

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

CPRDFP 2011 – 2014



CONTRAT D'OBJECTIFS BOIS



Réunion technique n°2

BESOINS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

15 mars 2013

Présents : BARADUC Bernard (GRETA), BESSET Elise (CR Auvergne), DE FRAMONT Hugues (DRAAF), GARMY Joël (Auvergne Promobois), GRANDJEAN Isabelle (AMPA – Missions locales), HENAUULT Dominique (CAPEB Auvergne), LACLAUTRE Michel (CCI Auvergne), LATHAUD Nathalie (Constructys), LEFEVRE Dominique (DIRECCTE), MALGRAS Jacques (OREF), MOREL Laure (FFB Auvergne), PAILLE Catherine (DREAL), POJOLAT Claude (Rectorat), Marie-Paule CHAZAL (VIVEA), THOULY Aurore (FAFSEA), VACHERON Tristan (OPCA 3+)

Excusés : Ordre des architectes / Pôle Emploi

Animation : POMMARET Ludovic (CR Auvergne)

1. La formation professionnelle continue des salariés et des DE : rappel des commandes, état des lieux

a. La commande régionale de formation des demandeurs d'emplois 2010-2013

Sont présentés en séance les données relatives à la commande, au profil des publics et à leur insertion après formation : ces données sont jointes au compte-rendu.

- **Bûcheronnage :** un écart existe entre la commande et les heures réalisées (cas d'une action non débutée en bûcheronnage à Aurillac où un travail de fond est lancé sur les recrutements). La formation de niveau 4 permet l'installation en ETF, la formation de niveau 5 vise la conduite d'engins (salariat). Certains publics avec un niveau IV viennent acquérir la technique de la conduite d'engins.
- **Scierie :** le bac pro a bien été lancé en 2012, alors qu'il n'y avait pas eu de candidats en 2011. La faible attractivité des formations fait écho à celle des métiers
- **Elagage :** l'insertion est très bonne, le métier est attractif
- **Charpente :** insertion assez médiocre. Le suivi à 6 mois est peut-être trop court sur des profils de créateurs.
- **Menuiserie :** certains OFs ne forment qu'à la technique du bois, pas aux autres matériaux (PVC, alu...), ce qui limite l'insertion

b. Les actions financées par les OPCA et Pôle Emploi

i. OPCA 3+

Pas encore d'actions forte en Auvergne, mais sur le Limousin, OPCA3+ est intervenu dans le cadre d'un plan de soutien de l'Etat (FNE). Soutien à des logiques collectives face aux besoins exprimés par les entreprises. Thématiques = séchage, affutage, maintenance, éco-conduite des engins forestiers ou camions, connaissance de la filière bois, organisation de chantiers (sécurité, environnement...). Une offre de formation régionale, par appels d'offres, a été mise en place en partenariat avec FCBA, le CFPPA Meymac, l'AFPI Limousin...

ii. **VIVEA**

Pas de formation financée sur ce champ en 2010-11-12. Problèmes rencontrés = difficulté à les faire quitter leur entreprise (en agriculture, il y a le Service de remplacement + le crédit d'impôt pour partir en formation). Des solutions sont à trouver face à ces freins.

iii. **FAFSEA**

Faible culture de la formation sur ce champ. Il y a beaucoup de freins, ils ne voient pas l'intérêt. Souvent, ils financent à fonds perdus leur plan de formation. Cette branche croise peu les autres, ne participe pas aux formations inter-entreprises.

Formations habituelles : marquage CE, affutage, conduite économique (pour les ETA qui font de l'ETF), maniement des débusqueurs en sécurité, entretien et maintenance des matériels en sécurité. Volet important sur des formations intra classiques : CACES, réglementaires, compta, logiciel, marketing sur de petits volumes globalement.

Nombreux CIF pour reconversion, en particulier en poids lourds - super lourds – FIMO.

Elagage : quelques parcours CS taille et soins : CIF (1 parcours/an) ou contrat de pro (2/an). Des sessions d'élagage sont financées pour les salariés d'entreprises du paysage : projet de faire 2 sessions/an (2 semaines). Finance beaucoup d'actions pour l'ONF sur l'élagage.

iv. **CONSTRUCTYS**

La branche est très structurée en formation initiale (FI et contrats de professionnalisation couvrent l'essentiel des besoins, sur les 4 départements). Le CFA de Bains est l'outil privilégié de la branche.

Faibles volumes sur le secteur bois, avec quelques contrats de pro. Les demandes en Charpente sont systématiquement associées à la Couverture. Quelques demandes techniques de bureaux d'études auxquelles il est difficile à répondre (rares opérateurs).

La FPC se fait surtout sur les niveaux supérieurs (bureaux d'études). Peu de sujets pour du collectif.

Les freins psychologiques existent sur la 1^{ère} entrée en formation, peu ensuite. La mobilité n'est pas un frein, elle est intrinsèque à nos métiers. De même, la prise en charge des salaires pendant la formation pose moins de problèmes qu'en forêt.

v. **OPCALIM** (coopératives forestières)

Cet OPCA avait été contacté mais il est absent, jugeant son faible poids sur le domaine du Bois (3 coopératives forestières, peu de personnel). L'OPCA sera contacté pour recueillir son avis

vi. **Pôle Emploi** (excusé) : Pôle Emploi ne finance pas d'action sur les métiers du bois mais en finance sur le transport.

2. Besoins de formation 2014-2020

NOTA : en plus d'alimenter la réflexion du CO Bois, les échanges doivent permettre au Conseil régional de calibrer sa commande de formation des DE pour 2014-2017, selon les besoins conjoncturels et récurrents.

Les échanges permettent d'enrichir l'état des lieux :

Amont et scierie : des besoins en formations réglementaires et conduite d'engins en sécurité ; formations au développement de l'entreprise et développement commercial. Besoin d'adapter des compétences.

Le départ du salarié pour une formation supérieure à 1 jour est un vrai problème. Les salariés ne veulent pas se déplacer, les chefs d'entreprises ne veulent pas organiser l'absence. Perdre une journée est très compliqué pour la survie de l'entreprise. Les entreprises ont besoin d'un coup de main pour s'ouvrir, nécessité d'agir sur ces leviers. Idée de groupement d'employeurs a germé (les ETF ont besoin qu'on les aide à se fédérer) : à

raisonner au niveau local et national. Des besoins pour optimiser l'outil de production et la montée en compétence (séchage, affutage), en termes d'organisation de l'atelier ou de chantiers (complexification de la réglementation en la matière) à la fois sur les dirigeants et les salariés ¹.

Imaginer une découverte des métiers du bois impliquant les OF, Pôle Emploi, les OPCA par des POE collectives (fonds mutualisés et FPSPP) à l'image des parcours ADEMA (Accès des DE aux Métiers Agricoles). Importance que la Découverte des métiers du Bois soit faite par des OF spécialisés, car le secteur est complexe, très technique. Importance du partenariat avec les professionnels du métier.

Menuisiers : besoins aussi sur la finition (question de transmission entre générations).

Le menuisier est poseur : le prendre en compte dans les commandes régionales à venir. Mais les métiers évoluent avec d'un côté la fabrication, de l'autre la pose. Des spécificités se créent. Les poseurs doivent savoir tout poser : bois, placo, isolant (contexte de performance énergétique), etc. Un menuisier ne peut plus travailler seul, il est en interface les uns avec les autres = à mettre dans le cahier des charges des commandes. Les formations étaient tubulaires, ça ne doit plus être le cas.

La certification est importante pour les personnes (pour leur devenir), moins pour l'entreprise (elle a besoin que les gens sachent mettre en œuvre, mais il leur faut une bonne technique, une bonne expérience...)

Charpente = lier ces formations à celles en Couverture et Ossature bois : des mentions complémentaires existent en FI sinon ça s'acquiert en formation continue

Construction : l'étude prospective sur les besoins de compétences du CERC (DREAL) donne des éléments quantitatifs et qualitatifs sur les métiers de menuisier et charpentier, sur Clermont et sur Vichy. Elle permet de chiffrer l'enjeu et souligne les besoins des entreprises en termes de compétences transversales : conception BBC, bâtir une offre commerciale en amélioration énergétique, etc. La RT 2012 impose une approche globale du produit Maison dans sa dimension « performance énergétique ». Le besoin n'est pas tant sur des techniques spécifiques que sur une approche globale. Dans l'offre de formation, on a tendance à sélectionner les OF sur leur technicité, il faut aussi les retenir sur leur capacité à construire les parcours de formation qui prennent en compte cette nouvelle vision des chantiers. L'offre de formation doit impulser cette révolution.

Une vision transverse est nécessaire de la part des entreprises pour aller vers l'innovation et le développement durable (opportunités de métiers), voire l'international. Les nouvelles technologies sont nécessaires pour l'exploitant (et sa conjointe), quitte à se préparer à changer de métier.

Menuiserie industrielle : des besoins importants existent en pilotage de machines automatisées où une forte technicité est requise.

Ameublement (filrière importante sur le Cantal avec Lafa, Prieur, Combelle...) : des besoins sur la finition, le vernissage (tours de mains particuliers...). Il y a besoin d'accompagner l'innovation, de gagner en productivité.

Papier carton : ne pas l'exclure de notre champ (Smurfit).

Transport : énormes contraintes très locales (les réglementations diffèrent d'un département à l'autre). Ils doivent savoir rapidement choisir un parcours. Ils sont grutiers en même temps. Ce n'est pas la même technique de conduite que les routiers = besoin de formation adaptées. La conduite économique permet de mobiliser des entreprises.

Plusieurs interventions concernent les modalités de commande à l'avenir :

- une coordination des financeurs de la formation serait nécessaire pour faire évoluer ensemble les commandes, impulser des changements dans les pratiques de formation (un temps de travail spécifique est à organiser avec la Région). Faute de s'adapter, un des risques est que les constructeurs et fournisseurs deviennent demain les formateurs principaux en FPC, devant les organismes de formation habituels
- dans un contexte de forte contrainte financière, l'individualisation de la formation est un impératif = il faut s'appuyer sur les connaissances / compétences des stagiaires pour réduire des parcours et mieux les adapter, même si l'individualisation peut coûter plus cher à l'heure. Aller vers des parcours moins longs mais plus efficaces. Même pour des DE, les parcours longs ne se justifient pas forcément

¹ *Auvergne Promobois* prévoit d'interroger ses adhérents sur leurs besoins de formation.

- une souplesse des OF serait plus incitative pour former les actifs (les former sur les temps pendant lesquels ils ne peuvent pas travailler : pluie pour les ETF, hiver pour la charpente, etc.). Il est attendu une capacité à articuler des temps courts et des temps longs. L'Accord national interentreprises de janvier 2013 sur le temps partiel peut apporter des réponses. Les NTIC peuvent être un outil à exploiter.

3. Suites des travaux

- *Il est décidé d'utiliser l'outil collaboratif IODA* comme entrepôt de données, et pas comme lieu d'échange ou de discussion
- *Plusieurs documents sont à partager entre les partenaires :*
 - *Etude du CERC*
 - *Bilan annuel CONSTRUCTYS*
 - *Plan régional pour l'enseignement agricole* (DRAAF Auvergne, déc. 2010) qui comporte une analyse des besoins
 - *Enquête annuelle de branche* (DRAAF Auvergne, 2012)