominante des entreprises de la filière ;
- amélioration de la prise en compte, par les organismes financeurs de la formation, des **contraintes** de **trésorerie** de l'entreprise, ce qui signifie raccourcissement des délais de paiement ;
- mutualisation des initiatives et actions de formation continue, par exemple dans le cadre des interprofessions, en partenariat avec les organisations professionnelles - la mutualisation permettant d'abaisser le coût individuel des formations.

- **faciliter l'accès des artisans à la formation**

Les difficultés d'accès à la formation rencontrées par les dirigeants de petites entreprises et tout particulièrement par les artisans amènent à proposer l'exploration de voies alternatives à la formation professionnelle classique, et par exemple :

- l'**étalement** dans le temps des **modules** de formation
- la mise en œuvre d'outils de **formation à distance**
- le développement de Forums d'**échange d'expériences**.

## **■ IV. Sensibiliser les entreprises aux outils de développement**

En matière d'emploi-formation, sur la filière comme sur les autres secteurs, les dispositifs existent, même si certains semblent perfectibles ; il y a probablement peu de chose à ajouter à l'ensemble de politiques et d'outils dont on dispose aujourd'hui. Mais il reste à développer des moyens plus offensifs et plus ciblés d'information et de sensibilisation des entreprises, pour amener ces dispositifs à leur pleine efficacité.

### **IV.8. Mobiliser le Plan PME**

Indépendamment des outils spécifiques développés par les OPCA, au côté de leur intervention en matière de formation continue, sur le champ de la montée en compétences et de la gestion des ressources humaines, on accordera une attention toute particulière au Plan PME.

Développé par la Région Rhône-Alpes, avec le concours de l'Etat, dans le cadre de la Stratégie régionale de développement économique et d'innovation, le **Plan PME** est l'instrument par définition de la **montée en compétences** à disposition des entreprises. Mis en œuvre par l'**ARDI** (Agence régionale du Développement et de l'Innovation en Rhône-Alpes), il s'impose comme un véritable atout dans les dispositifs en place (cf. *supra* Tableau des politiques et dispositifs emploi-formation en Rhône-Alpes).

Mais il reste en l'état **trop peu utilisé**, parce que trop méconnu, des entreprises de la filière. La dynamique créée par l'EDEC doit être l'occasion de promouvoir auprès de la filière et de ses professionnels cet outil riche et bien **adapté** aux **enjeux** des **PME**, et ce dans ses **différents domaines** d'action : ressources humaines certes (dispositif spécifique Sécurise'RA), mais aussi stratégie d'entreprise, performance, système d'information, commercial, innovation, environnement, avec des modules couplant chaque fois formation inter-entreprises et accompagnement individuel.

Spécifiquement, le dispositif **Securise'RA** répond à divers enjeux relevés ici : gestion des **compétences**, conduite du changement dans un contexte en mutation. Il met en effet en œuvre des moyens d'accompagnement des dirigeants et salariés sur les champs-clés de la gestion des **ressources humaines**.

La promotion du Plan PME comme instrument de développement auprès des entreprises de la filière implique d'organiser des réunions entre l'ARDI, les interprofessions départementales, les OPCA et les organisations professionnelles, afin de **promouvoir** le **dispositif** auprès des relais de proximité des **entreprises** que sont ces deux ensembles d'organisations.

#### **IV.9. Informer les entreprises sur les autres dispositifs en place**

Outre le Plan PME, divers dispositifs d'accompagnement des entreprises existent en Rhône-Alpes : dispositifs des politiques publiques, outils proposés par les organisations professionnelles et les OPCA.

##### ● **les politiques et dispositifs publics**

Rhône-Alpes compte de **très nombreux dispositifs** de politique publique en matière d'emploi-formation. Le tableau présenté plus haut en offre une représentation synthétique, par champ d'intervention. Tous ces dispositifs ne concernent pas à un niveau égal les activités de la filière, ils ne présentent pas non plus un intérêt identique pour ses entreprises ; la dernière colonne du tableau en propose une hiérarchisation. Parmi cet ensemble de dispositifs, et en dehors de Securise'RA (qui est un des instruments constitutifs du Plan PME, cf. ci-dessus), trois retiennent particulièrement l'attention :

- **Former pour anticiper**, dispositif de la Région qui a pour objet d'aider les entreprises à un changement de stratégie, par un co-financement du Plan de formation visant à accompagner les salariés à un changement de métier.
- les **Contrats de génération** : dispositif souple, ouvert, au montage simple, le Contrat de génération en version **embauche** contribue à l'embauche de jeunes, au maintien dans l'emploi de salariés seniors et à la transmission des compétences. Il facilite le tuilage entre un senior proche du départ à la retraite, et le recrutement d'un jeune. Dans sa version **transmission d'entreprise**, le Contrat de génération concourt à la transmission d'entreprise, entre un dirigeant senior et un jeune appelé à lui succéder.
- les **Cared** (Contrat d'aide au retour à l'emploi durable) s'adressent à des PME et TPE en difficulté de recrutement et favorisent l'insertion dans l'emploi de jeunes peu ou pas qualifiés.

##### ● **les dispositifs et outils professionnels**

Les organismes professionnels et notamment les **OPCA** qui interviennent sur la filière (Vivea, Fafsea, Opca 3+, Constructys) mettent par ailleurs à disposition des entreprises des outils de deux types :

- des **formations**, destinées au salariés ou aux dirigeants, dont ils définissent le contour et le contenu et qu'ils commandent à des organismes de formation, sur la base d'une veille et d'un repérage des besoins en compétences de leurs contributeurs.
- des **outils** de type GPEC - présentés aux entreprises comme des outils de stratégie, la **GPEC** étant **peu vendeuse**. Ces outils portent sur la **gestion des compétences**, l'emploi, l'**organisation**. Ils incluent en général un diagnostic léger et la proposition à l'entreprise d'un plan d'accompagnement.
- des dispositifs d'appui à la **transmission de compétences** et au transfert de savoir-faire. Les salariés seniors ont en effet acquis leurs compétences avec leur propre expérience ; dès lors, ils ne savent pas spontanément les transmettre, et l'accompagnement à la transmission peut se révéler indispensable.

- **donner envie aux entreprises**

A dire vrai, pour bien des observateurs de la filière, ces **dispositifs** et outils restent **sous-utilisés**, encore trop peu sollicités. Par méconnaissance, par appréciation erronée de leur intérêt, de leur portée, de leur efficacité, par crainte de s'engager dans un dispositif jugé complexe a priori, ou par réaction trop tardive par rapport à un évènement, une échéance qui aurait pu en justifier la mise en œuvre.

Un vrai travail d'information et de promotion reste donc à entreprendre auprès des **entreprises** de la filière, pour éveiller leur **intérêt** et leur **appétence** à la mobilisation de ces moyens.

Comme pour le Plan PME, les meilleurs relais de l'information auprès des entreprises sont les organisations professionnelles d'une part, les **interprofessions** d'autre part. FIBRA se fera donc force de proposition auprès de ces structures pour organiser en département des **rencontres** d'information et de témoignages, associant des représentants des institutions et organismes concernés et, dans toute la mesure du possible, des dirigeants ayant eux-mêmes fait l'expérience des outils considérés.

## ■ V. Plus largement, concourir au développement économique de la filière

Les témoignages recueillis invitent par ailleurs à transcrire quelques préconisations complémentaires qui, en marge certes de la problématique emploi-formation, sont en fait peu dissociables des propositions « centrales » ci-dessus, dans la mesure où elles en conditionnent pour partie l'aboutissement.

Le développement économique est en effet au cœur de la problématique emploi-formation : c'est parce que les entreprises renforcent leurs positions sur leur marché qu'elles créent les conditions propices à la création d'emplois et qu'elles peuvent concourir, par l'apprentissage, la formation continue et l'implication dans les formations scolaires, à la formation et à la montée en compétences des salariés.

En réponse aux enjeux de la filière (cf. *supra*, p. 74), il apparaît essentiel, en matière de développement économique auprès des entreprises, d'actionner les leviers suivants :

### ***V.10. Accompagner les entreprises dans leur effort de développement***

Le renforcement économique de la filière passe d'abord par la continuation et l'amplification de l'action d'animation et d'accompagnement des entreprises dans les quatre domaines suivants :

- **inciter aux rapprochements d'entreprises**

Dans une filière caractérisée par la faible place des PME importantes et des grandes entreprises, le développement économique passe aussi par le rapprochement d'entreprises, à des fins de mutualisation : mutualisation de fonctions et services, d'investissements, mais également de moyens, permettant d'une part des économies d'échelle, d'autre part un positionnement sur des marchés plus importants, jusqu'ici captés par les seules entreprises structurées.

De tels rapprochements ont déjà vu le jour en Rhône-Alpes, par exemple Les Charpenteries de la Loire (investissement partagé dans un centre de taille), ou encore Groupement Pulsabois (regroupement d'entreprises de la construction bois des Savoie dédié à la constitution d'une offre forte et visible). Il apparaît souhaitable de reproduire des démarches de ce type, et ce sur les différents secteurs d'activité de la filière, pour conférer à son économie une puissance supérieure.

Cet objectif passe par la continuation et l'accentuation du travail d'animation mené depuis des années par les interprofessions, en lien avec les organisations professionnelles, ce qui veut dire :

- sensibilisation des entreprises aux enjeux des rapprochements
- diffusion de l'information sur des expériences extérieures réussies
- stimulation et appui à l'émergence de projets de rapprochement
- accompagnement des projets jusqu'à leur aboutissement voire au-delà.

#### ● monter des projets de développement ambitieux

Une même volonté de donner plus de corps à la filière et d'accroître son rayonnement économique amènera à conduire des projets transversaux sur des thèmes stratégiques et porteurs. De tels projets ambitionneront d'atteindre des objectifs concrets et donc de créer du développement. Ils associeront, dans des groupes adéquats, des entreprises, de taille, de nature et de culture diverses, et leurs partenaires, techniques, économiques et financiers.

Un thème évoqué à plusieurs reprises au cours de la consultation CEP est celui de « L'application de la RT2020 dans l'habitat : architecture, construction, aménagement intérieur, ameublement, agencement », avec référence aux logiques de développement durable. Notons qu'un projet sur ce thème pourrait peut-être s'insérer dans la Stratégie régionale d'innovation de la Région Rhône-Alpes, au titre du DSI (Domaine de spécialisation intelligente) « Bâtiment intelligent à haute efficacité énergétique ».

L'avènement de tels groupes-projets prospectifs et leur créativité reposeront d'abord sur la fonction d'animation, par laquelle on cherchera à rassembler, dans le cadre interprofessionnel régional, des forces vives, des moteurs, en l'occurrence des professionnels et des partenaires, y compris grands groupes et partenaires industriels par rapport à des objectifs concrets.

#### ● poursuivre les rencontres d'information technique

Les mutations actuellement à l'œuvre dans les activités de la forêt et du bois confèrent à la diffusion de l'information technologique, normative et réglementaire un rôle déterminant. C'est d'abord par cette fonction d'information que les entreprises peuvent s'adapter à l'évolution de la demande, faire le choix de l'acquisition de nouvelles compétences, envisager une révision de leur stratégie.

Autant dire que les rencontres d'information que proposent les organisations professionnelles et les interprofessions sont toujours aussi précieuses. Au demeurant, leur succès n'est pas démenti, non plus que le niveau souvent très élevé de satisfaction des participants.

Il faut donc continuer à organiser des rencontres de ce type, en ce qu'elles permettent la **diffusion** des **avancées** technologiques, normatives et réglementaires de la filière, mais aussi en ce qu'elles favorisent le développement de **réseau** de professionnels.

#### ● sensibiliser et accompagner à l'innovation

Au-delà de l'information, diverses entreprises structurées et/ou leaders sur leur marché insistent par ailleurs sur l'enjeu de recherche-développement pour l'avenir des activités de la filière. Le rythme des mutations observées, et l'avènement incessant de nouveaux produits, nouvelles technologies, nouveaux process, en provenance de l'étranger comme de la France, incitent évidemment à prendre une longueur d'avance, pour rester dans la course, pour être compétitif.

C'est là tout le sens de l'appui à l'innovation et à la recherche-développement, grâce auquel des entreprises développent de nouveaux produits, de nouveaux procédés, de nouveaux services aussi, en partenariat avec des laboratoires, centres de recherche ou de ressources.

Dans ce domaine, l'action de développement devrait porter à la fois sur :

- la sensibilisation des acteurs économiques à l'intérêt de l'innovation, puis la diffusion d'information, la mise en réseau et l'identification des bons partenaires - ce qui peut être du domaine du Plan PME,
- un accompagnement financier aux investissements qu'impose souvent l'innovation et qui, pour certaines entreprises, pourrait utilement se traduire notamment par un appui au recrutement d'ingénieurs de haut niveau.

- **accentuer l'effort de communication**

Les acteurs comme les observateurs de la filière insistent par ailleurs sur la nécessité de passer à la vitesse supérieure en matière de communication sur la filière, dans ses différents maillons, sur tous ses marchés, auprès de ses différents publics et consommateurs.

Un effort supplémentaire de communication et de promotion devra ainsi être consenti, notamment dans les domaines suivants :

- développement de l'image et de la **notoriété du bois**, mise en valeur de ses qualités,
- promotion de l'utilisation du bois, dans la construction comme dans l'énergie, auprès des maîtres d'ouvrage publics et privés,
- consolidation de l'**image technologique et écologique** des entreprises de la filière.

Ce triple objectif appelle le développement d'une action caractérisée par :

- une **indispensable coordination** des efforts et des initiatives de communication : entre les différents intervenants de la filière à un même niveau territorial, et entre les différents niveaux territoriaux. A ce titre, une ligne commune pourra être définie dans le cadre de l'interprofession régionale, et promue auprès des différents protagonistes, et aux différents niveaux territoriaux infrarégionaux (départements, pays...).
- l'**identification** précise et la hiérarchisation des **publics-cibles** auxquels il est pertinent de s'adresser, au niveau régional et infra, pour la promotion du matériau, de la filière et des entreprises. Faut-il, par exemple, accentuer l'effort de communication auprès des collectivités locales (EPCI par exemple), continuer à participer à des actions de promotion tournées résolument vers le grand public, etc.
- la mobilisation de **moyens significatifs** sur quelques grands outils, supports ou vecteurs de communication rigoureusement sélectionnés, dans lesquels on pourra trouver certes de la communication médiatique, mais aussi et surtout peut-être de la communication événementielle, et une vraie relation presse.

### ***V.11. Sensibiliser donneurs d'ordre et acteurs publics aux grands enjeux***

Un développement significatif de la filière sur les années à venir suggère aussi une évolution des pratiques des donneurs d'ordre et partenaires sur différents aspects, à savoir :

- **favoriser un environnement économique plus loyal**

Face à des situations, de moins en moins rares la crise aidant, de concurrence faussée, bien des professionnels rencontrés tout au long de l'étude appellent l'avènement d'un environnement économique plus loyal et du juste prix. Certains dirigeants font état de pratiques pour le moins contestables

d'entreprises pouvant répondre « à moins x% » parce qu'elles importent de la main d'œuvre bon marché des pays de l'Est, ou parce qu'elles ne satisfont aux exigences réglementaires et normatives, qui ont effectivement un coût.

Pour créer de l'emploi, les entreprises doivent avoir du travail, à un juste prix, dans un environnement loyal et un contexte d'équité. C'est à ces conditions qu'elles pourront continuer à former des jeunes et assurer l'évolution et la promotion interne de leurs salariés.

Cet enjeu de pérennisation du tissu économique invite à proposer ici l'engagement, dans le cadre régional sans doute, d'une concertation approfondie et se fixant des objectifs, entre les organisations professionnelles et les acteurs de la puissance publique.

- **évoluer du moins disant au mieux disant dans les marchés publics**

Une des applications directes de l'enjeu qui vient d'être évoqué se trouve dans les règles des marchés publics. Si le prix n'est pas le seul critère de choix d'un prestataire, son importance apparaît, aux yeux de nombreux soumissionnaires, de plus en plus déterminante dans l'attribution des marchés publics - ce qui peut évidemment s'expliquer, mais pas forcément se justifier, dans le contexte de rigueur budgétaire que l'on connaît.

Sur ce plan, les professionnels de la filière qui travaillent sur des marchés publics estiment urgent de sensibiliser les Maîtres d'ouvrage publics à l'importance de certains critères qualitatifs tels que le niveau de formation des équipes, le respect de la réglementation, etc.

Ici aussi, le souhait légitime d'évolution des pratiques devrait amener à mettre en place, entre les représentants des entreprises et de la puissance publique, une concertation qui pourrait déboucher sur une action d'information et de sensibilisation des donneurs d'ordre publics (administrations, collectivités territoriales et locales, syndicats mixtes, établissements publics...).

- **promouvoir la notion de « normalisation raisonnée »**

Divers acteurs économiques de la filière évoquent par ailleurs ce qu'ils appellent la sur-normalisation française : pour eux, le système normatif français, dans un souci d'excellence certes peut-être louable, s'impose des exigences supplémentaires par rapport aux directives européennes. Ce surcroît d'exigence a pour effet de pénaliser nos entreprises dans la course à la compétitivité et, singulièrement, de compromettre la pérennité des petites entreprises.

Parallèlement à l'effort national de simplification administrative entrepris, il y aurait donc lieu de revenir à une approche « raisonnée » de la normalisation, qui pourrait inclure :

- un calage, strict sinon minimaliste, sur les termes des directives européennes,
- la promotion d'un renouvellement plus fréquent des DTU, permettant d'intégrer plus régulièrement les évolutions des techniques, process et produits.

De même que pour l'évolution des cadres et Référentiels des formations initiales, la région n'est évidemment pas le niveau d'action et de débat dans ce domaine ; il en va du niveau national. Mais, ici aussi, il est de la pleine légitimité des acteurs de la filière forêt-bois de Rhône-Alpes de porter cet enjeu de manière forte et affirmée, à travers ses organisations professionnelles et son interprofession, auprès des organisations nationales de la filière, pour favoriser sa prise en compte.

## **Annexes**

Les annexes de cette étude comportent les pièces suivantes :

- Glossaire des sigles
- Bibliographie
- Liste des personnes rencontrées
- Table des tableaux, graphiques et cartes
- Tableaux et cartes complémentaires

## Glossaire des sigles

ACV	Analyse du cycle de vie
AFPIA	Association pour la Formation Professionnelle dans les Industries de l'Ameublement
AMO	Assistant (assistance) à maîtrise d'ouvrage
APE (code)	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARDI	Agence régionale du développement et de l'innovation en Rhône-Alpes
BE	Bureau d'études
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricoles
BMA	Brevet des métiers d'art
BMO (Enquête)	Enquête Besoins en main d'œuvre (Pôle emploi)
BP	Brevet professionnel
BPA	Brevet professionnel agricole
BTA	Brevet de technicien agricole
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAO	Conception assistée par ordinateur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CARED	Contrat d'aide au retour à l'emploi durable (Région Rhône-Alpes)
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDRA	Contrat de développement durable Rhône-Alpes (Région Rhône-Alpes)
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEFA	Centre d'études forestières et agricoles (Montélimar)
CEP	Contrat d'études prospectives
CERA	Cellule économique Rhône-Alpes
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFPF	Centre de formation professionnelle forestière
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CIBE	Comité interprofessionnel du bois énergie
CIO	Centre d'information et d'orientation
CLAP	Connaissance locale de l'appareil productif (Base INSEE)
CNDB	Comité national pour le développement du bois
COEF	Contrat d'objectifs emploi-formation
CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
CRPF	Centre régional de la propriété forestière
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
CTEF	Contrat territorial emploi-formation
CTI	Comité technique des interprofessions

DADR	Direction de l'agriculture et du développement rural (Région Rhône-Alpes)
DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DAO	Dessin assisté par ordinateur
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Ministère du travail)
DDEE	Direction du développement économique et de l'emploi (Région Rhône-Alpes)
DES	Direction de l'enseignement supérieur (Région Rhône-Alpes)
DFC	Direction de la formation continue (Région Rhône-Alpes)
DFCI	Défense des forêts contre l'incendie
DIRECCTE	Direction régionale entreprises, concurrence, consommation, travail et emploi
DMA	Diplôme des métiers d'art
DPT	Direction des politiques territoriales (Région Rhône-Alpes)
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DTU	Document technique unifié
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EAB	Enquête annuelle de branche (exploitation forestière - scierie)
ECAM	Ecole catholique d'arts et métiers
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
EDT	Entrepreneurs des territoires
ENISE	Ecole nationale d'ingénieurs de Saint-Etienne
ENSTIB	Ecole nationale supérieure des technologies et industries du bois
EPCI	Etablissement public de coopération intercommunale
EREA	Etablissement régional d'enseignement adapté
ERP	Etablissement recevant du public
ESB	Ecole supérieure du bois
ESS	Economie sociale et solidaire
ETF	Entreprise (entrepreneur) de travaux forestiers
ETB	Ecole technique du bois
FAP (code)	Famille professionnelle
FAO	Fabrication assistée par ordinateur
FCBA	Forêt cellulose bois-construction ameublement (institut technologique)
FFB	Fédération française du bâtiment
FNB	Fédération nationale du bois
FRAU	Fonds régional d'action d'urgence (Région Rhône-Alpes)
FRERA	Fonds régional pour l'emploi en Rhône-Alpes (Région Rhône-Alpes)
FSE	Fonds social européen
GCBE	Génie civil bois et environnement (diplôme d'ingénieur Enise)
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRETA	Groupement d'établissements (de l'Education nationale)
IMT	Institut des métiers et des techniques
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
ISETA	Institut des sciences de l'environnement et des territoires d'Annecy
LEGT	Lycée d'enseignement général et technologique
LP	Lycée professionnel
MFR	Maison familiale rurale
NAF (code)	Nomenclature d'activités française
ONF	Office national des forêts
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PME	Petite(s) et moyenne(s) entreprise(s)

PMR	Personne à mobilité réduite
PQCP	Programme de qualification et de certification professionnelle (Région Rhône-Alpes)
PRAO	Pôle Rhône-Alpes de l'orientation
PSADER	Projet stratégique agricole et de développement rural (Région Rhône-Alpes)
RH	Ressources humaines
QSE	Qualité-sécurité-environnement
RGE	Reconnu garant de l'environnement (ou Grenelle de l'environnement)
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RT (2012, 2020)	Réglementation thermique (2012, 2020)
RTM	Restauration des terrains en montagne
SERFOBE	Service régional de la forêt, du bois et des énergies (Draaf)
SESE	Service études-statistiques-évaluation (Direccte)
SIRENE	Système informatique pour le répertoire des entreprises et des établissements
SRDEI	Stratégie régionale de développement économique et d'innovation (Rhône-Alpes)
TPE	Très petite(s) entreprise(s)
UNIFA	Union nationale des industries françaises de l'ameublement
URACOFRA	Union régionale des associations des communes forestières de Rhône-Alpes

## Bibliographie

- Abibois *Emplois formation compétences bois. Analyse des besoins en emplois, compétences et formation pour la filière bois de Bretagne* - 2011 - 4 p.
- ADEME Rhône-Alpes *Atlas des filières d'approvisionnement des filières bois énergie en Rhône-Alpes* - décembre 2009 - 28 p.
- Agreste *Mémento Filière forêt-bois*. Edition 2012 - 2013 - 23 p.
- Aquitaine Cap métiers *Métiers de la forêt et du bois. Contrat d'objectifs territorial 2011-2015* - 2013 - 46 p.
- CAPEB *Les charpentiers, les menuisiers et les agenceurs en 2025*. Les Cahiers de tendance de l'artisanat et du bâtiment, n° 5 - 2012 - 36 p.
- CERA *Besoins en emploi, formation supérieure dans la filière bois. Régions Rhône-Alpes, PACA, Languedoc-Roussillon et Auvergne* - 2013 - 6 p.
- Chalayer (M.) *Métiers de la scierie : formations en sursis ?* - Le Bois international - 21 décembre 2013 pp. 7-8
- Chalayer (M.) *Qualification et formation des opérateurs de scierie*. Enquête de l'Observatoire du métier de la scierie - septembre 2008 - 17 p.
- Chalayer (M.) *Réunion FNB : les scieurs cogitent en Rhône-Alpes* - Le Bois international - 1er août 2009 - pp. 8-9
- Charroy (P.) *Séminaire de l'Observatoire de la scierie : Comment redorer le blason de la 1ère transformation ?* - Le Bois international - 22 nov. 2008 - pp. 7-8
- CIBE *Les structures d'approvisionnement en combustibles bois en 2011* - 2011 - 1 p.
- DARES *Les données sur le marché du travail dans la nomenclature des familles professionnelles pour la France métropolitaine* - octobre 2013 - 267 p.
- DERF *L'emploi dans la filière bois. Quantification et évolution* - janvier 2001 - 155 p. (étude réalisée par AFOCEL et Serge Lochu)
- DRAAF Rhône-Alpes *Résultats de l'enquête 2011 sur les exploitations forestières et scieries*. Agreste Rhône-Alpes - Enquêtes info n° 1 - septembre 2013 - 2 p.
- Ferrain (P.), Nicosia (S.) *Entretien des outils de coupe pour scier vite et bien* - Bois Mag, n° 123 - février 2013 - pp. 40-42
- FIBRA *Contrat d'étude prospective de la filière forêt-bois en Rhône-Alpes* - septembre 2002 - 131 p. (rédaction : Patrick Joly)
- FIBRA *Quel dispositif de formation d'ingénieur bois en Rhône-Alpes ?* - avril 2014 - 20 p.
- France Bois Forêt *Enquête nationale de la construction bois*. Activité 2012 - octobre 2013 - 8 p.
- Inter Forêt-Bois 42 *Formation Ingénieurs GCBE à Roanne portée par l'ENISE et BTP CFA AFRA*. Etude opérationnelle - juin 2013 - 66 p.
- MIPRA *Fiche compétence Bois* - Collection : « Rhône-Alpes : compétence et territoire » - 2013 - 21 p.
- MIPRA *Fiche compétence Construction durable* - Collection : « Rhône-Alpes : compétence et territoire » - 2013 - 24 p.

MIPRA	<i>Fiche territoire Rhône-Alpes</i> - Collection : « Rhône-Alpes : compétence et territoire » - 2013 - 46 p.
Nord - Picardie Bois	<i>Diagnostic emploi-formation de la filière forêt-bois</i> - septembre 2011 - 30 p.
Nord - Picardie Bois	<i>Bilan de l'enquête téléphonique et en ligne menée auprès des professionnels du bois en Nord -Pas de Calais et Picardie</i> - décembre 2011 - 20 p.
Nord - Picardie Bois	<i>Les besoins en compétences des entreprises de la filière bois. Nord-Pas de Calais et Picardie</i> - 2011 - 3 p.
Observatoire du Métier de la scierie	<i>Prospective 2020 : la scierie française</i> - Le Bois international - supplément au n° 13 du 5 avril 2014 - pp. 3-33
ONF	<i>Rapport d'activité 2012</i> - Direction territoriale Rhône-Alpes - juin 2013 - 52 p.
ONISEP	<i>Diplômes et niveaux de qualification</i> - juin 2012 - 4 p.
ONISEP	<i>Les métiers du bois. Forêt, industries, construction, commerce</i> - Collection « Zoom sur les métiers » - mars 2009 - 28 p.
PIPAME	<i>Marché actuel des nouveaux produits issus du bois et évolutions à échéance 2020</i> - février 2012 - 204 p. (PIPAME : Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques)
Pôle emploi	<i>Enquête besoins en main d'œuvre</i> - Repères et analyses statistiques, n° 53, avril 2013 - 4 p.
PRAO	<i>Les métiers du développement durable. Zoom sur les enjeux du Plan Bâtiment du Grenelle de l'Environnement</i> - Les Cahiers du CPRDFP - janvier 2013 - 8 p.
Projet Informa	<i>Enquête auprès des ETF sur six départements de Rhône-Alpes</i> . Résultats de l'enquête - février 2014 - 49 p.
Région Rhône-Alpes	<i>Guide de l'apprentissage Rhône-Alpes</i> . Edition 2013-2014 - 120 p.
Région Rhône-Alpes	<i>La Région agit pour l'économie</i> - octobre 2012 - 59 p.
Région Rhône-Alpes	<i>Panorama 2012 de l'apprentissage. Repères 2011-2012</i> - Apprentissage, publication n° 5, février 2013 - 22 p.
Région Rhône-Alpes	<i>Plan PME. Cap sur la croissance</i> - septembre 2012 - 18 fiches

**Liste des personnes interviewées dans le cadre de l'étude** (entretiens en face à face ou par téléphone)

Prénom	Nom	Fonction	Entreprise, Organisme	Secteur d'activité	Département
Jean-Louis	ANDRE	Dirigeant	Menuiserie André	menuiserie	26
David	ATHIAS	Directeur	ABR74	négoce	74
Frédéric	AUTRET	Directeur du Pôle services	Weiss France	chaudières biomasse	73
Patrick	BIGNARD	Responsable des achats	Lalliard Bois et dérivés	négoce	74
Ronan	BRACOUD	Dirigeant	Loire Matériaux	négoce	42
Maurice	CHALAYER	Président fondateur	Observatoire du métier de la scierie	enseignement professionnel	69
Frédéric	CHAMPALLE	Dirigeant	Eau Energie	fabrication de plaquettes	69
Virginie	CHAVEROT	Chargée de projet	Directe Rhône-Alpes	services de l'Etat	69
Eddie	CHINAL	Directeur	Kalice	bureau d'études bois énergie	73
Guillaume	CLEMENT	Directeur	JB Massardier	charpente-construction	42
Michel	COCHET	PDG	Bois du Dauphiné	scierie	38
Vincent	COLINEAU	Dirigeant	Colineau Sarl	construction bois	74
Stéphane	CUZIN	Dirigeant	Charpente couverture Cuzin	charpente-construction	74
Mathieu	DELEUZE	Responsable	Néopolis	formation continue	26
Nathalie	DELORME	Responsable formation	FFB Rhône-Alpes	syndicat professionnel bâtiment	69
Cécile	DUBOIS	Directrice adjointe	ISETA	enseignement professionnel	74
Jean-Gabriel	DUCHAMP	PDG	Charpente Martigniat	charpente-construction	42
Stéphanie	DUPRE	Directrice générale	AFPIA	formation	69
Laurent	FABREGUE	Directeur	Ceribois	laboratoire, études	26
Vincent	FAVRE-MIVILLE	Dirigeant	Scierie du Léman	scierie	74
Jean-Paul	FORESTIER	PDG	Rondy-Forestier	ameublement	42
Thierry	GARDETTE	Dirigeant	Menuiserie Gardette	charpente menuiserie	42
Simon	GOURGAUD	Délégué à l'action territoriale	OPCA 3+	opca	69
Manuel	INIGO	Directeur général	Poralu	menuiserie	01
Philippe	JARNIAT	Délégué régional	UNIFA	syndicat professionnel ameublement	69
Xavier	LACROIX	Responsable de plateforme	Piveteau Bois	négoce	38
Florence	LAFAY	Assistante de direction	Ceribois	laboratoire, études	26
Estelle	LECLERC	Chargée de mission	Région Rhône-Alpes (DES)	collectivité territoriale	69
Véronique	MAHAMAT	Directrice	Ecole technique du bois	enseignement professionnel	01
Ludovic	MARCELIUS	Chargé d'affaires	Directe Rhône-Alpes	services de l'Etat	42

Prénom	Nom	Fonction	Entreprise, Organisme	Secteur d'activité	Département
Grégory	MARTIN	Dirigeant	Scierie de Savoie	scierie	73
Françoise	MICHEL-GAY	Chargée de projet	Alvéole	insertion par l'activité économique	74
Jean-Charles	MOGENET	Dirigeant	EchoForêt	travaux forestiers	74
Aline	MOLARD	Chargée de mission	Région Rhône-Alpes (DDEE)	collectivité territoriale	69
Philippe	MONET	Directeur	Alvéole	insertion par l'activité économique	74
Jean-Christophe	MONTMARTIN	Co-gérant	Scierie Montmartin	scierie	42
Bénédicte	MULLER	Chargée de mission	FIBRA	développement de la filière bois	69
Jean-Marc	PAUGET	Délégué régional	CNDB	développement de la filière bois	69
Michel	PERRIN	Directeur technique	Arbonis	construction bois	69
Guitty	PICHARD	Conseillère région	VIVEA	opca	69
Lionel	PIET	Directeur général	Coforêt	gestion forestière	69
Florian	POMAREDE	Dirigeant	Boissif	scierie	69
Philippe	PONCIN	Dirigeant	Scierie Poncin	scierie	01
François	PROVVEDI	PDG	Prowedi Industrie	1e et 2e transformation	69
Claude	RABUEL	Dirigeant	Rabuel SAS	emballage	01
Bruno	ROLLAND	Ingénieur	CRPF Rhône-Alpes	gestion forestière	73
Laurent	ROSSI	Chef de projet Plan PME	ARDI	développement économique	69
Matthieu	ROUSSET	Chargé de mission	Région Rhône-Alpes (DADR)	collectivité territoriale	69
Philippe	STACH	Directeur adjoint	Serfobe Rhône-Alpes	services de l'Etat	69
Farida	TAHLI	Référent Plan PME	ARDI	développement économique	69
Jean-François	TARDY	Administrateur	CAPEB Rhône-Alpes	syndicat professionnel bâtiment	69
Martine	VAILLE-BRUNET	Référent Plan PME	ARDI	développement économique	69
Philippe	VOGEL	Responsable Formation	ONF - DT Rhône-Alpes	gestion forestière	69

## Table des tableaux, cartes et graphiques

### Tableaux

Tableau T01	Rhône-Alpes - Effectifs globaux de la filière forêt-bois régionale, en emplois - 2012	9
Tableau T02	Rhône-Alpes - Entreprises de la filière par maillon et département - 01-01-2012	15
Tableau T03	Rhône-Alpes - Evolution 2006-2012 du nombre d'entreprises de la filière	16
Tableau T04	Rhône-Alpes - Entreprises de la filière par tranche de taille et par maillon - 01/2012	17
Tableau T05	Rhône-Alpes - Taille moyenne des entreprises de la filière par maillon - 01/2012	17
Tableau T06	Rhône-Alpes - Effectifs salariés de la filière par maillon et département - 01/01/2012	21
Tableau T07	Rhône-Alpes - Evolution 2001-2012 des effectifs salariés de la filière	21
Tableau T08	Rhône-Alpes - Variation 2006-2012 des effectifs de la filière par département et maillon	23
Tableau T09	Rhône-Alpes - Répartition des effectifs de la filière par tranche d'âge et maillon - 2011	23
Tableau T10	Rhône-Alpes - Répartition des effectifs de la filière par sexe et maillon - 2011	24
Tableau T11	Rhône-Alpes - Répartition des effectifs salariés de la filière par csp et maillon - 2011	25
Tableau T12	Rhône-Alpes - Répartition des actifs de la filière par niveau de diplôme et secteur - 2012	26
Tableau T13	Les métiers de la filière et leur évolution récente	27
Tableau T14	Rhône-Alpes - Evolution 2011-2013 des demandeurs d'emploi dans la filière	31
Tableau T15	Rhône-Alpes - Demandeurs d'emploi par famille professionnelle - 12/2013	32
Tableau T16	Rhône-Alpes - Evolution 2011-2013 des offres d'emploi dans la filière	34
Tableau T17	Rhône-Alpes - Projets et difficultés de recrutement dans la filière - 2013	35
Tableau T18	Rhône-Alpes - Etablissements de formation par maillon, niveau et localité - 2014	41
Tableau T19	Rhône-Alpes - Effectifs des formations initiales de la filière - 2013	45
Tableau T20	Résultats de l'Enquête CEP en entreprises	54
Tableau T21	Les compétences-clés pour aujourd'hui et demain	68
Tableau T22	Politiques et dispositifs emploi-formation de l'Etat et de la Région en Rhône-Alpes	77
Tableau T23	CEP Filière forêt-bois de Rhône-Alpes - Enjeux, propositions d'action, dispositifs existants	81
Tableau T24	CEP Filière forêt-bois de Rhône-Alpes - Propositions d'actions	82

### Cartes

Carte C1	Rhône-Alpes - Effectifs salariés de la filière par commune - 01/2012	19
Carte C2	France - Répartition des effectifs salariés de la filière par maillon - 01/2012	20
Carte C3	Rhône-Alpes - Répartition des effectifs salariés de la filière par code APE - 01/2012	20
Carte C4	Rhône-Alpes - Demandeurs d'emploi par secteur et département - fin 2013	33
Carte C5	Rhône-Alpes - Formations initiales de la filière par établissement et maillon - 2013	40
Carte C6	France - Effectifs dans les formations initiales de la filière par maillon-2012-2013	46
Carte C7	France - Part de l'apprentissage dans les effectifs des formations de la filière-2011-2012	46

### Graphiques

Graphique G1	Rhône-Alpes - Nombre d'entreprises de la filière par code APE - 01/2012	15
Graphique G2	Les entreprises de la filière dans l'ensemble des activités : répartition par taille - 01/2012	16
Graphique G3	Taille moyenne des entreprises de la filière - Rhône-Alpes et France - 01/2012	18
Graphique G4	Rhône-Alpes - Variation 2001-2012 des effectifs de la filière par secteur d'activité	22
Graphique G5	Rhône-Alpes - Taux d'encadrement dans la filière, par secteur - 2011	25
Graphique G6	Rhône-Alpes - Evolution 2011-2013 du nombre de demandeurs d'emploi	32

### Schéma

Schéma S1	Représentation de la filière forêt-bois de Rhône-Alpes (volumes d'emplois) - 2012	10
-----------	---	----

Tableau TA1 - Rhône-Alpes - Entreprises de la filière par maillon et CTEF - 01/01/2012

CTEF (Contrat territorial emploi formation)	Total filière	forêt		1ère transfo		2ème transfo		ameublement		bâtiment		distribution	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
CT1A Pays de Gex, Bassin Bellegardien, Haut Bugey	334	129	38,6	17	5,1	21	6,3	22	6,6	114	34,1	31	9,3
CT1B Bresse - Dombes - Val de Saône	597	111	18,6	21	3,5	35	5,9	70	11,7	290	48,6	70	11,7
CT1C Bugey - Côtière - Plaine de l'Ain	400	80	20,0	16	4,0	23	5,8	41	10,3	210	52,5	30	7,5
CT2A Loire Sud	515	104	20,2	27	5,2	23	4,5	61	11,8	236	45,8	64	12,4
CT2B Forez	714	226	31,7	41	5,7	38	5,3	70	9,8	287	40,2	52	7,3
CT2C Roannais	494	162	32,8	17	3,4	33	6,7	51	10,3	197	39,9	34	6,9
CT3A Maurienne	151	18	11,9	5	3,3	8	5,3	19	12,6	88	58,3	13	8,6
CT3B Bassin d'Albertville - Tarentaise - Vanoise	662	69	10,4	32	4,8	37	5,6	48	7,3	446	67,4	30	4,5
CT3C Espace Métropole Savoie, Avt-Pays, Chartreuse	726	119	16,4	32	4,4	40	5,5	62	8,5	411	56,6	62	8,5
CT4A Chablais	423	67	15,8	18	4,3	15	3,5	28	6,6	266	62,9	29	6,9
CT4B Albanais - Bassin Annecien - Ussets et Bornes	895	97	10,8	19	2,1	37	4,1	110	12,3	569	63,6	63	7,0
CT4C Faucigny - Mont Blanc	767	103	13,4	32	4,2	39	5,1	66	8,6	478	62,3	49	6,4
CT4D Genevois Haut-Savoyard	255	33	12,9	9	3,5	9	3,5	26	10,2	143	56,1	35	13,7
CT6A Drôme - Ardèche Centre	499	112	22,4	16	3,2	30	6,0	53	10,6	227	45,5	61	12,2
CT6B Drôme des Collines - Royans - Vercors	415	81	19,5	17	4,1	45	10,8	47	11,3	181	43,6	44	10,6
CT6C Sud Drôme	259	26	10,0	6	2,3	21	8,1	42	16,2	120	46,3	44	17,0
CT6D Diois - Vallée de la Drôme	170	47	27,6	5	2,9	19	11,2	12	7,1	81	47,6	6	3,5
CT7A Ardèche Méridionale	423	130	30,7	15	3,5	24	5,7	42	9,9	167	39,5	45	10,6
CT7B Ardèche Verte	349	169	48,4	20	5,7	11	3,2	26	7,4	103	29,5	20	5,7
CT8A Bassin Grenoblois	1 084	179	16,5	41	3,8	47	4,3	119	11,0	605	55,8	93	8,6
CT8B Nord Isère	626	72	11,5	23	3,7	31	5,0	69	11,0	366	58,5	65	10,4
CT8C Centre Isère	461	84	18,2	29	6,3	41	8,9	51	11,1	211	45,8	45	9,8
CT8D Isère Rhodanienne - Bièvre Valloire	486	78	16,0	28	5,8	28	5,8	53	10,9	242	49,8	57	11,7
CT9A Beaujolais élargi	1 253	636	50,8	31	2,5	62	4,9	85	6,8	347	27,7	92	7,3
CT9B Est lyonnais	565	13	2,3	10	1,8	30	5,3	68	12,0	296	52,4	148	26,2
CT9C Grand Lyon Centre et Nord	524	48	9,2	10	1,9	32	6,1	117	22,3	238	45,4	79	15,1
CT9D Rhône Sud et Ouest	557	29	5,2	4	0,7	36	6,5	74	13,3	319	57,3	95	17,1
<b>Total Rhône-Alpes</b>	<b>14 604</b>	<b>3 022</b>	<b>20,7</b>	<b>541</b>	<b>3,7</b>	<b>815</b>	<b>5,6</b>	<b>1 532</b>	<b>10,5</b>	<b>7 238</b>	<b>49,6</b>	<b>1 456</b>	<b>10,0</b>

légende des cellules colorées :  
 en orange : valeurs absolues marquantes ; en vert : valeurs relatives marquantes.

Source : Insee, Sirene

Tableau TA2 - Rhône-Alpes - Effectifs salariés de la filière par maillon et CTEF - 01/01/2012

CTEF (Contrat territorial emploi formation)	forêt		1e transformation		travail du bois		ameublement		bâtiment		distribution		eff totaux filière	eff toutes activités	part filière, %
	nombre	% filière	nombre	% filière	nombre	% filière	nombre	% filière	nombre	% filière	nombre	% filière			
CT1A Pays de Gex - Bassin Bellegardien - Haut Bugey	23	2,0	223	19,8	78	6,9	413	36,6	237	21,0	155	13,7	1 129	34 251	3,3
CT1B Bresse – Dombes – Val de Saône	108	5,4	128	6,4	390	19,4	377	18,7	679	33,8	329	16,4	2 011	60 652	3,3
CT1C Bugey – Côtière – Plaine de l'Ain	87	4,9	125	7,0	79	4,4	898	50,4	374	21,0	218	12,2	1 781	43 445	4,1
CT2A Loire Sud	47	3,2	108	7,4	89	6,1	149	10,1	648	44,1	427	29,1	1 468	110 156	1,3
CT2B Forez	22	1,2	181	10,1	347	19,4	362	20,2	640	35,8	238	13,3	1 790	43 157	4,1
CT2C Roannais	26	1,7	68	4,4	387	24,8	344	22,0	514	32,9	222	14,2	1 561	34 693	4,5
CT3A Maurienne	13	5,4	8	3,3	0	0,0	41	16,9	133	55,0	47	19,4	242	12 961	1,9
CT3B Bassin d'Albertville Tarentaise Vanoise	31	2,7	81	6,9	105	9,0	21	1,8	697	59,8	231	19,8	1 166	43 869	2,7
CT3C Espace Métropole Savoie - Avant Pays - Chartr.	274	13,9	65	3,3	182	9,2	67	3,4	945	48,0	436	22,1	1 969	68 436	2,9
CT4A Chablais	2	0,2	56	5,7	66	6,7	162	16,4	528	53,5	173	17,5	987	26 799	3,7
CT4B Albanais - Bassin Annecien - Usse et Bornes	201	5,6	138	3,8	301	8,4	1 126	31,3	1 416	39,4	411	11,4	3 593	83 143	4,3
CT4C Faucigny - Mont Blanc	33	2,0	151	9,0	89	5,3	53	3,1	944	56,0	415	24,6	1 685	57 608	2,9
CT4D Genevois - Haut Savoyard	7	1,5	18	3,9	29	6,3	39	8,4	218	47,1	152	32,8	463	25 781	1,8
CT6A Drôme – Ardèche Centre	109	7,7	72	5,1	212	14,9	231	16,2	464	32,6	336	23,6	1 424	68 583	2,1
CT6B Drôme des Collines – Royans - Vercors	27	1,9	98	6,9	287	20,2	193	13,6	469	33,0	349	24,5	1 423	38 633	3,7
CT6C Sud Drôme	14	2,2	7	1,1	75	11,8	53	8,4	232	36,7	252	39,8	633	37 893	1,7
CT6D Diois - Vallée de la Drôme	24	12,8	13	7,0	27	14,4	2	1,1	82	43,9	39	20,9	187	9 394	2,0
CT7A Ardèche Méridionale	69	12,3	29	5,2	41	7,3	15	2,7	212	37,7	196	34,9	562	20 138	2,8
CT7B Ardèche Verte	10	1,6	53	8,6	43	7,0	70	11,4	302	49,3	135	22,0	613	19 875	3,1
CT8A Bassin Grenoblois	325	12,1	195	7,3	104	3,9	180	6,7	1 175	43,7	709	26,4	2 688	176 182	1,5
CT8B Nord Isère	28	1,6	27	1,6	174	10,1	412	23,8	763	44,1	326	18,8	1 730	66 108	2,6
CT8C Centre Isère	26	2,1	93	7,7	295	24,4	148	12,2	432	35,7	216	17,9	1 210	31 770	3,8
CT8D Isère Rhodanienne - Bièvre Valloire	27	2,1	55	4,3	108	8,5	41	3,2	562	44,4	472	37,3	1 265	39 847	3,2
CT9A Beaujolais élargi	47	1,9	153	6,2	284	11,6	454	18,5	796	32,5	719	29,3	2 453	61 102	4,0
CT9B Est lyonnais	12	0,4	91	3,0	496	16,4	254	8,4	703	23,2	1 475	48,7	3 031	202 205	1,5
CT9C Grand Lyon Centre et Nord	50	5,5	9	1,0	25	2,7	118	12,9	510	55,8	202	22,1	914	228 230	0,4
CT9D Rhône Sud et Ouest	3	0,2	25	1,4	138	7,5	269	14,6	808	43,7	604	32,7	1 847	109 775	1,7
<b>Total Rhône-Alpes</b>	<b>1 645</b>	<b>4,1</b>	<b>2 270</b>	<b>5,7</b>	<b>4 451</b>	<b>11,2</b>	<b>6 492</b>	<b>16,3</b>	<b>15 483</b>	<b>38,9</b>	<b>9 484</b>	<b>23,8</b>	<b>39 825</b>	<b>1 754 686</b>	<b>2,3</b>

légende (légende des cellules colorées :  
 en orange : valeurs absolues marquantes ; en vert : valeurs relatives marquantes.

Source : INSEE, Clap

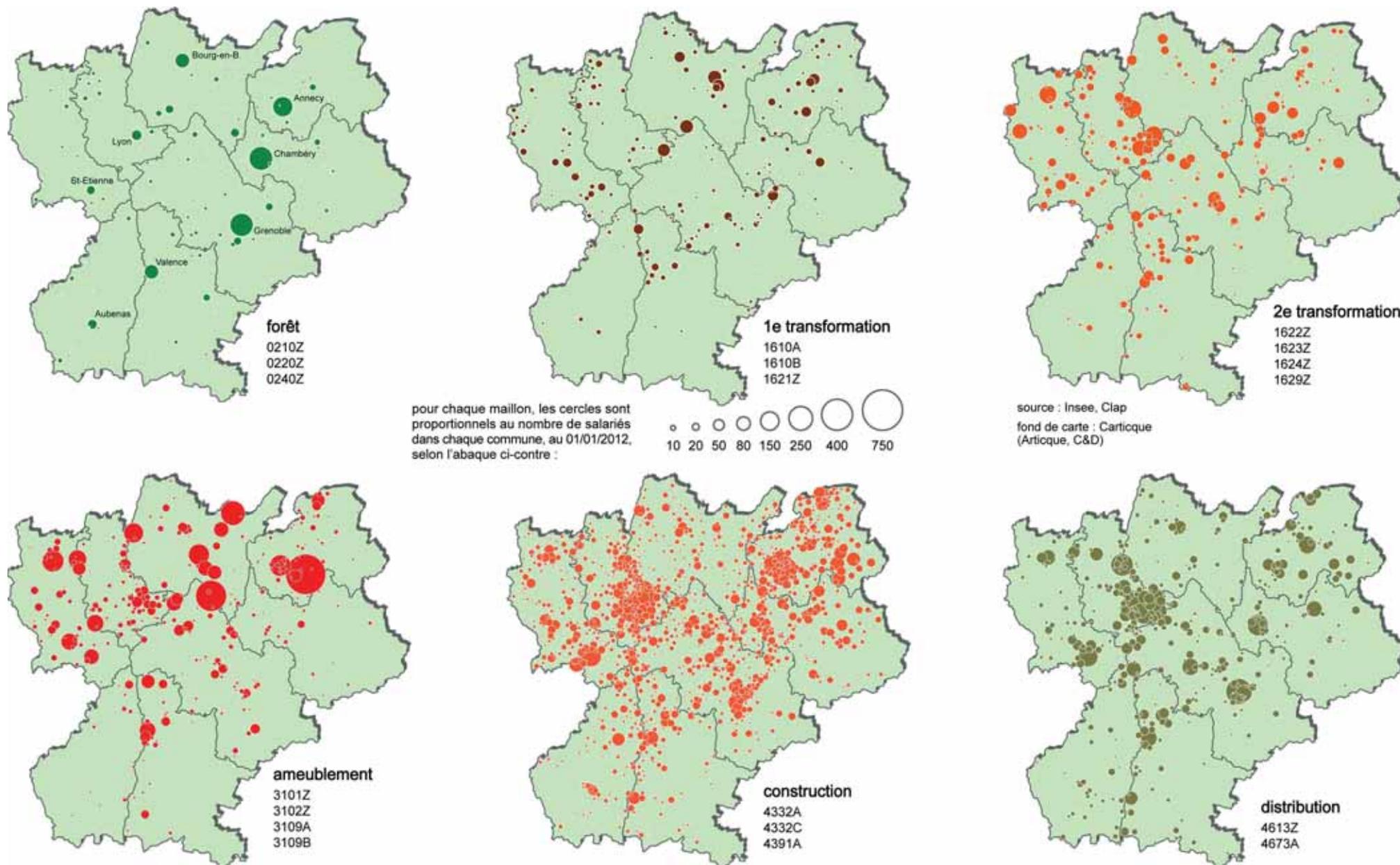
Tableau TA3 - Rhône-Alpes - Effectifs salariés de la filière par code APE et département - 01/01/2012

secteurs d'activité (NAF)	01 - Ain		07 - Ardèche		26 - Drôme		38 - Isère		42 - Loire		69 - Rhône		73 - Savoie		74 - Hte-Savoie		Rhône-Alpes	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%												
0210Z Sylviculture et act. forestières			2	0,1			21	0,3	4	0,1	8	0,1	7	0,2	1	0,0	43	0,1
0220Z Exploitation forestière	70	1,4	36	2,1	30	1,0	100	1,5	47	1,0	54	0,7	30	0,9	58	0,9	425	1,1
0240Z Services soutien expl. forestière	148	3,0	56	3,2	129	4,2	285	4,1	44	0,9	50	0,6	281	8,3	184	2,7	1 177	3,0
1610A Sciage & rabotage bois	449	9,1	72	4,1	87	2,9	303	4,4	297	6,1	121	1,5	133	3,9	314	4,7	1 776	4,5
1610B Imprégnation du bois	18	0,4	9	0,5	101	3,3	53	0,8	42	0,9	79	1,0	20	0,6	43	0,6	365	0,9
1621Z Fabr. placage et panneaux bois	9	0,2					14	0,2	21	0,4	78	0,9	1	0,0	6	0,1	129	0,3
1623Z Fabr. charpentes et menuiseries	201	4,1	72	4,1	313	10,3	393	5,7	518	10,6	419	5,1	204	6,0	416	6,2	2 536	6,4
1624Z Fabrication d'emballages en bois	166	3,4	73	4,2	112	3,7	180	2,6	218	4,5	327	4,0	79	2,3	62	0,9	1 217	3,1
1629Z Fabrication objets divers en bois	180	3,7	10	0,6	105	3,5	108	1,6	87	1,8	197	2,4	4	0,1	7	0,1	698	1,8
3101Z Fabr. meubles bureau et magasin	112	2,3	13	0,7	213	7,0	195	2,8	166	3,4	584	7,1	46	1,4	118	1,8	1 447	3,6
3102Z Fabrication de meubles cuisine	74	1,5	20	1,1	28	0,9	50	0,7	93	1,9	83	1,0	17	0,5	1 061	15,8	1 426	3,6
3109A Fabrication sièges d'intérieur	444	9,0					57	0,8	473	9,7	36	0,4			9	0,1	1 019	2,6
3109B Fabrication autres meubles	1 058	21,5	132	7,5	156	5,1	479	6,9	125	2,6	392	4,8	66	2,0	192	2,9	2 600	6,5
4332A Travaux menuiserie bois et PVC	670	13,6	598	34,2	600	19,7	1 586	23,0	1 280	26,3	1 824	22,1	820	24,3	1 790	26,6	9 168	23,0
4332C Agencement lieux de vente	45	0,9			12	0,4	69	1,0	105	2,2	390	4,7	110	3,3	67	1,0	798	2,0
4391A Travaux de charpente	575	11,7	229	13,1	275	9,0	1 277	18,5	464	9,5	603	7,3	845	25,0	1 249	18,6	5 517	13,9
4613Z Interm. comm. bois & mat. constr.	18	0,4			31	1,0	16	0,2	19	0,4	192	2,3	21	0,6	64	1,0	361	0,9
4673A Com. gros bois & mat. Constr.	684	13,9	428	24,5	848	27,9	1 707	24,8	868	17,8	2 808	34,1	693	20,5	1 087	16,2	9 123	22,9
<b>Ensemble filière forêt-bois</b>	<b>4 921</b>	<b>100,0</b>	<b>1 750</b>	<b>100,0</b>	<b>3 040</b>	<b>100,0</b>	<b>6 893</b>	<b>100,0</b>	<b>4 871</b>	<b>100,0</b>	<b>8 245</b>	<b>100,0</b>	<b>3 377</b>	<b>100,0</b>	<b>6 728</b>	<b>100,0</b>	<b>39 825</b>	<b>100,0</b>

légende des cellules colorées :  
 en orangé : valeurs absolues marquantes ; en vert : pourcentages fortement supérieurs à la moyenne régionale.

Source : Insee (Clap)

Carte CA1 - Rhône-Alpes - Répartition des effectifs salariés de la filière par maillon et par commune - 01/2012



TA4 - Résultats de l'Enquête CEP auprès des établissements de formation initiale

Formations, par niveau (V à I) *, par maillon et par voie de formation **		intérêt des jeunes pour la formation					origine géo. élèves, %			devenir des élèves après la formation (valeurs en %)									
		attractivité - la formation est			image du métier		% de jeunes motivés	bassin d'emploi	Rhône-Alpes	extérieur	pour-suite études	insertion professionnelle			devenir géogr. élèves				
		plébiscitée	fréquentée	désafectée	bonne	neutre						mauvaise	total	en lien avec form.	hors lien avec form.	local	Rhône-Alpes	départ extér.	
V	CAP Charpentier	A	x	x		x			83	29	62	9	90	10	9	1	2	50	48
	CAP Couvreur	A	x			x			100		100		-	-	-	-	-	-	-
	CAP Constructeur bois	S	x			x			100		100		10	90	50	40	50	40	10
		A		x		x			80	68	21	11	31	69	49	20			
	CAP Menuisier fabricant	S	x	x		x	x		82	100			33	67	13	54	67	33	
		A	x	x		x			10	37	61	2	57	43	31	12	-	-	-
	CAP Menuisier installateur	S		x		x			70	60	30	10	-	-	-	-	-	-	-
		A		x				x	0	82	17	1	22	78	53	25	-	-	-
CAP Ebéniste	S	x			x			100	100			55	45	-	-	-	-	-	
	A		x		x			80	56	32	12	47	53	30	23	-	-	-	
CAP Art du bois sculpteur / tourneur	S	x			x			100	60		40	-	-	-	-	-	-	-	
IV	BP Charpentier	A	x			x		85	18	74	8	83	17	15	2	-	-	-	
	BP Menuisier	A	x	x		x		100	87	11	2	1	99	99		100			
	Bac Pro Forêt	S			x			x	90	35	65		17	83	56	27	37	59	4
		A			x			x	50				7	93	68	25	-	-	-
	Bac Pro Technicien fabrication bois	S	x		x	x	x	65	90	10		35	65	47	18		100		
	Bac Pro Technicien construction bois	S	x	x		x		70	67	33		46	54	30	24	60	35	5	
	Bac Pro Technicien menuisier agencement	S	x	x		x	x		95	50	30	20	26	74	47	27	92	7	1
		A	x			x			90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bac Pro Agencement espace architectural	S	x			x		100	60	30	10		-	-	-	-	-	-	-	
BMA Ebéniste	A		x		x		80	56	32	12		47	53	30	23	-	-	-	
III	BTS Charpente-couverture	A	x	x		x		95		50	50	10	90	90	80	10	-	-	-
	BTS Agencement environn. architectural	S	x			x		100	40	50	10	-	-	-	-	-	-	-	
	BTS Technico-commercial	A			x		x	70	50	40	10	0	100	100		-	-	-	
I	Ingénieur bois	A	x			x		90		100		-	-	-	-	-	-	-	

\* Niveau des formations :  
 niveau V : CAP (et BEP)  
 niveau IV : Bac Pro, BP (Brevet professionnel), BMA (Brevet de métier d'art)  
 niveau III : BTS (et DUT)  
 niveau I : Diplôme d'ingénieur (et Master 2, Doctorat)

\*\* Voies de formation : - : donnée non communiquée  
 S : voie scolaire  
 A : apprentissage

Le taux de réponse à l'Enquête (26 %) explique que toutes les formations initiales de la filière ne soient pas représentées dans le tableau.

TA4 - Résultats de l'Enquête CEP auprès des établissements de formation initiale (suite)

Evolution des formations proposées par les établissements, par niveau et par diplôme								
Niveau	sur les 5 dernières années				sur les 5 prochaines années			
	formations fermées		formations créées		formations menacées		projets d'ouverture	
	intitulé	voie	intitulé	voie	intitulé	voie	intitulé	voie
V	BEPA Travaux forestiers	A					CAP Menuisier fabricant	S
	CAP Menuisier fabricant	S					CAP Menuisier mixé	A
	CAP Menuisier install.	S					fabricant : Installateur	
IV			Bac Pro Forêt	A	Bac Pro Forêt	S	Bac Pro Technicien construction bois	A
			Bac Pro Technicien menuisier agenceur	S			Bac Pro Technicien menuisier agenceur	A
			BP Menuisier	A			BTS Développement et réalisation bois	S, A
III					BTS Technico-commerc.	A	BTS Systèmes constructifs bois et habitat	A
I			Diplôme d'ingénieur bois	A				

voie : S = voie scolaire : A = apprentissage

Relations avec les entreprises

niveau d'implication des entreprises

élevé : 40 %	moyen : 45 %	faible : 10 %	variable : 5 %
--------------	--------------	---------------	----------------

conditions de placement des stagiaires / apprentis

bonnes : 67 %	moyennes : 33 %	médiocres : 0 %
---------------	-----------------	-----------------

difficultés particulières dans la relation avec les entreprises

- manque de temps des entrepreneurs (conjoncture actuelle)
- refus de certaines entreprises d'accueillir des stagiaires de moins de 18 ans
- déçues par le manque d'investissement des jeunes, certaines entreprises ne veulent plus former
- difficulté à faire venir les entreprises au lycée
- réticence des entreprises à mettre les stagiaires en responsabilité

Moyens techniques des établissements de formation

- tracteur forestier et porteur
- ateliers de fabrication (menuiserie, charpente...)
- CAO - DAO
- centre d'usinage à commande numérique
- maquettes de systèmes constructifs
- équipement thermique
- matériauthèque
- laboratoire d'essai bois
- moyens en statique et résistance des matériaux
- plateforme de formation Praxibat

Evolution des attentes des entreprises

compétences		évolution en cours des besoins en compétences		
technique	matériau production, atelier chantier bureau d'études	nouveaux produits commande numérique, logiciels sécurité conception	matériaux composites FAO organisation du chantier logiciel de dessin 3D	ACV des matériaux suivi de production compétences et autonomie chaîne numérique
managerial	conduite de projet encadrement organisation autres	montée en compétences haute qualification planning, gestion de production langues étrangères (anglais...)	connaissance de la production	
transversal	QSE, politique qualité marketing commercial gestion	maîtrise des nouvelles normes études de marché technico-commercial maîtrise du coût de revient	contrôle qualité lien production-commercialisation calcul de marge	paramètres qualité et stratégie