

CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI



GFE 11 : TRAVAIL DU BOIS

Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015

GFE 11 : ELEMENTS DE CONTEXTE

- La filière bois occupe un poids conséquent dans l'emploi et l'économie régionale. Les opportunités de développement existent au travers de l'utilisation croissante du bois-énergie. Toutefois cette opportunité pourrait s'accompagner d'un accroissement des conflits d'usage avec les autres créneaux de la filière (bois énergie versus bois construction, par exemple).
- L'industrie du meuble est en difficulté. En Poitou-Charentes, ces difficultés se traduisent par une baisse de l'emploi dans les entreprises de fabrication de meubles dont les effectifs salariés ont reculé de 3% par an en moyenne entre 2007 et 2011.
- Le comité de filière des travaux relatifs au plan de mobilisation pour les métiers de l'économie verte estime que « produire plus, préserver mieux et atteindre l'objectif de 23% d'énergie renouvelable en 2020 nécessitent le renfort de personnels dans l'exploitation, le transport et la valorisation énergétique du bois ainsi que dans la reconstitution de la forêt en prenant en compte le changement climatique ».
- Les activités de la tonnellerie et du nautisme sont des spécificités régionales
- Tendances au regroupement des activités et à la disparition des petites unités qui n'ont pu grandir et se moderniser
- Image des métiers : delta important entre métier de l'artisanat et de l'industrie bois
- Opportunités importantes liées au développement durable : bois et PVC
- Difficulté du passage à l'acte des ménages alors que les dispositifs de soutien existent
- Des politiques publiques en faveur de la filière bois : Plan bois, filière stratégique
- La DREAL initie deux actions qui devraient permettre de mieux connaître la filière Construction bois : mise en place d'un observatoire de la construction bois et réalisation d'une étude comparative sur les coûts de construction Parpaing, bois, brique.
- Plusieurs situations coexistent aujourd'hui mais le bois est aujourd'hui supplanté dans la menuiserie extérieure par le PVC (63% du marché). En revanche, le bois reste le matériau le plus utilisé dans les charpentes et la tonnellerie.
- Les petites unités de scierie vont mourir ou se regrouper. Le modèle économique dominant impose de moderniser l'outil de production et ainsi accroître le volume de bois scié. La tendance à l'industrialisation se généralise dans ce GFE par exemple avec la fabrication de menuiserie extérieure qui est aujourd'hui effectuée selon des processus industriels pouvant s'adapter à la demande.
- Les métiers d'acheteur bois devient stratégique : enjeu de continuité de l'approvisionnement des industries en bois de qualité.
- Avec 7% des femmes en 2009 contre 48% pour la moyenne régionale, ce GFE apparaît comme faiblement féminisé.

- Les métiers de l'exploitation forestière (abattage, débardage...) pâtissent d'un fort déficit d'attractivité auprès des jeunes. Pour répondre à leurs besoins en personnel, les entreprises recourent de plus en plus souvent à la main d'oeuvre étrangère.
- Les échanges ont aussi pointé le manque de culture sur l'économie d'une entreprise (coût de la non qualité, coût des rebus...). Quant à la formation de niveau CAP, elle ne professionnaliserait pas assez les jeunes : conflits entre les temps « métiers » et les temps « enseignements généraux ».
- CAP = métier d'opérateur, d'exécutant ; Bac = peut rester seul sur un chantier, organiser son travail ; Licence pro = conception. Ces trois niveaux de sorties répondent aux différents besoins des entreprises, ceci dépendant souvent de la taille de l'entreprise. La tendance est aujourd'hui à l'élévation du niveau de sortie vers le niveau IV. Plus que le Bac pro, le BTP préfère le Brevet professionnel.
- Articulation CAP – BP préférable à un retour 2 + 2 CAP puis passage en seconde année d'un bac pro 3 ans (CAP = équivalence première année de bac pro).
- Frein au bac pro 3 ans = engagement des employeurs sur 3 ans.
- Le cœur de métier de ce GFE se structure pour partie autour de la maîtrise du bois (achat du bois, scieur de tête, menuiserie artisanale bois), pour partie autour de l'utilisation de ce matériau (fabrication lamellé collé, palette, contreplaqué) et pour partie autour de la menuiserie (pose et fabrication).
- Les professionnels du GFE doivent de plus en plus disposer de compétences leur permettant de : Lire un plan – vision 3D, géométrie ; suivre un plan de production ; utiliser des machines-outils, voire des outils à commandes numériques ; et prendre et respecter un métrage.
- Le décret 2009-99 du 28 janvier 2009 relatif aux conditions à remplir pour la levée de présomption de salariat dans le domaine des travaux forestiers, entraîne depuis le 1er janvier 2012 une exigence accrue de diplôme (niveau IV) que les candidats atteignent rarement.
- L'utilisation croissante de machines de plus en plus sophistiquées, les enjeux environnementaux liés à une meilleure connaissance des sols et de la biodiversité et la montée des démarches administratives et réglementaires, génèrent un besoin accru de formation continue pour les entrepreneurs de travaux forestiers. Toutefois, peu structurées et atomisées, ces entreprises rencontrent des difficultés à se professionnaliser.

GFE 11 : PISTES DE PROPOSITIONS/ORIENTATIONS STRATEGIQUES

- Développer une communication adaptée en partenariat avec les « prescripteurs » sur la réalité des métiers, leur évolution et leur contenu ;
- Renforcer la communication sur la filière en direction du grand public en valorisant notamment les notions de développement durable, de promotion sociale et en mettant en évidence la diversité des métiers du secteur.
- Cette communication pourra se faire avec un axe spécifique dédié aux femmes, au vu du très faible taux de féminisation dans ce GFE.
- Encourager les entreprises à travailler en partenariat avec les professionnels de l'Accueil, l'Information et l'Orientation pour favoriser une orientation réussie dans la filière
- Favoriser le repérage des besoins de formations inter et intra entreprise.
- A partir d'un « cœur de compétences » repéré et identifié, favoriser le développement de passerelles dans la filière et réfléchir au développement de nouvelles certifications ou à l'adaptation des certifications existantes pour accompagner le développement de nouveaux marchés
- Mutualiser les besoins de formation des entreprises sur les territoires afin de proposer une offre de formation de proximité par toutes les voies appropriées
- Sécuriser les parcours professionnels et les parcours de formation, notamment par la validation des acquis de l'expérience (VAE), la mise en œuvre du Compte de Formation Universel (CFU) et du Passeport formation.
- Etre vigilant sur les formations utilisant le bois de construction : dans le contexte de potentielle concurrence entre les usages de la ressource décrit par les professionnels, il est important que l'appareil de formation initiale et continue joue son rôle et cherche à équilibrer les formations menant aux divers usages (bois énergie, construction).
- Veiller, dans la construction de l'offre de formation initiale comme continue, à conforter la possibilité de parcours complets de formation en suivant les parcours les plus insérants, aux yeux des observateurs comme des professionnels. En substance il s'agit de laisser la possibilité aux jeunes de choisir entre Bac Pro et Brevet Pro à la suite d'un CAP.
- Lutter contre le décrochage et les ruptures de contrat d'apprentissage, dans ce GFE qui, s'il est en deçà de la moyenne régionale, reste tout de même sujet aux ruptures (18.6 % en 2013-2014 contre une moyenne de 20.3 % tous secteurs confondus).

GFE 11 : Exploitation forestière - Travail du bois - Menuiseries

Ouvriers du travail du bois et de l'ameublement ; ouvriers et artisans menuisiers du bâtiment ; charpentiers bois ; ouvriers de scierie, de la menuiserie industrielle et de l'ameublement...

Emploi (2011) et évolution (2006-2011)	Contexte	Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) insertion et évolution 2010-2014	Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013)
<p>11 800 actifs →</p> <ul style="list-style-type: none"> - GFE en très légère baisse (170 salariés de moins qu'en 2006) - 6 % de femmes - 15 % de moins de 25 ans - 23 % de 55 ans et plus - 22 % d'actifs sans diplôme 	<ul style="list-style-type: none"> - La région possède un grand patrimoine forestier mais morcelé. - L'industrie du meuble est en difficulté. - Les activités de la tonnellerie et du nautisme, spécificités régionales, sont très liées au bois. - Le bois est une filière stratégique régionale. - Tendances au regroupement des activités et à la disparition des plus petites unités. - Bois de construction et bois énergie, enjeux du développement durable. 	<p>1 080 offres d'emploi ↗</p> <p>2 235 D.E. ↗</p> <ul style="list-style-type: none"> - 96 % d'hommes parmi les D.E. - 30 % des D.E. ont moins de 26 ans - 23 % d'offres durables (en baisse par rapport à 2011) 	<p>575 élèves et apprentis ↘</p> <ul style="list-style-type: none"> - 66 % d'apprentis - 3 % de femmes <p>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 68 % - 2010-2014 : 50 % <p>Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 33 % - 2010-2014 : 39.6 % 	<p>210 stagiaires</p> <p>Moins de 5 passages en jury</p>

Orientations stratégiques

- Développer une communication adaptée en partenariat avec les prescripteurs, les professionnels de l'orientation et les branches professionnelles, sur la réalité des métiers, leur évolution et leur contenu.
- Renforcer la communication sur la filière en direction du grand public en valorisant notamment les notions de développement durable, de promotion sociale en mettant en avant la diversité des métiers du secteur.
- Cette communication pourra comporter un volet spécifique aux femmes, au vu de leur très faible part dans les actifs et les personnes en formation dans ce GFE.
- Encourager les entreprises à travailler en partenariat avec les professionnels de l'accueil, l'information et l'orientation (AIO) pour favoriser une orientation réussie dans la filière.
- Lutter contre le décrochage de scolaire, les ruptures de contrats d'apprentissage et les abandons en formation continue.

- A partir d'un "coeur de compétences" repéré et identifié, favoriser le développement de passerelles dans la filière et réfléchir au développement de nouvelles certifications, de nouveaux modules ou à l'adaptation de certifications existantes pour accompagner le développement des nouvelles activités et des nouveaux marchés.
- Mutualiser les besoins de formation des entreprises sur les territoires afin de proposer une offre de formation de proximité, par toutes les voies appropriées.

- Sécuriser les parcours professionnels et les parcours de formation, notamment par la VAE, la mise en oeuvre du CPF et du passeport formation.
- Etre vigilant sur les formations menant aux métiers de la construction bois : dans le contexte de potentielle concurrence entre les usages de la ressource décrit par les professionnels, il paraît important que l'appareil de formation (initial comme continu) joue son rôle "équilibrant" entre formations menant aux divers usages (bois construction et bois énergie).
- Veiller, dans la construction de l'offre de formation initiale comme continue, à conforter la possibilité de parcours complets de formation en suivant les modes les plus insérants aux yeux des observateurs comme des professionnels. En substance il s'agit de laisser la possibilité aux jeunes de choisir entre Bac Pro et Brevet Pro.
- Veiller dans la construction de l'offre de formation à exploiter au mieux les atouts, ressources et capacités des territoires, en calibrant au mieux la répartition territoriale de l'offre, notamment en ce qui concerne les formations d'exploitation forestière.

- Favoriser le repérage des besoins de formation inter- et intra-entreprises.