

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles pour la région Auvergne

CPRDFP 2011 – 2014



CONTRAT D'OBJECTIFS BOIS



Réunion technique n°1, le 17 janvier 2013 / Maison de la Forêt et du Bois

IMAGE / ATTRACTIVITE DES METIERS ET DES FORMATIONS DANS LE BOIS

Présents : BESSET Elise (CR Auvergne), BUTEAU Danièle (DRAAF Auvergne), CHARLES André (DRAAF Auvergne), CONRIE Jean-Michel (Education nationale), COURNIL Thierry (Rectorat IEN), DUQUET Céline (CRPF Auvergne), GARMY Joël (Auvergne Promobois), GRANDJEAN Isabelle (AMPA – Missions locales), GRAVE Pascale (Maison de la Forêt et du Bois – CdR), LENOBLE Jean-Pierre (Lycée Cl Mercier Le Mayet de M.), MARQUET CASSAGNE Laure (Rectorat SAIIO), MOREL Laure (FFB Auvergne), PAILLE Catherine (DREAL Auvergne), POJOLAT Claude (Rectorat), PRIOURET Jean-Michel (Pôle Emploi Auvergne), SOLE Pierre (Lycée PJB Riom), THIEFAINE Florian (CR Auvergne), VACHERON Tristan (OPCA 3+)

Animation : POMMARET Ludovic (CR Auvergne)

Excusés : OREF, Constructys, ONF, VIVEA, CNIEFFEB

➔ Voir en PJ la feuille de présence détaillant les adresses mails

Préambule :

Après un tour de table, il est rappelé que le Contrat d'objectif pour le développement de la formation professionnelle dans le bois en Auvergne (CO Bois) a été lancé le 3 décembre 2012. Depuis lors, sur l'initiative conjointe de l'Etat et de l'Assemblée des Régions de France, a été annoncée la tenue des Rencontres Régionales du Bois dans chaque région. En Auvergne, dans un souci d'optimisation des échanges, les réunions du CO Bois serviront à alimenter les Rencontres Régionales du Bois sur les thématiques « emploi / formation ». Des propositions concrètes pourront donc être remontées aux ministères fin février, notamment sur les questions d'image et d'attractivité des métiers et formations qui font l'objet de cette première réunion, ces problématiques ayant une dimension nationale.

L'objectif de la réunion est de formuler des propositions, après enrichissement d'un état des lieux. Le PV de la réunion pourra être enrichi : il servira pour l'étape de négociation, entre futurs signataires du CO Bois.

1. Constats – Enjeux

a. Constats d'ordre général

Grâce notamment à des actions de promotion réussies, le bois bénéficie d'une très bonne image (ressource renouvelable, écologique...). Des segments sont porteurs : bois-construction, bois-énergie... Mais entre les exploitations forestières (marquées par une logique agricole), les entreprises de construction bois (marquées par des logiques de chantiers) et les entreprises de transformation (logique de process), le bois-forêt regroupe 3 domaines aux cultures d'entreprises très différentes, et très cloisonnés les uns par rapport aux autres. Pour les jeunes, les métiers du bois se limitent à menuisier ou ébéniste, voire bucheron et correspondent à des emplois peu qualifiés. Le déficit d'image est flagrant sur l'amont et la 1^{ère} transformation. Les prescripteurs (parents ou conseillers d'orientation ou d'insertion) n'ont certainement pas les bonnes représentations sur les métiers du bois non plus. D'ailleurs, les offres d'emplois du bois sont souvent mal indexées sur le ROME (confusion bois/agriculture ou bois/ industrie).

Ce sont surtout les métiers de la forêt qui souffrent d'une mauvaise image. Certaines réalités et certaines idées-reçues perdurent : rémunération basse, précarité, métiers risqués, peu valorisants ou méconnus (malgré la modernisation qu'ils ont connue), faible lisibilité des parcours... De plus, les entreprises de l'amont ont rarement une vision du produit fini, il n'y a pas encore assez de culture dans ces entreprises. Et ceux qui s'installent ne savent pas forcément gérer une entreprise (aucun groupement d'employeurs n'existe). Les instances du Bois sont atomisées au niveau national (France Bois Région, FNB, France Bois Forêt, UIB...) : chacune a sa campagne de promotion, avec chacune ses messages. Ce n'est pas harmonisé.

b. Constats spécifiques à l'amont forestier

Les métiers traditionnels de collecte du bois (bûcherons) ont une mauvaise image, à l'exception de l'ONF. De fait, la forêt attire surtout des fils de forestiers. Des jeunes sont intéressés, y compris en ville, mais on ne voit pas les offres d'emploi.

L'offre de formation dans la filière est dispersée et peut manquer de lisibilité et de cohérence. L'apprentissage sur le tas domine.

La récolte en Auvergne est de 2 millions de m³/an de bois actuellement, il faudra 3 millions en 2020. Environ 100 bucherons supplémentaires seront nécessaires pour cette augmentation de production, or il y a déjà un manque à ce jour. La ressource est de qualité. Dans 10 ans, il faudra sortir du sapin (moins facile que le bois actuel), être mécanisé, ça sera plus difficile.

Un enjeu est la mobilisation des propriétaires, pour les décider à vendre : la formation est un levier en ce sens. Fort enjeu sur les reprises d'entreprises, pour éviter la perte des savoir-faire en bucheronnage et scierie. Les machines coûtent 350 à 500K€ = elles doivent tourner 10 à 12h / jour pour être rentables, ce qui ne correspond pas au travail salarié. Le salariat reste rare, il faut s'installer. Vu les prix de vente, les bucherons ont peu de marge, sauf à faire des heures impossibles. Concurrence de la main d'œuvre étrangère. Le métier se complique (= on fait du tri sur coupe, etc.). Or, face aux départs à la retraite, il faut attirer du monde mais ces besoins de bucherons manuels sont de plus en plus difficiles à pourvoir par manque d'attractivité du métier.

c. Constats spécifiques à la première transformation (scierie)

Besoin de personnel compétent à la fois en manutention, en suivi administratif (bons de commande...) et technique (logiciels, commande numérique...). Oblige à un bon niveau de formation initial puis continue. Malgré l'important déficit d'image, les industriels de la filière ne communiquent pas sur leurs métiers. Les scieurs ont du mal à trouver des salariés, cette situation est nouvelle, donc ils ont besoin de solutions. Les jeunes et les entreprises ne se rencontrent pas. Le recrutement de cadres est problématique (attirer une famille en zone de forêt ou de montagne).

L'insertion est faible sur les actions « scierie » financées par la Région et les entreprises ne font pas l'effort d'accueillir les stagiaires sur les périodes en entreprise ! Le risque est que la Région ne commande plus : cela fragiliserait le plateau technique (un des 6 en France) et donc la filière.

d. Constats spécifiques à la seconde transformation (charpente – menuiserie)

Selon les statistiques du SAIO, les taux d'attractivité de la majorité des formations sont faibles, même si ces métiers bénéficient d'une meilleure image. Il y a de la demande sur les formations mais ils ne confirment pas à la rentrée que ce soit en CAP, Bac Pro ou BTS. Les formations ne font pas le plein et le décrochage existe. Des établissements comme PJ Bonté recrutent facilement (modernité du lycée, bassin de population important). La seconde transformation est plus proche de la filière Bâtiment que de la filière Bois, les problèmes rencontrés sont ceux du Bâtiment : comment recruter des menuisiers ou charpentiers expérimentés ? Les jeunes formés en gestion de production (BTS aux lycées PJ Bonté de Riom et Presles à Vichy par ex.) ne travaillent pas dans les entreprises locales alors qu'elles ont besoin de ces compétences. En menuiserie, le métier évolue = des poseurs plutôt que des menuisiers purs.

2. Propositions (première formulation, non hiérarchisée)

a. PROPOSITIONS D'ACTION AU NIVEAU NATIONAL

NOTA : les fédérations signataires des accords formation sont incontournables pour l'émergence de propositions à portée nationale

1. **Une action de communication nationale sur les métiers du bois** (à l'identique des métiers du bâtiment) serait pertinente. Mettre en avant les parcours professionnels et les évolutions possibles (du niveau 5 au niveau 1), l'utilité sociale, la variété des emplois... S'appuyer sur les éléments positifs des métiers = le bucheron a l'image d'un homme libre, proche de la nature, qui travaille dehors (ce qui n'a pas que des inconvénients) sans avoir un chef sur le dos en permanence. Cibler tous azimuts = jeunes, parents, professionnels, conseillers, CIO... La modernisation (y compris la féminisation) peut être une clé d'entrée des métiers.
 - le mot bucheron n'est-il pas trop connoté ? Devant un problème identique, les métiers du bâtiment n'ont pas changé le nom du maçon, ils ont changé les conditions de travail : revalorisation significative des salaires (a aidé à intégrer des jeunes dans le métier), mécanisation de certains emplois (avec investissement des entreprises), travail de communication. Il faut travailler sur l'envie du jeune. Mais en forêt, le salariat est faible, les entreprises unipersonnelles dominent, d'où le faible impact d'accords de branche
 - l'expérience des métiers du bâtiment invite à mettre en valeur les produits plutôt que les métiers dans une mise en scène (prouesse technologique...). Cultiver l'image du « beau » permet de « séduire » les jeunes et leur proposer des pistes d'orientation
 - faut-il cibler les jeunes en rejet de l'école qui ont envie de travailler dehors ? Aujourd'hui, un bon ouvrier forestier doit être autonome, avoir une méthode de travail, du bon sens, une bonne logique = ça ne correspond pas au profil de publics en échec scolaire
 - la réalisation de structures architecturales (bâtiments collectifs, etc.) va contribuer à changer le regard des gens sur la construction bois. Souligne le besoin d'ingénierie, de productique
 - travailler l'attractivité des métiers en même temps que l'attractivité des zones rurales

➔ **Cette proposition sera relayée au moment des Rencontres régionales du Bois**
2. Devant l'atomisation de la filière, une **organisation plus cohérente est souhaitable**, plus apte à porter des messages cohérents sur la filière, ses besoins, etc.

b. PROPOSITIONS D'ACTION AU NIVEAU REGIONAL

i. Orientation

3. **Mener une action ciblée d'information / sensibilisation des conseillers en insertion et emploi** (Pôle Emploi, Missions locales, CIO) sur les métiers et les formations du bois. Cette action (comparable à ce qui s'est fait par ex. dans le secteur des carrières) est jugée stratégique et prioritaire, en lien avec les professionnels pour que les gens se connaissent, parlent la même langue. Format proposé = matinée dans une entreprise, a-midi dans un centre de formation. Importance d'aller chez les professionnels, de nouer un dialogue. La région peut être financeur. S'appuyer sur les CLEE (Comités Locaux Ecoles Entreprises) pour passer des messages sur les bassins. Auvergne Promobois garantit que les industriels sont prêts à recevoir dans leurs entreprises
4. **Partager les ressources existantes** pour une meilleure information des conseillers, afin de mieux orienter dans la durée :
 - « Anticipation des besoins de compétences de la filière bois en Auvergne » (Cereq sept. 2007)
 - « De l'analyse des marchés de la construction durable au diagnostic de la montée en compétence dans les métiers du Bâtiment et des ENR à l'horizon 2016 », vol. 1 sur Clermont et vol. 2 sur Vichy (Cellule économique régionale de la Construction, déc. 2012)
5. **Demander au CARIF-OREF de diffuser aux conseillers le dépliant sur les métiers et formation du bois**, produit début 2012, qui contient que quelques agrégats et tendances sur l'avenir des métiers
6. Mieux utiliser **Panorabois** comme tribune pour porter des messages sur l'emploi et la formation

ii. Organisation de l'offre de formation

7. **La création d'un pôle stratégique régional de formation** relatif à la filière bois est proposée par le Rectorat, la DRAAF et l'AFPA afin de structurer l'offre de formation et de mieux communiquer sur la filière bois en intégrant l'amont et l'aval de la transformation du bois. L'idée est de positionner chacun des établissements sur des spécificités, afin de proposer des parcours de formation complets et complémentaires dans les différentes voies
8. Inclure des **Ateliers de proposant à la fois la Découverte des métiers et l'accès à la certification** (niveau 5 et 4) dans la commande régionale de formation des demandeurs d'emplois, pour favoriser la Découverte des métiers du bois depuis l'amont jusqu'à la seconde transformation. Une action expérimentale est testée sur le Cantal (financement Conseil régional)
9. Rendre attractives les formations, c'est repenser l'offre de formation à partir de filières plus longues qui alimenteront des filières plus courtes (et non pas l'inverse). Permet de changer l'image aussi.
10. Élever les niveaux de qualification : niveau IV en formation continue et niveau II en formation scolaire, initiale, apprentissage et formation continue. La formation peut amener les ETF à être plus des chefs d'entreprises.

iii. Recrutement / RH / Organisation du travail

11. Puisque le secteur a des problèmes de recrutement et d'attractivité, **le rapprochement est à faire avec Pôle Emploi** (amener les professionnels à passer leurs offres d'emplois par Pôle Emploi). Faire connaître les prestations et services de PE auprès des forestiers : un stand à Panorabois en 2014 ?

12. **Mettre en œuvre des actions collectives expérimentales sur la GPEC** afin d'identifier les besoins des entreprises (avoir une vision fine des besoins réels et de la situation observée en entreprise) : recrutement, formation, métiers sous tensions, métiers futurs, gestion des compétences, dialogue social, communication interne...
13. **Aller vers des entreprises intégrées et liées entre elles par des contrats** : associer conseil de gestion, assistance à la commercialisation, réalisation de la coupe, reboisement. Imaginer une contractualisation entre des ETF et leurs donneurs d'ordre (les scieries).
14. En fin de carrière, **organiser la mobilité des bucherons** vers des métiers moins pénibles (conducteur d'engins, chauffeur-grumier etc.)
15. Contre la saisonnalité de l'activité, permettre la diversification des activités (amont)

3. Suites des travaux

La faible présence des professionnels de l'amont et de la 1^{ère} transformation, hormis Auvergne Promobois, pose question pour la suite d'un Contrat d'Objectifs. C'est urgent car la profession a besoin de la formation et la formation a besoin de la profession (l'alternance domine dans les voies de formation). Seuls les professionnels peuvent quantifier les besoins, dresser les bonnes perspectives. **Une meilleure représentativité est attendue.**

4. Pièces jointes

- « *Enquête annuelle de branche* », DRAAF Auvergne
- « *Les formations de la filière bois-forêt en Auvergne (Offre de formation en septembre 2012 - Effectifs inscrits en 2012-2013)* », OREF, février 2013
- « *Anticipation des besoins de compétences de la filière bois en Auvergne* » (Cereq sept. 2007)
- « *De l'analyse des marchés de la construction durable au diagnostic de la montée en compétence dans les métiers du Bâtiment et des ENR à l'horizon 2016* », vol. 1 sur Clermont et vol. 2 sur Vichy (Cellule économique régionale de la Construction, déc. 2012)