

Enjeu n°0 : Accompagner le développement de la filière Forêt-Bois = augmenter le prélèvement de bois en forêt, favoriser la valorisation du bois régional

Enjeu n°1 : Améliorer l'image des métiers, des formations et des entreprises de la forêt et du bois

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.

Faciliter les visites d'entreprises et de chantiers, notamment aux professionnels de l'orientation (semaine de l'industrie, SPRO, CLEE, ...).

Encourager la découverte et la validation de projet professionnel sur les métiers du bois-forêt. Cela permet de tester avant d'engager une formation longue.

Partager les ressources existantes pour une meilleure information des conseillers, afin de mieux orienter dans la durée.

Former les tuteurs en entreprise pour le bon accueil des apprentis et des stagiaires.

Enjeu n°2 : Accroître la performance de l'offre de formation

Ajuster la politique de formation au niveau régional

Concentrer l'offre de formation sur certains pôles de formation qui accueillent déjà des jeunes et leur fournir de meilleurs équipements. L'ambition serait de répartir l'offre et de s'orienter vers des pôles spécialisés.

Mieux coordonner les commandes de formations entre financeurs pour impulser des changements dans les pratiques de formation.

Avoir un suivi fin de l'insertion professionnelle des stagiaires et des apprentis.

Faciliter l'accès aux formations

Individualiser les temps de parcours en s'appuyant sur les compétences et connaissances des stagiaires.

Développer les logiques de validation d'acquis.

Organiser le remplacement des salariés partis en formation (par exemple via la création de groupements d'employeurs).

Penser les formations des salariés sur le site de l'entreprise ou de la coopérative pour lever les freins à la mobilité (hébergement, transport).

Proposer aux entreprises des modalités de formation très souples pour permettre aux stagiaires de se former lorsqu'ils ne peuvent pas travailler (pluie, hiver, etc.).

Enjeu n°3 : Faciliter la relation entre acteurs

Développer la relation école/entreprise pour coller à la réalité de l'entreprise.

Rapprocher les entreprises du monde de la recherche et de la formation supérieure, et permettre les transferts de technologie avec la plateforme technologique sur le bois.

Accompagner collectivement les entreprises sur leur problématique GPEC (recrutement, formation, fin des carrières, dialogue social, ...).

Rapprocher les entreprises de Pôle Emploi pour :

- donner plus de visibilité aux offres de la filière
- faire connaître l'offre de service de Pôle Emploi
- pour mieux indexer les offres d'emplois sur pole-emploi.fr

Utiliser les salons grand public (Sommet de la forêt et du bois) pour la mise en relation entreprise/demandeurs d'emploi.

Encourager l'intégration des entreprises depuis l'amont vers l'aval et impliquer les propriétaires par la formation.

Enjeux et Propositions

Enjeu n°4 : Agir ensemble

Organiser la connaissance et l'échange d'informations entre acteurs : une condition pour que le bois-forêt relève les défis emploi/formation.

Assurer une veille permanente sur les métiers, les emplois, les qualifications et les formations (diagnostic de la relation emploi/formation).

Pour une réponse formative concertée (une meilleure articulation, complémentarité et lisibilité de l'offre de formation professionnelle).

Adapter les contenus de formation aux besoins des entreprises

Adapter davantage les compétences acquises en formation aux besoins des entreprises pour aujourd'hui et pour demain. Notamment sur les besoins transversaux : sécurité, commercial, développement de l'entreprise, etc.

Accroître le temps de pratique sur machines en formation.

Favoriser la polyvalence des personnes en formation pour les amener à maîtriser les bases d'autres métiers ou savoir travailler d'autres matériaux que le bois.

Amener les personnes formées à adopter une vision globale des chantiers (une vision « projet ») pour livrer un produit conforme à la commande initiale et travailler avec les autres corps de métier.

Créer un pôle stratégique régional de formation relatif à la filière bois :

- pour structurer l'offre de formation et mieux communiquer sur la filière bois
- pour proposer des parcours de formation complets et complémentaires dans les différentes voies

FORMATION

Il est difficile de faire quitter les salariés de leur entreprise pour se former.



Des formations ne font pas le plein et le décrochage existe.



L'offre de formation peut manquer de lisibilité et de cohérence.



Les formations ne proposent pas assez de pratique.



Diagnostic

IMAGE

Le matériau bois bénéficie d'une très bonne image.



Sur les métiers de la forêt, certaines idées-reçues perdurent.



Les entreprises ne communiquent pas sur leurs métiers.



La mécanisation et l'informatisation corrige l'image négative des métiers traditionnels.



METIER

Le métier demande une vision globale du produit (conception et utilisation).



Les NTIC s'imposent sur tous les postes (GPS, ...) tout comme l'exigence de qualité et de traçabilité.



EMPLOI / INSERTION

Les entreprises hésitent à recruter les jeunes et accueillent peu les stagiaires.



Des compétences en gestion et management sont indispensables.



Les entreprises recrutent via leur réseau.



Les offres d'emploi sont souvent mal indexées sur le ROME.



Un secteur peu ouvert aux publics en reconversion.



Les entreprises les plus performantes sont gérées par des personnes originaires d'autres secteurs.



Les jeunes formés en gestion de production sont peu employés dans les entreprises locales.



- Forêt
- 1ère transformation
- 2ème transformation
- Négoce du bois

Face aux départs à la retraite, il existe un risque de perte des savoir-faire en buche-ronnage et scierie

