

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

CPRDFP 2011 – 2014



## CONTRAT D'OBJECTIFS BOIS



### Réunion technique n°3

## BESOINS DE FORMATION SCOLAIRE ET D'APPRENTISSAGE

11 juillet 2013

**Présents :** AUVERGNE PROMOBOIS / FFB Auvergne / CCI AUVERGNE / CRPF Auvergne / DREAL / DRAAF / RECTORAT x 2 / DIRECCTE / CRAUV x 5 (BST, FIA x 2, FQVE, PLGE) / AMPA / OREF

**Excusés :** Opca3+, Fafsea, Vivea, Constructys, CAPEB, Ordre des architectes, CNIEFEB

### Accueil - Introduction

**Conseil Régional :** la réunion est importante, elle touche plusieurs compétences du Conseil régional :

- le patrimoine (investissement dans les plateaux techniques),
- la formation initiale (compétence partagée sur le Schéma de formations, qui est une première nationale en Auvergne).

Le Contrat d'objectif est l'occasion d'un travail sur le moyen terme, avec trois niveaux de réflexion pour penser l'offre de formation initiale :

- Les problématiques de recrutements dans les formations
- Les plateaux techniques, leur localisation
- Les liens avec l'économie, grâce en particulier aux données fournies par l'OREF

**Rectorat :** la réunion marque un point important dans la perspective de faire évoluer l'offre, dans le sens d'une meilleure adéquation avec la profession. Importance de la co-construction de l'offre de formation, dans le respect du schéma stratégique.

**DRAAF :** dans notre rôle d'accompagnement de l'économie du Bois, cette réunion doit permettre d'aller vers une offre plus structurée et cohérente.

En s'appuyant sur les données fournies par l'OREF, la réunion aborde, segment après segment :

- les formations existantes (localisation, effectifs, évolution récente, attractivité, par section et par diplôme...) = NOTION DE DEMANDE SOCIALE
- l'emploi par famille professionnelle, et le marché du travail = APPROCHE DU BESOIN DE L'ECONOMIE

# 1. Foresterie

## a. Contexte - Besoins

- **Bucheronnage** : de l'enquête d'Auvergne Promobois auprès de ses adhérents (45 enquêtés à ce jour) il ressort que « *les jeunes n'ont pas les bases du tout* », « *il n'y a pas assez de pratique dans les formations de l'amont* », « *c'est un gros effort que de former les jeunes en entreprise* », « *on prendrait des apprentis si on était sûr de bien recruter* ».
- En **gestion forestière**, les entreprises peinent à trouver des jeunes formés. Le BTS Gestion forestière n'est pas en adéquation avec les besoins de la profession, il ne comporte pas assez de pratique, ne répond pas à ce qu'on attend d'un jeune diplômé. Les employeurs préfèrent des jeunes ayant un double BTS, des licences pro.  
Le BTS Gestion forestière peine à recruter. Les jeunes sont plus nombreux à vouloir l'obtenir en apprentissage, mais ne trouvent pas de maître de stage. Les maîtres d'apprentissage les emploient dans des postes sous-qualifiés (coopératives). Et les structures qui ont des besoins n'ont pas la capacité financière (entreprises unipersonnelles) ou administrative (CRPF, ONF...) pour prendre des apprentis.
- AGEFOR recrute des **techniciens** indépendants : de plus en plus de jeunes s'installent comme techniciens (et pas comme experts) avec le BTS GF et si possible une licence pro en géolocalisation. Les techniciens commencent à s'organiser collectivement pour partager le travail (les entreprises cherchent à travailler ensemble), c'est nouveau.

Ces difficultés sont en partie liées au contexte :

- l'amont forestier n'est pas du tout attractif (dangereux, mal payé ... même si pour 70% d'entre eux les ETF gagnent correctement leur vie). Une partie des bucherons ont choisi ce métier par amour du bois ou par tradition familiale ; leur formation initiale est assez faible. Les entreprises qui marchent le mieux sont celles gérées ou reprises par des personnes non issues du monde forestier (ingénieurs...).
- avec la crise, les bucherons qui avaient des employés ont dû licencier et se remettre en unipersonnel. Il y a très peu d'offres d'emplois, les employeurs recrutent via leur réseau, mais le marché peut repartir car les scieurs sont sous pression pour faire sortir du bois et les bucherons sont chargés à 100 % actuellement. En cas de reprise, la difficulté serait de trouver une main-d'œuvre qualifiée et réactive

## b. Priorités

- ⇒ Avoir de bons équipements sur les centres, pour que les stagiaires aient du temps de pratique sur les machines, quitte à n'avoir qu'un seul centre sur les engins. Il serait idéal que les 3 centres de formation s'entendent et se spécialisent sur des métiers ou des spécificités pour permettre aux stagiaires de passer d'un centre à l'autre en vue d'acquérir de nouvelles compétences. Cela est d'autant plus vrai que des centres de formation voisins ont une notoriété nationale : Noirétable et même Meymac malgré les difficultés de cet OF.
- ⇒ Utiliser les 10% d'heures des diplômes de l'enseignement agricole dédiés à des modules adaptés à l'emploi local pour augmenter le temps de pratique
- ⇒ Mieux faire connaître les formations et l'apprentissage auprès des jeunes, mais aussi auprès des entreprises pour rendre plus attractifs les jeunes formés. Inciter la Découverte des métiers par tout dispositif : le dispositif Orientation vers l'apprentissage (OVA) n'est pas assez mobilisé dans le Bois (cet outil permet aux jeunes de faire une période de test préalable à la signature du contrat d'apprentissage : outil mobilisé par les Missions locales)
- ⇒ Intégrer les exigences du marché dans les formations (les entreprises de l'amont ne connaissent pas le marché, sauf celles faisant du bois-énergie)

En FPC, penser des formations très courtes et concevoir la formation des salariés sur le site de l'entreprise ou la coopérative (point qui est ajouté à la réunion 2 sur la FPC).

## **2. Elagage**

La formation est attractive pour les jeunes mais l'emploi n'est pas assez rémunérateur pour les retenir : ils s'orientent alors en travaux paysagers, beaucoup plus rémunérateurs (d'autant que les bois élagués ne sont pas valorisés).

⇒ Ne pas modifier l'offre actuelle.

## **3. Première transformation / Scierie**

### **a. Contexte - Besoins**

- **Sciage** : les postes intéressants sont ceux de scieurs de tête (un seul poste par entreprise), et les entreprises n'y acceptent pas de stagiaires ou d'apprentis vu l'importance de ce poste. Le recrutement est difficile. Le métier évolue car les scieurs vont aller de plus en plus vers la 2<sup>nde</sup> transformation. Il y a des demandes ponctuelles de formation.
- **Séchage rabotage** : une part infime des bois construction utilisés en Auvergne est raboté et séché sur place. Conducteur de séchoir est un métier délicat, rare. Le seul séchoir détenu en formation est au lycée de Cusset, pour le BTS Développement et réalisation Bois.
- **Affuteur** : il y a un besoin en interne des entreprises mais peu de formation (l'équipement du CFA d'Ambert est sous-utilisé)
- **Les compétences managériales** et de stratégie des chefs d'entreprise sont à développer : cela relève de la FPC

### **b. Priorités**

- ⇒ **Rapprochement école / entreprises** : 40% des contenus de formation en Bac Pro se font en entreprise, en tant que co-formatrice, et 45% des contenus doivent être des contenus professionnels (55% sont généraux). Il y a des marges de manœuvre pour coller au mieux à la réalité de l'entreprise, à condition de faire le lien entre professionnels et enseignants. Le CO Bois doit souligner l'importance de faire évoluer les diplômes (CPC nationale) et de développer la relation école / entreprise
- ⇒ **Simulateur de scierie** : le projet est intéressant pour accroître le professionnalisme et la productivité, attirer des jeunes, limiter la casse... Initialement porté par le CFA d'Ambert, ce projet prend une ampleur nationale (intérêt des interprofessions d'autres régionales et d'instances nationales : France Bois Forêt, FNB), avec un budget estimé à 300 - 400 K€. Consensus pour dire que ce n'est pas au CFA d'Ambert de le porter. Puisqu'Auvergne Promobois ne le souhaite pas non plus, un consortium est à étudier entre OF. Une autre piste serait un portage par les plateformes technologiques (rapprochement en cours entre MECAPROD et FORBOIS).
- ⇒ **Séchoir** : le métier est proche du pilotage de process (bac pro Pilote de ligne de Production) avec une professionnalisation / spécialisation complémentaire qui relèverait plutôt de la Formation professionnelle continue que de la formation initiale

## **4. Charpente / Construction Bois**

### **a. Contexte - Besoins**

- Les métiers sont reconnus, il y a des besoins de jeunes formés, notamment aux nouvelles techniques. Cela passe par l'apprentissage, qui est la culture des entreprises du bâtiment. Le CAP et le BP sont attractifs et il y a une adéquation entre OE et DE : les flux s'équilibrent, ne pas les toucher.
- Réglementations thermiques : la mise en œuvre sur le chantier est problématique, les sensibiliser dès le CAP, le plus tôt possible, sur la nécessaire vision globale de tous les artisans du chantier. Les formations doivent être très pointues dans ce domaine <sup>1</sup>

### b. Priorités

- ⇒ **Investissements** : devant la nécessité de prioriser les investissements (9 plateaux Bois actuellement en région, avec des problématiques sanitaires = poussières...), les priorités énoncées :
  - La branche souhaite recentrer les offres des 4 CFA du Bâtiment sur 1 ou 2 CFA. L'idée de Pôles de compétences par CFA est partagée par la Région
  - La branche souhaite des plateaux bien équipés (matériel récent, en nombre suffisant) pour que les jeunes pratiquent. Il ne faut pas équiper des plateaux techniques où il n'y a pas de jeunes et il ne faut pas former les jeunes sur des plateaux techniques trop anciens.
- ⇒ **Attractivité des formations et des établissements** : le Bac Pro technicien Construction bois, qui est une certification très complète recrute mal cette année, même à PJ Bonté qui est pourtant un établissement très attractif. Il est important d'investir dans l'attractivité

## 5. Menuiserie

### a. Contexte - Besoins

- **Fabrication / Agencement** : le diplôme n'est plus vraiment en adéquation avec le besoin des entreprises : besoin de poseurs, moins de fabricants. L'offre est riche, pas de problème de recrutement en emploi et en formation. Le menuisier devient poseur et l'ébéniste devient agenceur pour particuliers. Le menuisier est le polyvalent qui sait s'adapter. La menuiserie tient bien ses effectifs, reste attractive au fil du temps à la fois en voie scolaire et en apprentissage mais il y a besoin de dépeupler le nombre de diplômés (cf. les CPC)
- **A l'interface entre le bureau d'études et l'installateur**, le nouveau Bac Pro AEA créé mi 2011 forme des jeunes pour travailler plusieurs types de matériaux (verres, fluides...). Pas encore représenté en Auvergne (le BTS de Cusset couvre des thèmes proches).
- **Les besoins sont sur du V et du IV**, cela dépend des entreprises (taille...) = on devient chef d'équipe avec le niveau IV après quelques années. Il y a un besoin de **niveau III** pour apporter de la compétence par ex. sur la RT 2012 (uniquement pour les entreprises bien structurées)
- Devant l'évolution rapide du métier, il y a besoin de défendre d'établissements proposant des parcours depuis bac-3 à bac+3, ce qui n'est pas toujours le cas.

### b. Priorités

- ⇒ Pour le Rectorat, les pôles de formation doivent être des pôles de compétences, avec un accroissement du niveau des apprenants. Le maillage territorial actuel est remis en cause. Le Contrat d'Objectif peut aider.
- ⇒ Comme pour la Charpente, un travail sur les pôles de compétences est à faire sur les CFA du Bâtiment
- ⇒ Dans une logique territoriale, le CAP Menuisier fabricant de menuiserie Mobilier et Agencement a été maintenu au lycée Desaix (St Eloy les Mines) mais il attire peu, coûte cher,

<sup>1</sup> Les enseignants des filières bois de l'Education nationale vont être formés sur la RT 2012 dans le plan de formation académique (durée 4-5 jours)

insère mal, de plus le système d'aspiration n'est pas en conformité. Il serait préférable de conforter le lycée sur des sections moins coûteuses.

- ⇒ La fabrication de panneaux à particules est à intégrer dans les plateaux : peu sont équipés à ce jour alors que les entreprises sont dotées de ces machines à commande numérique

## **6. Ebénisterie / Arts du Bois**

### **a. Contexte - Besoins**

- L'ébénisterie concerne de faibles volumes avec une insertion soit en emploi en menuiserie après le Bac Pro ébénisterie, parfois sous forme de reprise d'entreprises (agencement haut de gamme, rénovation de meubles...). La logique métier et formation déborde les frontières régionales et l'insertion est à l'international parfois sur ces métiers. La notion de secret professionnel rend difficile la recherche de stages. Le BTMS Ebénisterie de Bains se sent menacé par l'ouverture d'une section comparable dans une autre région. il y a des offres de formation hors région (région Centre) en ébénisterie

### **b. Priorités**

- ⇒ Le bac pro Artisanat et Métiers d'arts va disparaître pour se transformer en Brevet et Métiers d'Art (BMA) dès 2014. Le parcours logique est CAP + BMA : deux établissements dispensent actuellement le bac pro : Roger Claustres (Clermont) et Joseph Constant (Murat). L'évolution du diplôme pose la question de l'évolution des plateaux techniques :
- le PT de R. Claustres est neuf, mais isolé au sein de l'établissement
  - le PT de Murat est isolé géographiquement et vieillissant (coût de mise aux normes) mais bonne dynamique des équipes. Cela doit être tranché début 2014 pour la rentrée 2014.

## **7. Métiers connexes**

- *Filière Bois/énergie* : gros enjeux économiques. En scieries, le process qualité est lourd pour les granulés : besoin en ingénieurs et ingénieurs qualité. En bucheronnage, ce sont de petits volumes. **Le sujet concerne a priori plutôt la réponse FPC que FIA.**
- *Commercial* : la double compétence est recherchée sur l'amont (BTSA Technico-Commercial-Produits d'Origine Forestière proposé au lycée Claude Mercier du Mayet de Montagne). **Le volume et le contenu des formations est satisfaisant à ce jour** mais une qualification supérieure est certainement attendue à l'avenir
- *Maintenance* : **l'offre actuelle de formation initiale et d'apprentissage répond aux besoins**

## **8. Global**

- Dans la réflexion sur la carte des formations, il est important de réfléchir globalement à l'attractivité et à la mobilité. Quelles solutions pour le logement et la mobilité de l'apprenti ou du scolaire ? Tenir compte des logiques culturelles et des habitudes : les jeunes de Montluçon ne vont pas sur le bassin de St Eloy les Mines pourtant proche. Cela dépasse les raisonnements habituels mais ça doit faire partie de la réflexion pour éviter des orientations pas défaut
- Un travail statistique complémentaire serait utile sur les différents segments, pour voir les profils et l'insertion des jeunes (vu le coût des plateaux, si les jeunes ne s'insèrent pas dans les métiers formés, il faut réfléchir à d'autres formations aux plateaux moins coûteux).

## **9. Suite des travaux**

- Les comptes rendus des deux premières réunions sont validés.
- Etat et Région se réunissent à la rentrée pour juger de la pertinence de proposer une 4<sup>ème</sup> réunion technique, l'essentiel des points ayant été abordés. Une date serait proposée alors début octobre. Sinon, c'est la phase de négociation qui pourra débuter, entre les organismes qui sont prêts à s'engager dans un Contrat d'objectifs avec l'Etat et la Région.