

LES CAHIERS DES GFE

Edition 2007
POITOU-CHARENTES



Cahier du GFE 11

« *Exploitation forestière,
travail du bois* »



agence régionale
de la Formation
tout au long de la vie
Poitou-Charentes



AVANT-PROPOS

Ce cahier résulte de la mise en place de la démarche ARGOS en Poitou-Charentes. Il est organisé en quatre parties :

- I. Synthèse du diagnostic
- II. Analyse suite au groupe témoin
- III. Chiffres clés
- IV. Annexes

L'ensemble des travaux a été suivi de manière interinstitutionnelle par :

* L'équipe pilote qui a préparé la réunion du groupe témoin et a enrichi et validé le diagnostic était composée de :

- Mme BANQUET, MEGNIEN Industries
- Mme BARRET, Région Poitou-Charentes
- Mme BELLIVIER, FUTUROBOIS
- M. BONNET, Chambre de Métiers de Parthenay
- Mme CALVEZ, Union Nat. des Industries Française de l'Ameublement (UNIFA) ouest
- M. FORMERY, Centre Régional Propriété Forestière
- Mme GAILLARD, Région Poitou-Charentes
- M. GUILLON, FUTUROBOIS
- M. LENOIR, SERFOB DRAF
- M. LIZE, UPAR
- M. MELLUL, LP Surgères
- M. OURLIAC, Université de Toulouse
- M. VITET, AFPA

*L'équipe qui a animé le groupe témoin et les réunions de l'équipe pilote était composée de :

- animateur de séance : M. LARCHER, DAFPIC
- technicien de la « planche » : M. SOULISSE, DR AFPA
- rapporteur : M. MAILHE, Région Poitou-Charentes

Guy OURLIAC, concepteur de la démarche et chercheur à l'université de Toulouse, a participé à l'ensemble des travaux.

La rédaction de ce cahier a été assurée par Anne-Claire VANDERMEERSCH, chargée de mission à l'Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie.

ARGOS : une volonté partagée, un outil au service du Schéma Régional des Formations

Dans le cadre de la décentralisation, la Région est devenue l'acteur central des questions liées à la formation professionnelle. La Région est chargée de la mise en cohérence des politiques de formation professionnelle conduites par l'ensemble des acteurs du territoire régional. Elle a la responsabilité de l'élaboration et de la mise en oeuvre du PRDFP⁽²⁾.

Dans son rapport de session de Juin 2006, le Conseil Régional Poitou-Charentes a fixé son cadre d'intervention en adoptant son Schéma Régional des Formations (SRF). Ce schéma des formations vaut schéma prévisionnel des formations des collèges et des lycées, PRDFP, Schéma de l'apprentissage, des formations sanitaires et sociales et plan régional d'accueil, d'information et d'orientation. Il offre ainsi un cadre concerté dans lequel s'inscrit la politique de la Région en matière de formation.

L'objet du schéma régional des formations est, pour l'ensemble des financeurs, Europe, État, Région, Partenaires sociaux, d'assurer la réponse aux besoins de qualification des territoires et des entreprises, de favoriser l'adaptation et la mobilité des salariés, ainsi que l'entrée des jeunes dans la vie active, d'améliorer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de renforcer l'A.I.O et de développer la promotion sociale tout au long de la vie. L'ambition du SRF est, plus largement, de répondre aux défis démographiques, sociaux et économiques auxquels le territoire régional est confronté.

Afin d'aider à l'élaboration du SRF, la démarche ARGOS, adoptée en région Poitou-Charentes a pour objectif d'apporter des éléments d'analyse et de diagnostic sur, entre autres thèmes d'investigation, la carte des formations, l'apprentissage, l'A.I.O. et la formation continue des demandeurs d'emploi.

Pour cela, chaque Groupe Formation Emploi (GFE) est étudié en groupe témoin, c'est-à-dire lors d'une journée de travail qui réunit des partenaires sociaux, des représentants des entreprises et de leurs salariés, des professionnels de l'éducation et de la formation, des professionnels de l'orientation et des organismes d'interface entre l'entreprise et la formation ainsi que des partenaires institutionnels.

C'est une démarche d'analyse de la relation emploi formation fondée sur le rapprochement de données statistiques et qualitatives. Elle s'appuie sur :

- la mise en commun de données statistiques sur l'emploi, la formation professionnelle et le marché du travail ;
- leur classement en GFE caractérisés par un corps de savoir-faire technologiques spécifiques ;
- leur édition sur une planche par GFE permettant de contextualiser ces données et de s'interroger sur les relations entre les emplois et les formations en évitant de les réduire à une adéquation de plus en plus rare ;
- la constitution d'une revue documentaire recensant les publications en lien avec les problématiques du GFE ;
- la tenue d'un groupe témoin par GFE auquel participent des professionnels et des partenaires institutionnels pour comprendre les logiques de fonctionnement.

La mise en place de cette démarche en Poitou-Charentes résulte de la volonté du conseil régional qui en est le commanditaire. Son pilotage a été confié à la commission 1 du C.C.R.E.F.P⁽⁴⁾ dont l'objet principal de travail est le SRF. La maîtrise d'oeuvre de la démarche a été confiée à la mission OREF⁽⁵⁾ de l'Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie.

(2) PRDFP : Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle

(3) A.I.O : Accueil, information, orientation

(4) C.C.R.E.F.P. : Comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle

(5) OREF : Observatoire régional emploi formation

PRÉSENTATION DU GFE 11

I – SYNTHESE DU DIAGNOSTIC (p. 6)

II – ANALYSE SUITE AU GROUPE TEMOIN (p. 9)

A. CONTEXTE ÉCONOMIQUE, LA RÉALITÉ DU MARCHÉ ET DE L'APPROVISIONNEMENT

B - IMAGE DU MATÉRIAU ET DES MÉTIERS

C - EVOLUTION DES EMPLOIS ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

D - FORMATION

III – CHIFFRES CLÉS (p. 27)

A. LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

B. LES PROFESSIONS ET LES SECTEURS

C. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

IV - ANNEXES (p. 35)

LISTE DES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AU GFE 06

LEXIQUE DES SIGLES DES PLANCHES ARGOS

PRINCIPALES NOMENCLATURES

WEBOGRAPHIE

Les professionnels du GFE 11 (Groupe Formation Emploi) développent des savoirs technologiques qui concernent l'abattage du bois et l'utilisation de ce matériau en menuiserie.

Professions et secteurs d'activité

En Poitou-Charentes, selon les résultats du recensement de la population réalisé en 1999, **les professions les plus représentées** dans ce GFE sont :

- les ouvriers non qualifiés du travail du bois (26 %),
- les menuisiers qualifiés du bâtiment (21 %),
- les ouvriers qualifiés de la menuiserie industrielle et de l'ameublement (21 %),
- les artisans menuisiers et charpentiers en bois du bâtiment (12 %),

ce qui situe ce GFE au 15ème rang en terme d'actifs occupés : 2 % de la population active régionale.

Les principaux secteurs d'activité employant (en 1999) les 12 532 professionnels de ce GFE sont :

- la construction (35 %),
- le travail du bois et la fabrication d'articles en bois (26 %),
- la fabrication de meubles et autres industries diverses (22 %).

Formation

Au cours de l'année scolaire 2005/2006, ce GFE comptait 729 élèves et apprentis effectuant la dernière année de leur cycle de formation (du CAP au Brevet de technicien des métiers). 39 % d'entre eux étudient dans un établissement de Charente-Maritime, 23 % dans les Deux-sèvres, 20,5 % en Charente et 18 % en Vienne.

60 % de ces 729 élèves suivent une formation en apprentissage. Toutes voies confondues (apprentissage + voie scolaire), les formations les plus fréquentées dans ce GFE sont :

- les CAP et CAP agricoles (45 %),
- les BEP et BEP agricoles (26 %),
- les bacs professionnels (6 %).

Marché du travail

Au 31 mars 2006, 629 demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ANPE en Poitou-Charentes dans un métier de ce GFE, soit une diminution de 15 % par rapport au 31 mars 2005. On trouve notamment parmi eux 59 % de Réalisateurs d'ouvrages en bois et matériaux associés et 9 % de Bûcherons.

Pour l'ensemble de l'année 2005, l'ANPE a enregistré 1 045 offres d'emploi correspondant aux métiers de ce GFE, dont 52 % d'Offres temporaires (contrats entre 1 et 6 mois) et 44 % d'Offres durables (contrats de plus de 6 mois).

50,5 % de ces offres d'emploi concernent des postes de Réalisateurs d'ouvrages en bois et matériaux associés, 14 % des postes de Monteurs d'ouvrages en bois et matériaux associés et 8 % Monteurs en structures bois.

I - SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC

1. Premiers éléments d'état des lieux

a) Le bois en Poitou-Charentes : peu d'exploitation, beaucoup de transformation

En Poitou-Charentes, l'**exploitation forestière est assez limitée** : seule 60% de la production biologique annuelle est exploitée. Cette situation s'explique par la part écrasante de la propriété privée qui représente 90 % du massif picto-charentais. De plus, les parcelles sont de taille très réduite puisque leur superficie moyenne est de l'ordre de 1,4 hectare.

Par ailleurs, la **transformation** de produits forestiers est **importante dans la région**. De fortes spécialités sont identifiées : la production de contreplaqué (Poitou-Charentes est la 1^{ère} région française pour l'industrie des panneaux contreplaqués), les activités de sous-traitance liées aux secteurs de l'ameublement, de l'agencement et du **nautisme** ainsi que la **tonnellerie**, notamment sur le territoire de Cognac.

L'origine des bois transformés en région se répartit de la façon suivant : 40% proviennent de bois récoltés dans la région, 33% d'autres régions, 27% viennent d'autres pays (bois tropicaux, bois du nord ou d'Europe centrale).

En Poitou-Charentes, les emplois se répartissent majoritairement dans les activités suivantes :

- Menuiserie - Charpente
- Ameublement
- Tonnellerie
- Fabrication de panneaux
- Sciage
- Exploitation forestière

b) Des entreprises de petite taille

On constate que parmi les entreprises qui emploient des professionnels du GFE 11, près de 9 sur 10 ont moins de 10 salariés.

Cette structure d'entreprise, si elle n'est pas spécifique à ce domaine d'activités, pose des questions en termes de **capacité de gestion des ressources humaines** et d'anticipation des mutations parfois nécessaire, mais également de capacité d'investissement, d'innovation, de veille économique, technologique et réglementaire, etc.

L'âge des chefs d'entreprise, élevé dans certains secteurs (exploitation forestière, construction...) pose la question de la **transmission et reprise** d'entreprises qui est souvent difficile à résoudre, faute de repreneur, d'anticipation de cette transition, ou par manque des capitaux nécessaires.

Le faible taux d'encadrement et la prépondérance des emplois à des **niveaux 5** de qualification, s'ils sont adaptés la situation actuelle des entreprises, devront sans doute s'élever pour répondre aux évolutions de l'écono-

mie et des métiers. En effet, le profond mouvement de **mécanisation** qui touche la quasi-totalité des métiers repérés entraîne une modification des processus de production et demande une **élévation du niveau des qualifications** dans les entreprises.

c) Des dynamiques sectorielles différenciées

Selon les secteurs d'activité, le contexte économique peut être assez différent. Ainsi, dans le domaine de l'**ameublement**, les entreprises, exposées à une forte concurrence et à une pression des réseaux de distribution connaissent souvent des difficultés économiques et des risques de délocalisation des productions. Cette situation doit conduire les entreprises à des **mutations** passant par exemple par des concentrations pour développer les capacités d'investissement dans des outils de production performants, mais aussi par un travail sur les circuits de distribution et le renforcement de la recherche développement pour permettre des innovations.

D'autres secteurs d'activité sont eux en **pleine croissance**, portés par la vague du « développement durable ». La **construction bois**, dans un marché immobilier en croissance, prend des parts de marché à la construction traditionnelle. La construction bois rencontre un succès tel que les entreprises spécialisées sur ce créneau connaissent des difficultés pour recruter les personnes qualifiées dont elles ont besoin.

Autre secteur en émergence, le **bois énergie**, qui, s'il se développe actuellement, représente un potentiel important permettant à la fois de valoriser les déchets des entreprises du travail du bois, les sous-produits de l'entretien forestier et de réduire l'utilisation d'énergies non renouvelables. Pour permettre une montée en puissance du bois énergie et développer son utilisation, de nombreux efforts restent à faire concernant l'organisation des filières d'approvisionnement pérennes en combustible qui doivent privilégier les circuits courts (consommation des **produits connexes** à proximité de leur lieu de production).

A ces nouveaux segments d'activité, correspondent, en termes d'emplois, des **postes nouveaux** qui requièrent des qualifications spécifiques. Ainsi, l'appareil de formation doit-il répondre à un besoin de professionnels qui peuvent, pour partie, être formés par la voie de la formation continue par extension des compétences sur des champs nouveaux (charpentier qui se spécialise dans la maison ossature bois...), soit par le biais de la formation initiale (conseiller bois énergie, BTS systèmes constructifs bois...).

Dans le cadre de politiques de développement durable, les secteurs de la construction bois et du bois énergie bénéficient du soutien de **politiques publiques**. Elles interviennent par le biais de différentes aides (Régionales, ADEME...) qui doivent être accompagnées d'une information auprès du grand public.

2. Une image floue, brouillée, décalée, une filière peu lisible

a) Consommer du bois est-il un acte « développement durable » ?

Aujourd'hui, le consommateur a intégré et amalgamé divers messages largement diffusés : « La forêt est le poumon vert de la planète », « il faut lutter contre la déforestation des forêts primaires », « utiliser du papier recyclé évite de couper des arbres »... qui l'incitent quelle que soit le type de forêt, à penser qu'il ne faut pas l'exploiter. Ces idées reçues sont en grande partie fausses.

Parallèlement, la forêt bénéficie d'une image positive, reposante, naturelle et le bois d'une image « noble ».

Le bois énergie est présenté comme une alternative à la consommation d'énergies fossiles non renouvelables et bénéficie dans ce sens d'une image positive. De même, depuis quelques années, on entend se multiplier les termes « éco-habitat », « éco-construction », « éco-matériau »... qui renvoient presque toujours à l'utilisation du bois, à la notion de bien être et de développement durable.

La politique de **certification** permettant d'identifier l'origine et/ou le mode de production des bois, apparaît comme un élément de repère et d'assurance pour le consommateur (PEFC pour la gestion durable, ISO pour l'administration et le process de fabrication, NF pour la norme technique du produit).

Dans ce tumulte de messages, le grand public, consommateur final potentiel, ne parvient pas à se faire une opinion claire qui lui permette de savoir s'il est bon ou pas de consommer des produits forestiers.

b) Les métiers : des images ancienne, décalées de la réalité

L'évocation des métiers du GFE 11 « Exploitation forestière - Travail du bois » renvoie communément à des métiers emblématiques dont l'image apparaît aujourd'hui assez décalée de la réalité des métiers.

Ainsi, on imagine tantôt un **débardeur** équipé d'une hache, alors que la réalité du métier a beaucoup changé puisqu'il s'est mécanisé et la force physique n'est plus au cœur du métier.

De même, les professionnels de l'exploitation forestière se plaignent de voir arriver sur leur métier de « **jeunes rêveurs** » dont les choix qui ont prévalu dans leur orientation étaient souvent qu'ils s'imaginaient tous les jours dans la forêt avec une approche essentiellement bucolique.

Emblématique s'il en est un, le métier **d'ébéniste** fait encore rêver jeunes et moins jeunes qui voient dans cette profession une activité artistique, réalisée en atelier avec des bois « nobles » et produisant des pièces uniques ou des copies de style ancien avec des outils manuels. Si cette profession décrite de cette façon existe encore, elle devient très marginale. Aujourd'hui, ces productions sont

très largement mécanisées voire intégrées dans des chaînes de fabrication de type industriel.

Les besoins de professionnels sont donc décalés par rapport aux métiers les plus lisibles par le grand public. C'est désormais sur des postes de **menuisiers, menuisiers agenceurs et de poseurs** que les recrutements sont les plus nombreux. Dans ces métiers, une nouvelle dimension doit être prise en compte : la relation **clientèle**.

Le cadre d'exercice des métiers s'est tantôt déplacé du petit atelier vers des espaces plus larges dans lesquels sont installées des machines outil performantes et automatisées, tantôt de l'atelier vers le domicile du particulier pour une pose de cuisine, ou dans le commerce pour des activités d'agencement...

Ces multiples décalages soulignés rapidement ici expliquent pour partie l'important **turn-over** constaté chez les jeunes professionnels qui n'exercent pas le métier qu'ils imaginaient.

Ainsi, si certains métiers bénéficient d'une **image plutôt positive** et attirent les jeunes, les professionnels indiquent avoir des **difficultés de recrutement**.

Compte tenu des tensions observées dans ces métiers sur le marché du travail, les entreprises indiquent qu'elles procèdent parfois à l'embauche de personnels qui n'ont pas de connaissances particulières relatives au matériau bois mais qui ont fait preuve, dans une expérience antérieure d'habiletés transposables dans l'industrie du bois. Aussi, on constate que des **passerelles** peuvent se faire quand les personnes ont une connaissance des processus de production, qu'ils soient spécialistes de la commande numérique ou qu'ils aient travaillé dans l'industrie agroalimentaire par exemple.

Notons aussi que si les emplois étaient en 1999 occupés à 93 % par des hommes, ils ont tendance à laisser une **part croissante aux femmes** qui s'orientent un peu plus vers ces professions. Le mouvement de mécanisation et d'automatisation des productions peut sans doute expliquer pour partie cette évolution.

c) une filière caractérisée par un morcellement qui la rend peu lisible

Morcellement, émiettement, dissémination, caractérisent plusieurs dimensions de la filière.

Premier exemple, pour les activités qui relèvent de l'**exploitation forestière**, on ne sait pas toujours si on doit les rapprocher de l'**agriculture, de l'artisanat, de l'industrie...**, ce qui se traduit même par le fait que pour une même activité (la scierie), les professionnels peuvent relever du régime général de la sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole.

Le morcellement caractérise, nous l'avons vu plus haut, la structure des **parcelles forestières** dont la superficie est en moyenne très réduite, ce qui limite les capacités d'intervention mécanique et une **réelle gestion forestière** :

II - Analyse suite au groupe témoin

Les métiers du GFE 11 « exploitation forestière, travail du bois » ont en commun de mettre en œuvre des **compétences liées à la connaissance du bois**. Les professionnels de ce groupe travaillent les matériaux bois **depuis l'abattage de l'arbre** à la réalisation de produits de **première transformation** (activités de scierie, de fabrication de panneaux...) et de **seconde transformation** (charpente, menuiserie, ameublement...).

Exercés à 93 % par des hommes, ces emplois étaient au nombre de 12 532 en 1999 dans la région Poitou-Charentes.

Les actifs du GFE sont concentrés sur 3 secteurs d'activité :

- 48 % pour le travail du bois et fabrication d'articles en bois Fabrication de meubles - industries diverses ;
- 35 % pour la Construction ;
- 5 % pour la sylviculture, exploitation forestière.

A - CONTEXTE ÉCONOMIQUE, LA RÉALITÉ DU MARCHÉ ET DE L'APPROVISIONNEMENT

1. Données structurelles de la filière⁽⁶⁾

Avec ses 370 000 hectares de bois⁽⁷⁾, Poitou-Charentes est une petite région forestière (elle ne représente que 3% de la forêt française). Cependant la région est bien positionnée pour la première transformation du bois, puisqu'elle arrive au **second rang national pour le volume de bois transformé** (hors papeterie).

La tradition de travail du bois est très ancienne en Poitou-Charentes, en raison des facilités d'approvisionnement. Les ressources forestières régionales du Marais Poitevin, et des diverses forêts picto-charentaises ne produisent cependant que 40 % (611 000 m³) des besoins de l'industrie locale⁽⁸⁾. Le complément est donc importé des régions périphériques (forêt des Landes ou du Limousin), fournissent du peuplier et des résineux, mais le volume produit n'est plus suffisant pour alimenter les industries locales qui ont également besoin pour certaines productions, d'autres essences. Ainsi des bois exotiques et des bois du Nord, sont importés grâce aux **ports de La Rochelle-La Pallice**, premier port français pour les produits forestiers, et de **Rochefort**, spécialisé dans les bois scandinaves.

La proximité de la région Pays de la Loire, au savoir-faire reconnu dans l'industrie du meuble, a favorisé l'implantation de petites entreprises traditionnelles dans la région.⁽⁹⁾

a) Caractéristiques de la production régionale

Une forêt morcelée. Avec ses 220 000 propriétaires privés, la forêt régionale est à 90 % privée, et la taille moyenne des propriétés est de l'ordre de 1,4 ha en plusieurs parcelles souvent disjointes. Cette caractéristique rend difficile une véritable gestion de la forêt et une exploitation optimisée.

En effet, les propriétaires ne sont pas toujours sensibilisés à la gestion de ces espaces, et l'émiettement des parcelles rend difficile la mécanisation des interventions. Cette situation conduit à une relative indisponibilité commerciale du bois local. Pour autant, il est souhaitable de développer l'utilisation de cette ressource, en connaissant les limites de la situation actuelle et en sachant qu'une intervention volontariste pour modifier l'offre structurelle n'aurait des effets que dans 20 à 30 ans.

(6) Cf. représentation schématique de la Filière Bois en Annexe.

(7) Source : Centre régional de la Propriété Forestière.

(8) Source : Atlas Agricole Poitou-Charentes, DRAF, IAAT, 1998.

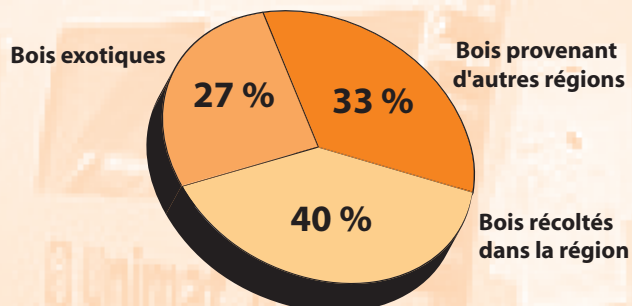
(9) Source : panorama de l'industrie INSEE DRIRE.

Département	Année de référence	Forêts publiques	Forêts privées	Superficie totale de la forêt (ha)
Charente	1 993	6 332	111 356	117 688
Charente-Maritime	1 993	10 288	92 707	102 995
Deux-Sèvres	1 995	7 742	41 091	48 833
Vienne	1996	7 761	104 962	112 723
Poitou-Charentes		32 123	350 116	382 239

Les essences les plus répandues dans la région sont constituées principalement de peuplement de feuillus (78%) parmi lesquels domine le chêne pédonculé. Les résineux, majoritairement des Pins maritimes ont été développés sur le littoral pour fixer les dunes ainsi que dans le sud de la région, en prolongation du massif landais, où il a fait l'objet de reboisement.

b) Les principaux flux

Répartition de l'approvisionnement des industries du bois



Chaque année, **1 500 000 m3** de bois sont transformés en Poitou-Charentes⁽¹⁰⁾. Leur provenance est diversifiée : une part proviennent des forêts de la région (notamment chêne, châtaignier, peuplier, pin), mais aussi d'autres régions (pin d'Aquitaine, douglas du Limousin, chêne du centre et de l'est de la France, etc.) et d'autres pays (okoumé du Gabon, épicéa de Suède, Finlande et Allemagne, etc.).

Pour le commerce du bois, la Région Poitou-Charentes a la chance de disposer d'équipements performants et spécialisés : le Port de la Rochelle Pallice est en effet le **1^{er} port européen importateur de grumes tropicales** et le **1^{er} port français importateur de produits forestiers et pâtes à papier**. De plus, le Port de Rochefort est positionné comme le **3^{ème} port de commerce français importateur de bois du Nord**.

L'évolution des trafics 2005-2006 du port autonome de La Rochelle indique cependant un net recul pour les grumes, à 123 290 tonnes en 2006 (soit -10.8% par rapport à 2005). Cette diminution amorcée précède l'interdiction fixée en 2012 d'importer des grumes. Les autres bois sont aussi à la baisse, avec 199 312 tonnes traitées, soit une diminution de près de 3,2%. Toutefois, malgré un contexte national orienté nettement à la baisse, la diversité des approvisionnements du Port autonome de La Rochelle sur l'ensemble des produits, tant en bois exotiques qu'en résineux, a permis d'enregistrer des tonnages tout à fait satisfaisants.

2. Un tissu d'entreprises de petite taille

Les établissements des principaux secteurs d'activité dans lesquels s'exercent les professions du GFE sont de petite taille. En effet, 92 % d'entre eux comptent moins de 10 salariés (dont près de la moitié n'ont aucun salarié). Seul 1% des établissements compte plus de 50 salariés. Le tissu économique est donc composé essentiellement de TPE dont une large part d'artisans.

(10) Source : Futurobois <http://www.futurobois.com/fr/filiere/index.asp?page=ressources>

Cette caractéristique du tissu économique pose la question de la gestion des ressources humaines, car de si petites entités n'ont pas souvent les moyens d'anticiper des évolutions technologiques, de mener des actions de formation des personnels...

3. La répartition des activités

Poitou-Charentes se caractérise par des spécialisations fortes dans certaines productions. La région occupe par exemple le **premier rang des régions françaises** pour la **fabrication de contreplaqués** et la fabrication de **charpentes industrielles**. Sa situation littorale, lui permet également de développer des activités de travail du bois dans le domaine du **nautisme**. Par ailleurs, la production de cognac, ainsi que le voisinage du vignoble bordelais, ont poussé des industriels à se spécialiser dans la **tonnellerie**, formant un pôle très spécifique représentant environ la moitié de la production nationale.

Les entreprises qui accueillent les professionnels du GFE 11 peuvent avoir différents profils :

- l'exploitation forestière et le bûcheronnage, relève souvent de logiques agricoles ;
- le travail mécanique du bois dans les secteurs de l'ameublement, ou la fabrication de panneaux, répond à des logiques industrielles ;
- la menuiserie, l'ébénisterie et les activités de construction (fabrication ou pose de charpentes, construction bois,...) relèvent plutôt de logiques artisanales.

Selon les éléments collectés par Futurobois, l'association des professionnels du bois de Poitou-Charentes, le secteur de la valorisation du bois en Poitou-Charentes emploie plus de 12 000 personnes dans la fabrication de matériaux et de produits très divers, dans plus de 500 sites répartis sur le territoire de la région, surtout en milieu rural.

a) Matériaux

La production industrielle régionale de matériaux à base de bois emploie 2 300 personnes pour un chiffre d'affaires de 350 Millions d'euros, dont un tiers à l'exportation (panneaux contreplaqués : 170 Millions d'euros ; Sciages, merrains : 100 Millions d'euros ; Placages : 40 Millions d'euros ; OSB, panneaux massifs : 35 Millions d'euros).

La production régionale de **sciages** s'élève à 400 000 m³ dont : 250 000 m³ de résineux, 50 000 m³ de peuplier, 35 000 m³ de chêne, 20 000 m³ de châtaignier et 7 000 m³ de merrains de chêne.

Première région française pour l'industrie des panneaux contreplaqués multi-plis, Poitou-Charentes compte 12 entreprises qui emploient 1 200 personnes pour un chiffre d'affaires global de 170 Millions d'euros, dont 40 % à l'exportation. Sa production, 230 000 m³, représente la moitié de la production nationale. L'histoire de certaines industries locales a marqué cette filière : le groupe Rougier, qui a innové en fabriquant des panneaux de particules, ne compte plus d'unités de production dans la région, mais a entraîné la création d'autres entreprises de fabrication de panneaux contreplaqués multi-plis. Aujourd'hui, la majorité des établissements français produisant des panneaux de ce type sont localisés en Poitou-Charentes.

Représentant la moitié de la production française, l'industrie locale des **panneaux en bois** est composée d'établissements de groupes internationaux, tels que UPM Kymmene (groupe Wisa) ou Isoroy (Groupe Sonae Industria) et d'industries familiales performantes, telles que Mathe, Allin ou Thébault. Les principales menaces sur le marché européen proviennent de l'importation de panneaux fabriqués en Chine ou au Maroc, vendus à des prix très inférieurs.

b) Production de composants de Construction

Ce secteur emploie 1 600 personnes pour un chiffre d'affaires de 200 Millions d'euros. Il comprend :

- la **Charpente industrielle**, où Poitou-Charentes produit plus de 10 % de la production nationale (fermettes, charpentes lamellé-collées, poutres) ;
- la **menuiserie industrielle** (fenêtres, portes agencement de magasins, de logements, de bateaux, etc.) ;
- la **construction à structure bois**. Plusieurs centaines d'entreprises de charpente construisent des bâtiments à structure bois à l'échelle locale. Les entreprises se distinguent par leur aptitude à travailler pour des clients extérieurs, pour des chantiers de plus grande dimension, ou par un savoir-faire particulier : restauration de monuments historiques, bureau d'étude ou atelier de pré-fabrication industrielle interne...
- la production de **revêtements de sols et de murs** (parquets en châtaignier, en chêne, en pin des Landes, revêtements plaqués bois, lambris massif en châtaignier, en sapin du nord, revêtements de murs).

c) Emballages

Les unités de production d'emballage bois se concentrent dans le grand Sud-Ouest de la France. L'existence de massifs forestiers abondants justifie cette implantation, renforcée par la proximité de productions viticoles et maraîchères⁽¹¹⁾.

En Poitou-Charentes, ce secteur industriel emploie 1 500 personnes pour un chiffre d'affaires de 250 Millions d'euros, dont 80 % pour la tonnellerie.

Les emballages bois sont utilisés dans divers domaines. L'agroalimentaire absorbe la production des emballages légers. Le transport et la logistique utilisent en quantité importante les palettes et caisses-palettes pour la livraison de la plupart des biens d'équipement et des produits de consommation.

L'une des productions dans lesquelles Poitou-Charentes se distingue est la **tonnellerie**. Ce secteur compte en effet 16 entreprises qui emploient 1 000 personnes et génèrent un chiffre d'affaires de 200 Millions d'euros, soit 300 000 fûts par an, dont 63 % à l'exportation. La production régionale représente ainsi environ 50 % de la tonnellerie française. Les acteurs de la tonnellerie se sont diversifiés en convoitant d'autres marchés de spiritueux ou autres vins de prestige, notamment à l'exportation (plus de 60 % des ventes). La production est majoritairement assurée par trois groupes (Oneo, Chêne et Cie et François Frères) qui ont absorbé nombre d'établissements. Aujourd'hui confrontées à la concurrence de producteurs espagnols, chiliens ou d'Amérique du Nord, ces entreprises misent sur leur image de qualité et de savoir-faire pour éviter l'érosion de leurs exportations. L'accès à la ressource en bois et la certification de l'origine du bois sont des enjeux majeurs pour conforter leur image.

La production de **palettes** concerne 12 entreprises qui produisent près de 4 millions de palettes.

La production de **d'emballages légers** utilise du peuplier déroulé. Ces emballages servent notamment au conditionnement et au transport des fruits et légumes, des huîtres, des poissons, de produits laitiers, etc.

d) Ameublement

La fabrication industrielle de meubles emploie 3 200 personnes, pour un chiffre d'affaires de 350 Millions d'euros, dont 7 % à l'exportation.

Une enquête menée par l'observatoire national de l'artisanat du bâtiment⁽¹²⁾ indique que 56% des entreprises d'ébénisterie n'emploient aucun salarié. Ces entreprises individuelles tendent à se multiplier alors que celles employant de 1 à 3 salariés voient leur nombre se réduire sur la période 2000 – 2005. Les indications sur la conjoncture de l'artisanat de l'ameublement et du commerce de l'ameublement révèlent un secteur dont les difficultés sont persistantes⁽¹³⁾.

Les fabricants de meubles en bois sont confrontés à une stratégie de plus en plus offensive de la distribution. Les industriels, orientés depuis longtemps vers une politique de marque, jouissent aujourd'hui d'une situation plus favorable. Les meubles de cuisine et de salles de bains bénéficient du dynamisme de la construction, du taux de T.V.A. réduit et d'équipement encore faible. Le meuble meublant souffre d'un désintérêt croissant du consommateur, qui privilégie les petits meubles ou meubles de complément. Les modulables et multimédias correspondant à un nouvel art de vivre, d'où la croissance d'enseignes telle IKEA. Dans le même temps, on constate que les meubles en bois massif, de type meubles anciens ou copies d'anciens, qui représentent souvent des budgets nettement plus importants ne sont plus recherchés par les consommateurs.

L'union nationale des industries de l'ameublement a réalisé un diagnostic⁽¹⁴⁾ qui met en évidence que le secteur est fragilisé et qu'il doit connaître des mutations profondes pour pouvoir perdurer. Un distributeur particulièrement pessimiste, interrogé lors de l'enquête menée par UNIFA indique que « *dans 10 ans, 50 % des emplois auront fondu* ».

(11) L'industrie française de l'emballage Production Industrielle (hors série) Édition 2006, Sessi, Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. <http://www.industrie.gouv.fr/biblioth/docu/dossiers/sect/pdf/emballageo6.pdf>

(12) « Synthèse du rapport de Branche 2005 des métiers de l'Ameublement », Union Nationale de l'Artisanat des Métiers de l'Ameublement, 19p. http://www.unama.org/etudes_conjoncture.html

(13) Lettre semestrielle d'information, octobre 2006, note n° 11, UNAMA, Observatoire de l'ameublement <http://www.unama.org/etudes/Note%2011%20UNAMA.doc>

(14) Présentation du 3ème projet des industries françaises de l'ameublement, « Pour une renaissance du meuble français » UNIFA, <http://www.unifa.org/projetifa/demarche.asp>

e) Construction bois

Depuis 2000, la construction bois connaît une forte activité. Malgré la concurrence d'autres matériaux (PVC, aluminium...), les fournisseurs de menuiseries ou de charpentes en bois ont sensiblement augmenté leurs ventes. Ce dynamisme repose, d'une part, sur le retour des produits "nature" et d'autre part sur des évolutions techniques, qui représentent de véritables enjeux pour les industriels du bois. Les industries se sont développées à la faveur d'un marché favorable par des extensions successives ou par croissance externe. A l'origine PMI, de nombreuses entreprises sont devenues des acteurs incontournables du marché en diversifiant leurs réseaux de distribution (Megnier Industrie grâce à ses différentes entités, Asselin - charpente sur bâtiments historiques - ou Millet Industrie et Leul pour les menuiseries).

f) Sous-traitance

Avec plus de 1 200 emplois, pour un chiffre d'affaires de 150 Millions d'euros, Poitou-Charentes se situe au premier rang des régions françaises pour les travaux de sous-traitance industrielle dans le domaine du bois.

On distingue la sous-traitance **pour le meuble, l'agencement et la menuiserie** dont les entreprises fournissent des composants de meuble, d'agencement, de menuiserie ou de bateaux, ou effectuent des prestations à la demande, sur du bois massif ou des panneaux ; et la sous-traitance **pour la charpente, le négoce de bois et dérivés** dont les entreprises offrent des services de sciage à façon, de séchage à façon, de rabotage, d'étuvage ou de traitement de préservation du bois.

4. Les industries du bois soumises à une double concurrence

Que ce soit sur la matière première ou sur les produits manufacturés les marchés obéissent à des logiques très différentes et se composent d'acteurs hétérogènes. Malgré cette diversité, un des points communs est la recrudescence de la concurrence internationale, avec, en particulier, une forte pression des pays alliant des ressources forestières abondantes et des conditions de bas salaires.

Devant cette menace, les industriels ont entrepris de se différencier en investissant sur la filière amont (en particulier avec l'implantation d'unités de première transformation au Gabon, pour contrer le monopole de la société de commercialisation d'Okoumé) ou en proposant des produits à plus haute valeur ajoutée⁽¹⁵⁾. La fabrication de produits de haute qualité, de produits spéciaux (panneaux filmés, antidérapants) ou l'intégration de services à la clientèle, sont aussi apparues comme le moyen de se protéger des panneaux étrangers.

Les entreprises du secteur de la production de meuble sont souvent liées à des **réseaux de distribution** (grands groupes de vente par correspondance...) qui leur passent des commandes et assurent la commercialisation. Certaines des entreprises de production se voient parfois obligées par les réseaux de distribution de **délocaliser** une partie de leur production en Asie pour rester compétitifs sur les prix pratiqués, les tâches de conception de production de certaines pièces et l'assemblage restant localisés en région. On voit donc une **forte pression sur les coûts de production**. Les entreprises locales sont condamnées à pratiquer des prix compétitifs en assurant une qualité constante et de très bon niveau.

5. Les axes de développement prévisibles

a) Construction bois

Porté par la vague des préoccupations environnementales, le bois rassemble les qualités d'un **matériau écologique, naturel et renouvelable**. Il répond aux exigences du développement durable. Naturellement plus isolante qu'une maison maçonnée, les études indiquent que la maison bois permet de faire des économies de chauffage de l'ordre de 30%. Cette qualité est souvent mise en avant dans un contexte d'appauvrissement des ressources en énergies non renouvelables. De style traditionnel ou contemporain, les architectes ou constructeurs de maison en bois proposent aujourd'hui des réalisations qui répondent à des attentes variées et s'intègrent dans divers environnements (urbain, lotissements...).

(15) Panorama de l'industrie, DRIRE, DRAF, INSEE

La construction bois bénéficie d'une image « développement durable ». Le bois apparaît comme compétitif par rapport aux autres matériaux de construction du point de vue de son coût énergétique⁽¹⁶⁾. De plus, le développement de son utilisation participe à la réduction de l'émission de gaz à effet de serre. En effet, « *le bois qui représente environ 10% en valeur de l'ensemble des matières premières consommées en France dans le bâtiment (cette part est plus élevée dans les pays d'Europe du Nord, ou aux Etats Unis, où la construction en bois a une place dominante). A activité totale du bâtiment stable, passer de 10% à 12,5% ne semble pas représenter un bouleversement considérable des habitudes de construction. Cela nécessite cependant des efforts structurés de développement dans de nombreux domaines : marketing, formation des prescripteurs, bureaux d'étude, fournisseurs, constructeurs, pose, etc. C'est l'objectif qui a été retenu dans l'accord cadre Bois Construction Environnement de 2001. L'effet attendu de cet accroissement de 25% de la part de marché du bois dans la construction sur les émissions de gaz à effet de serre a été évalué à environ 10 millions de tonnes de CO₂ par an autour de 2010* »⁽¹⁷⁾.

Ainsi, la **maison ossature bois (MOB) connaît une forte croissance depuis 2001 (+ 46 %)** à comparer aux 18 % de la moyenne nationale, toutes techniques confondues. « *On voit apparaître au niveau de l'habitat un immense marché, qui ne se dément pas d'année en année, qui est le marché de la construction de bois* ». Le marché reste cependant assez marginal avec 4% de pénétration (8 900 MOB pour 224 000 maisons individuelles)⁽¹⁸⁾.

En Poitou-Charentes, un état des lieux a été réalisé par la Direction Régionale de l'équipement, Futurobois et la Région pour estimer la part du matériau bois dans les constructions. Suite au décret bois de la fin de l'année 2005 qui oblige les maîtres d'ouvrage à comptabiliser la quantité de bois utilisé dans les constructions, un suivi pourra être effectué régulièrement pour constater les évolutions.

Cette activité de construction est un véritable **enjeu pour la filière**. Son développement peut dynamiser un pan important de l'économie locale allant de la récolte (production de grumes de bois d'essence telles que le châtaigner, le pin...), à la seconde transformation (réalisation de charpentes, huisseries, panneaux...) jusqu'à la pose et l'agencement. Les derniers salons de l'habitat montrent que si la **demande est là, l'offre reste insuffisante** et qu'elle ne valorise pas toujours les **essences locales**⁽¹⁹⁾ ce qui permettrait pourtant de garantir des débouchés pour les produits de la sylviculture, nécessitant des plans de gestion des espaces forestiers avec un bilan énergétique positif.

Un certain nombre de **freins au développement de la construction bois** peuvent être identifiés :

- **l'offre est atomisée** et encore nettement en deçà du potentiel d'achat des ménages. En Poitou-Charentes, le nombre de constructeur s'est multiplié par 2 en 4 à 5 ans mais il reste toujours insuffisant ;
- **les prix** sont légèrement supérieurs à ceux de la construction traditionnelle ;
- malgré la valeur affective que les Français portent au bois, la maison bois reste un produit de rêve qui souffre d'un **déficit d'image et de référent culturel** ;
- des craintes liées à **l'entretien et la pérennité du bois en extérieur** sont tenaces.

Pour répondre à la **demande croissante de personnel qualifié dans la construction bois**, il est nécessaire d'adapter les savoir-faire traditionnels et d'intégrer de nouvelles techniques. Cela nécessite la mise en place d'actions de formation pour des professionnels déjà qualifiés dans le domaine du bâtiment qui élargiraient leurs compétences dans le domaine du bois, mais également le développement de formations initiales spécifiques. Une réflexion sur le statut de constructeur devrait également être conduite.

b) Bois énergie

Les perspectives de développement liées au renchérissement pérenne des combustibles fossiles à moyen terme sont favorables au déploiement du bois énergie. L'évolution des techniques a relancé ce marché, avec le soutien des pouvoirs publics. Le choix de favoriser cette énergie qui participe à la réduction d'émission de gaz à effet de serre apparaît comme un choix de développement durable inscrit dans des politiques locales, nationales et européennes depuis les réflexions internationales sur le climat du début des années 1990.

(16) Etude de différents scénarios d'introduction d'une éco conditionnalité dans les achats publics de bois tropicaux, CIRAD, oct. 2004.

(17) « La filière-bois française - la compétitivité, enjeu du développement durable » Rapport à l'assemblée nationale, établi par M. Dominique JUILLOT, 17 Juin 2003.

(18) http://www.leboisavance.org/pdf/DP_Etude_Caron.pdf

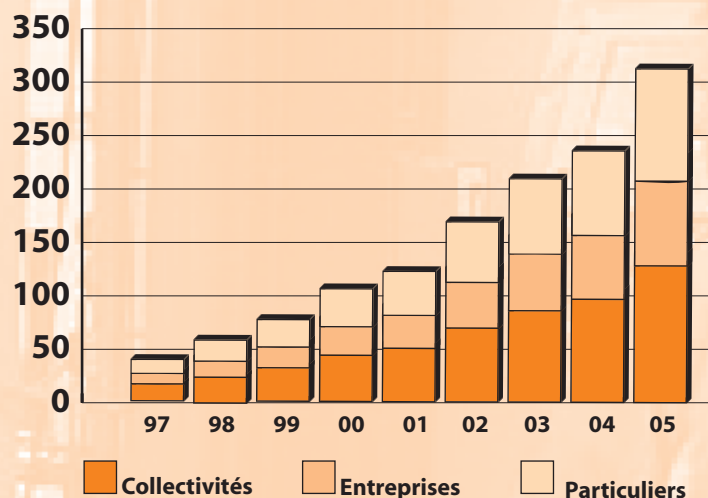
(19) Trait d'union N° 51, décembre 2005, CAFSA

Le développement très significatif des chaufferies collectives et industrielles et la modernisation du chauffage domestique depuis quelques années montrent que cette évolution favorable est maintenant bien engagée⁽²⁰⁾. Elle se répartie de la façon suivante⁽²¹⁾ :

- Le secteur **domestique représente 80%** du bois énergie consommé en France. Sa croissance en zone périurbaine compense son repli en zone rurale ;
- Le secteur **industriel consomme 15%** du bois énergie, surtout par valorisation énergétique de leurs propres déchets par les industries du bois, des panneaux ou de la pâte. La croissance du parc de chaudières est forte, seulement limitée par la disponibilité en déchets utilisables ;
- Le secteur **urbain et collectif ne représente encore que 5%** du bois énergie consommé, mais se développe très rapidement, le parc augmentant de 15 à 20% par an.

En Poitou-Charentes le Plan Bois Energie mené depuis 1994, a pour objectifs de soutenir la réalisation de chaufferies bois à alimentation automatique et **structurer et organiser la filière d'approvisionnement et maintenance des chaufferies**. L'énergie bois présente des atouts par rapport au respect de l'environnement, à l'indépendance énergétique ainsi qu'au développement local. Elle permet aussi de développer une filière de valorisation du bois à faible valeur marchande (écorces, sciures, copeaux, chutes, déchets d'exploitation forestière...).

Ce Plan s'adresse aux collectivités, aux entreprises et aux particuliers de la région qui font le choix de s'équiper d'une chaudière bois déchiqueté à alimentation automatique. Entre 1992 et fin 2005, le plan Bois a permis l'installation de : 144 chaufferies automatiques dans les collectivités, 59 chaufferies industrielles, 110 chaufferies domestiques, ce qui représente une puissance totale de près de 120 MW (dont 26 MW sur l'année 2005).



Au total **313 sites en Poitou-Charentes**, ont permis de valoriser **90 000 tonnes de bois** et d'éviter **90 000 tonnes d'émission** de dioxyde de carbone⁽²²⁾.

Les efforts qui restent à faire portent sur :

- une meilleure organisation de la **gestion** d'une forêt régionale morcelée,
- la **logistique d'approvisionnement en combustibles** (granulés de bois, plaquettes forestières, sous-produits de l'industrie du bois, bois de rebut ou broyats) en privilégiant les circuits courts qui valorisent des déchets à proximité de leurs lieux de production,
- l'**information** du grand public,
- la **formation**, tant pour les professionnels (Forêt, bois, BTP, Collectivités locales, opérateurs énergétiques...), qu'auprès des futurs cadres et techniciens de ces secteurs. L'économie du Bois énergie est en effet absente de la plupart des programmes des écoles de formation, y compris dans le secteur de la forêt et du Bois. « *La difficulté que l'on rencontre quand on parle énergie, c'est que l'on est à cheval sur des métiers différents. L'énergie, ce sont des thermiciens, des chauffagistes. Le bois, ce sont des forestiers, des entrepreneurs qui font des déchets. Et quelquefois, la jonction se fait assez mal entre*

(20) Cf. note 19.

(21) La gouvernance internationale sur le climat repose sur deux traités internationaux fondamentaux : la Convention cadre des Nations Unies sur le changement climatique (CCNUCC ou UNFCCC en anglais), ouverte à ratification en 1992, et entrée en vigueur le 21 mars 1994. Elle a été ratifiée à ce jour par 189 pays dont les États-Unis et l'Australie. Son traité fils, le protocole de Kyoto, a été ouvert à ratification le 16 mars 1998, et est entré en vigueur en février 2005. Il a été ratifié à ce jour par 156 pays à l'exception notable des États-Unis et de l'Australie

(22) Site internet de la Région Poitou-Charentes

celui qui a des déchets de bois ou qui fait une proposition en bois-énergie et les autres. En ce moment, je pense qu'il y a près de 10 entrepreneurs qui appellent l'ADEME toutes les semaines pour signaler des déchets. Mais ils n'ont aucune conscience de ce qu'est la transformation nécessaire, le conditionnement nécessaire pour avoir une bonne énergie. Il faut connaître un petit peu les technologies de production de chaleur. Il faut former et informer sur ces questions car les contre références, dans le domaine des énergies renouvelables, sont très lourdes de conséquences. Je pense que là, il y a manifestement matière à un complément de formation et d'information d'un côté et de l'autre, pour avoir une bonne passerelle ».

Au niveau régional, des partenariats Etat (ADEME) Régions se formalisent notamment dans le cadre du livre blanc « Réussir la lutte contre le changement climatique en Poitou-Charentes ». Pour poursuivre ces efforts, la Région souhaite créer un pôle de compétitivité des éco-industries.

6. Une structure professionnelle dispersée

Le tissu d'entreprises picto-charentaises employant des professionnels de ce GFE, sont, rappelons le, souvent de petites entreprises de type artisanales qui outre les difficultés relative à la gestion du personnel (veille sur le droit du travail, les politiques de l'emploi et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences...), n'ont pas toujours les moyens d'engager individuellement des dépenses, de marketing ou de recherche développement nécessaires à leur évolution.

Dans ce contexte, un appui de structures professionnelles paraît nécessaire. Plusieurs structures ont été créées avec des missions complémentaires.

Au **niveau national**, le **CNDB** (Comité national pour le développement du bois), association créée en 1989, regroupe les fédérations professionnelles nationales et les interprofessions régionales de la filière bois. Il a pour objet le **développement et la promotion du bois matériau**, auprès des maîtres d'ouvrage et des maîtres d'oeuvre. Le **CTBA** (centre technique industriel au service des entreprises du bois et de l'ameublement) est depuis 1952 un outil au service des entreprises des secteurs bois et ameublement, oeuvrant aussi bien dans les domaines de la recherche et du développement que dans ceux de l'information, de l'assistance technique, de la formation, de la normalisation et de la certification. Depuis le 1^{er} juin 2007, le CTBA a fusionné avec l'**AFOCEL**⁽²³⁾. La nouvelle entité, baptisée Institut technologique **FCBA** (Forêt, Cellulose, Bois, Ameublement) a pour mission : d'aider le bois à faire face à une concurrence internationale accrue et à la concurrence des autres matériaux mais également de favoriser une meilleure exploitation de la ressource forestière française. La **Fédération nationale du bois** a vocation à réaliser des actions dans les domaines de la maîtrise de l'approvisionnement, l'analyse des marchés, l'accompagnement social, la politique de qualité, l'environnement technique juridique et financier, la représentation institutionnelle et enfin l'information de la communication. Seules 32 entreprises de Poitou-Charentes y adhèrent.

Dans la **région Poitou-Charentes**, **Futurobois** rassemble 120 adhérents, entreprises et personnes impliquées dans la transformation du bois en Poitou-Charentes. Ses objectifs sont les suivants :

- promouvoir le bois et les produits régionaux à base de bois, auprès des utilisateurs et prescripteurs, notamment dans le domaine de la construction ;
- promouvoir les formations et les métiers du bois auprès des jeunes ;
- soutenir la commercialisation (produits connexes, salons professionnels et exportation) ;
- fédérer les entreprises régionales du bois (projets structurants, ressources humaines) ;
- représenter les professionnels du bois auprès du Conseil Régional et de l'Etat.

Les dernières orientations prises par l'association visent à mieux prendre en compte l'amont de la filière, avec notamment 2 orientations nouvelles : le soutien au développement du bois énergie et la diffusion des démarches de certification.

Ainsi, s'il existe des structures susceptibles de porter des actions collectives, elles restent **segmentées** car positionnées sur des parties de la filière ou sur des entités géographiques réduites. Un effort de structuration de la filière pourrait rendre plus lisibles leurs domaines d'intervention et la mise en réseau faciliterait la mutualisation de moyens. De cette façon, une veille économique, des études sur la connaissance des marchés et des actions de communication auprès du grand public sur le matériau bois, son exploitation, mais aussi sur les métiers des professionnels qui le travaillent pourraient être renforcées.

(23) Organisme de recherche appliquée et d'études, qui a pour mission de contribuer à la compétitivité du système forêt-bois-papier en France et notamment des industriels papetiers.

En effet, sur la question de la communication, on constate que, que ce soit par rapport à l'utilisation du matériau bois et ses qualités environnementales, que sur l'exploitation de la forêt, ou sur l'image des métiers, les messages et représentations qui parviennent au grand public sont divers et parfois contradictoires.

« Le bois, "écomatériau" d'avenir, jouit d'une bonne image dans le public. La qualité du massif forestier français, et la place assez modeste qu'occupe le bois dans l'ensemble du secteur du bâtiment, lui donnent l'opportunité d'un développement significatif. Cela ne suffit pas, car dans le même temps, la concurrence internationale est très présente, et les professions concurrentes, très structurées, cherchent aussi à progresser.

Le gain de parts de marché ne se fera donc qu'au prix d'un effort très soutenu, systématique, portant sur l'adaptation permanente aux marchés, l'innovation, la recherche d'amélioration de compétitivité à tous les stades de la filière. Beaucoup de ces efforts relèvent d'actions collectives de la filière, parce que la faible taille moyenne des entreprises ne leur donne pas la taille critique nécessaire à une action efficace. C'est le cas par exemple en matière de communication, de promotion, de recherche et développement, voire simplement d'investissements mais aussi de formation et de gestion des ressources humaines »⁽²⁴⁾.

B - IMAGE DU MATÉRIAU ET DES MÉTIERS

1. Utilisation du bois : des messages contradictoires, une image brouillée

Parallèlement à cette image positive, les représentations sont brouillées par des interprétations différenciées des messages liées au **développement durable**, à la gestion de la forêt... En effet, les campagnes de communication sur la déforestation des forêts primitives (forêt amazonienne...) et d'autres qui indiquent que couper du bois est bénéfique pour la bonne gestion de la forêt, créent des messages contradictoires qui se percutent et créent un flou dans l'opinion publique. Ce matériau aux caractéristiques écologiques pourtant réelles, faute de communication claire, souffre de campagnes menées par des matériaux concurrents tels que celle du bloc béton dans lesquelles les caractéristiques écologiques du béton sont vantées.

*« On pourrait tout à fait reprendre cette communication au compte du bois qui n'a malheureusement pas les moyens suffisants pour faire parler de lui. Il est important de le faire puisqu'il y a des messages concurrents qui laissent entendre que l'utilisation du bois détruit les forêts. Alors même que la bonne utilisation, l'utilisation durable du bois, est une bonne chose pour la forêt, pour l'économie, pour la planète. C'est une **ressource renouvelable**, c'est une ressource qui apporte énormément de choses en matière de **lutte contre les gaz à effet de serre**. Il n'y a donc que des raisons d'utiliser du bois et il n'y a aucun inconvénient ».*

De même, les messages concernant l'économie de papier qui doit être faite par chacun, justifiée par le fait que la fabrication de papier nécessite de couper des arbres, participent de cette confusion sur l'utilisation du bois : ce matériau renouvelable est-il compatible avec une approche développement durable ? Il semble que ces informations soient intégrées par le grand public qui ne sait pas toujours avoir une représentation claire de ce qui est bon ou pas dans leur consommation.

*« Il faut lutter contre des messages très souvent développés, faute de connaissances qui conduisent des enfants à nous accuser de détruire le poumon de la planète en coupant du bois. **Il y a des images qu'il faut détruire**. On fait un amalgame entre la situation de déforestation des forêts primaires, ou de ce qu'il en reste, et la situation des forêts occidentales ou des forêts gérées selon des labels et des protections de plus en plus fortes. J'évoque simplement le PEFC, le Programme Européen des Forêts Certifiées, qui est là pour prouver qu'on est parfaitement capable de faire de la gestion durable en forêt. Donc, utiliser du bois est une bonne chose ».*

(24) Cf note 19

En effet, pour mieux communiquer vis-à-vis du public consommateur, des **certifications** ont été déposées, indiquant la provenance des matériaux ou donnant des garanties sur leur mode de production. La certification PEFC⁽²⁵⁾ Programme Européen des Forêts Certifiées garantit une gestion durable des forêts. Le certificat FSC, impose, lui, une traçabilité qui garantit au consommateur que le bois est issu d'une exploitation forestière conforme aux critères écologiques et sociaux définis par le conseil international de gestion forestière.

2. Une image attractive des métiers liée au matériau mais différenciée selon les métiers

L'image des métiers de ce GFE est souvent liée à l'image et aux représentations du matériau travaillé. Traditionnellement, **l'image du bois**, et donc de ceux qui le travaillent, est « **noble** ». Cette image peut cependant être très différente d'un métier à l'autre. Aux deux extrêmes, on identifie l'entrepreneur de territoire, anciennement appelé « **bûcheron** » qui est teinté d'une image négative alors que l'ébéniste, qui fait écho, dans l'imaginaire collectif, aux métiers d'art, est un métier très valorisé par les jeunes et les familles.

La profession d'**ébéniste** renvoie à des représentations de professionnels exerçant leur activité à l'établi, de façon artisanale, manuelle, en atelier, avec ciseaux à bois, gouges et rabots... Or, on constate aujourd'hui que cette image est décalée avec la réalité du métier d'ébéniste. Les jeunes qui s'orientent vers ces métiers pour l'image qu'ils en ont, ont souvent des déconvenues quand ils entrent en emploi et sont parfois amenés à rompre leur contrat : « *entre fabriquer un meuble comme il y a 20 ans et à l'heure actuelle, je dirais que c'est presque plus simple à l'heure actuelle qu'autrefois. Je pense que nos bacs pro en industrie se sont souvent fait machinistes. Ils sont au pied d'une machine et se contentent d'appuyer sur les boutons. C'est quelque part un peu dévalorisant, c'est ce qui les démotive* ». Ainsi, on constate un **fort turn over chez les jeunes** qui passent d'une entreprise à l'autre, espérant trouver des conditions d'emploi qui correspondent mieux à leurs attentes et leurs représentation du métier.

Les jeunes ont donc, le plus souvent, une certaine attirance pour ces métiers. Un conseiller d'orientation indiquait « *Il est vrai que dans la filière bois, que ce soit fabrication, menuiserie, ébénisterie, mais aussi la filière exploitation forêt, la demande des jeunes pour aller se former sur les filières du bois est assez bonne.* ». Des professionnels, surtout dans le champ de la sylviculture, constatent qu'une part importante des jeunes qui s'orientent vers cette filière est des « **rêveurs** » qui « *s'imaginent que l'exploitation forestière va les conduire dans la forêt à longueur de journée* ».

Dans l'exploitation forestière, les entrepreneurs de territoires, techniciens ou ouvriers forestiers participent à l'élaboration ou à la mise en œuvre de plans de gestion forestière, veillent à l'application de la réglementation et participent à la politique forestière. L'image de ces métiers, est encore celle des bûcherons dont la force physique était nécessaire, les conditions d'exercice, en extérieur parfois difficiles et les accidents du travail fréquents. Or, avec la mécanisation des activités, « *ce métier a beaucoup évolué. Et il faut faire comprendre aux jeunes que, maintenant, nous demandons à nos chauffeurs de porteurs ou d'abatteuses de maîtriser l'informatique, l'hydraulique, l'électricité. Ce sont des métiers beaucoup plus valorisants qu'ils ne l'étaient* ».

(25) Depuis le 31 octobre 2003, le PEFC, à l'origine Programme européen des forêts certifiées (Pan european forest certification, mis en place en 1999) est devenu le Programme de reconnaissance des certifications forestières (Programme for endorsement of forest certification schemes), assumant ainsi officiellement sa vocation mondiale. Car si les particularités de la forêt européenne avaient conduit à l'élaboration d'un système spécifique à l'Europe, c'était avec la perspective d'une reconnaissance mutuelle vis-à-vis des systèmes appliqués sur d'autres continents. N'oublions pas que plusieurs organismes certificateurs interviennent actuellement dans le monde, outre PEFC : SFI (majoritaire aux E-U), FSC, CSA (système canadien), ATFS (E-U).

Désormais de dimension mondiale, PEFC devient le leader mondial avec 52,34 millions d'hectares certifiés. Ne prétendant à aucun monopole, cette certification devrait néanmoins s'imposer de plus en plus aux consommateurs. Et au-delà de la 1^{ère} transformation, elle commence à intéresser la seconde pour atteindre les produits finis. Premiers pays candidats à la reconnaissance par PEFC Council : le Chili et l'Australie, le Canada devant être le suivant. La procédure de reconnaissance des schémas de certification reste la même, et notamment le recours obligatoire à des certificateurs indépendants.

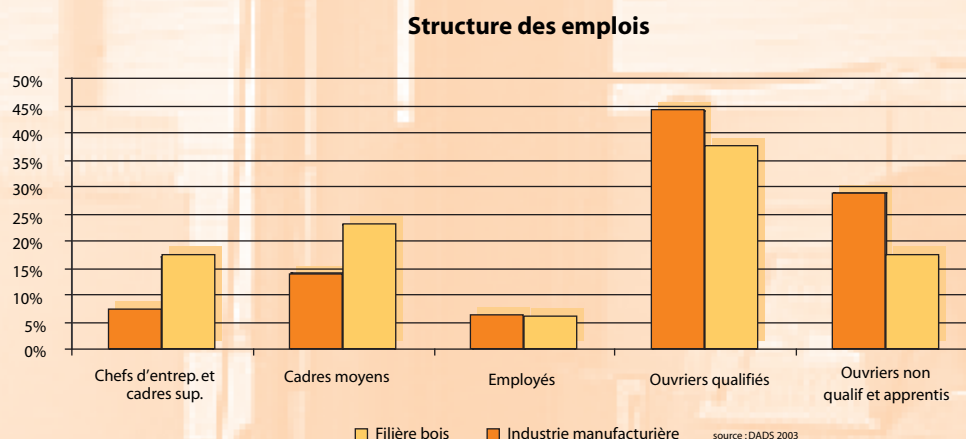
Au niveau européen, les dix pays récemment entrés dans l'Union affichent un bon niveau de certification, notamment la Pologne, engagée depuis 10 ans dans une politique de gestion forestière durable. 90% de ses forêts sont déjà certifiées FSC (Forest Stewardship Council, fondé en 1993) et une demande d'adhésion a été présentée au PEFC Council. Rappelons qu'à ce jour en France, plus de 3,3 millions d'hectares de forêts sont certifiés PEFC, soit environ 20% des surfaces forestières françaises. L'objectif de PEFC France est d'atteindre les 50% en 2005.

Pour en savoir plus : <http://www.pefc-france.org>

1. Caractéristiques et conditions d'emploi

Les métiers du GFE 11 sont essentiellement masculins. En effet, la part des femmes dans ce GFE en 1999, n'était que de 7%. Cependant, plusieurs personnes présentes au groupe témoin indiquent qu'un **mouvement de féminisation** net est en cours, et qu'ils voient de plus en plus de femmes occuper ces emplois ou se présenter en formation. Si cette tendance n'est pas encore avérée dans les métiers de la charpente par exemple, il se constate sur des postes d'agencement, de finition ou dans l'ébénisterie, et répond à une évolution des métiers qui, compte tenu du développement de la mécanisation, demandent moins de force physique aux professionnels. Cette évolution provoque des modifications sensibles, très positives, des savoirs être des équipes dans les ateliers et en formation.

Le **faible taux d'encadrement** caractérise également la filière bois comparativement à l'industrie manufacturière :



La **pyramide des âges** des professionnels du GFE est très **différenciée selon les statuts**. Si les actifs du GFE sont proportionnellement plus jeunes que le profil régional⁽²⁶⁾, cela s'explique par le fort poids des ouvriers (qualifiés ou non) dont la moyenne d'âge est nettement inférieure à la moyenne. C'est donc chez les artisans que les populations sont les plus âgées. Les artisans menuisiers du bâtiment, charpentiers en bois, avaient, à titre d'exemple, pour 53 % d'entre eux, plus de 46 ans en 1999. Cette répartition, qui montre également des populations âgées chez les exploitants forestiers indépendants, pose la question de la **reprise et transmission d'entreprises**.

Les **conditions de travail** sont parfois difficiles dans les métiers du GFE 11. En effet, les professionnels de l'exploitation forestière sont, souvent, exposés aux intempéries. La quasi-totalité des actifs, travaille dans un environnement bruyant lié au fonctionnement des machines, et des **risques professionnels** sont de différente nature : mécanique et électrique lié notamment à l'utilisation des machines ; chute de hauteur pour les charpentiers, exposition aux poussières de bois... Des réglementations et des politiques de prévention ont été mises en place pour protéger les professionnels. Des investissements, parfois lourds ont alors été consentis par les entreprises tant en formation de prévention des risques professionnels que d'équipement des postes de travail pour une mise aux normes des installations (mise en place de systèmes d'aspiration des poussières⁽²⁷⁾...).

Enfin, nous ne disposons pas d'informations précises sur les **rémunérations** perçues par les professionnels du GFE. On peut cependant dire que pour ceux qui exercent leur activité professionnelle dans le secteur du bâtiment, des réévaluations de salaires ont été mises en place dans les dernières années pour essayer d'attirer une main d'œuvre qui se fait encore rare sur le marché de l'emploi. Pour les autres secteurs, les témoignages indiquent que les entreprises reconnaissent les compétences des salariés, et qu'elles tiennent également compte du « comportement et de la productivité des salariés ». Certains chefs d'entreprises sont surpris des exigences salariales des jeunes sortant de formation et qui recherchent leur premier emploi.

(26) Voir l'analyse des chiffres clés en fin de cahier.

(27) « Poussières de bois, guide de bonnes pratiques en deuxième transformation », Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, 1ère édition, mars 2006

2. Les principales évolutions des métiers

a) Automatisation de la production : élévation du niveau de qualification

Les évolutions technologiques ont modifié l'organisation des entreprises. Les machines à commandes numériques de plus en plus présentes dans les entreprises, présentent l'avantage de permettre de réaliser un travail de haute précision dans des quantités importantes. Cette évolution dans l'utilisation de nouveaux équipements, modifie l'organisation et les postes de travail. Ainsi, les besoins de personnel se développent sur des compétences pointues de **conduite de machines, gestion de la production**⁽²⁸⁾ qui nécessitent des formations et une expérience, et d'autre part, sur des fonctions moins qualifiées.

Dans ce mouvement d'automatisation des fabrications, le nombre d'intervenant sur les lignes de production se réduit mais les personnels sur ces postes qui correspondent aux premiers niveaux de qualification dans les entreprises doivent non seulement maîtriser les gestes techniques mais également savoir lire un plan et **être capables de se positionner fonctionnellement dans un processus de production**. Ces professionnels doivent être de plus en plus aptes à intervenir pour modifier des paramètres ou signaler des dysfonctionnements.

C'est sur les **postes les plus qualifiés que les besoins des entreprises** sont les plus importants « *c'est plus du bac pro au minimum, de la conduite de ligne, du BTS Productique par exemple. Lorsqu'on va dans ces métiers-là, il faut un peu d'expérience. Aujourd'hui, on constate, que les jeunes qui sortent de BTS ont tout de suite la volonté d'avoir des postes d'encadrants. Or il faut tout de même un minimum d'expérience de l'entreprise, des process de fabrications qui sont de plus en plus compliqués et qui font appel à des technologies avancées. Par exemple, par rapport à de la commande numérique, de l'informatique qui rentre dans la fabrication des produits* ». « *Les métiers de demain seront plus techniques, pointus, avec de plus en plus de technologies : vision laser, commande numérique, informatique, etc. ; ce qui nécessite d'avoir des salariés formés et une visibilité des process* ».

Dans les petites entreprises artisanales, les actifs doivent être très **polyvalents**. Les professionnels attendent donc du système de formation des jeunes diplômés rapidement opérationnels et pouvant s'adapter à l'entreprise, en assurant des tâches variées. Ils préfèrent souvent se diriger vers des personnes plus qualifiées pour pouvoir avoir cette polyvalence.

Ce mouvement d'automatisation qui nécessite en parallèle une augmentation du niveau de qualification est également vrai dans **les métiers de l'exploitation forestière** où les entrepreneurs de territoire témoignent de l'évolution de leur métier : « *Ce métier a beaucoup évolué. Et il faut faire comprendre aux jeunes que, maintenant, nous demandons à nos chauffeurs de porteurs ou d'abatteuses de maîtriser l'informatique, l'hydraulique, l'électricité. Ce sont des métiers beaucoup plus valorisants qu'ils ne l'étaient* ».

b) De l'ébéniste au menuisier, menuisier agenceur

Les participants au groupe témoin indiquent que si le métier d'**ébéniste**, qui apparaît important pour l'identité du GFE par rapport à l'image qu'il représente, c'est un **métier en forte évolution** et dont l'image, toujours attractive, est aujourd'hui décalée avec la réalité « *L'ébéniste traditionnel qui fait du meuble Louis XV ou Louis XVI, il n'y en a plus ou ils en vivent mal. C'est une toute petite niche* ». Pour s'adapter au contexte actuel, cette profession va très rapidement intégrer tous les outils modernes de production comme la commande numérique, rompant peu à peu avec l'image traditionnelle de l'ébénisterie⁽²⁹⁾.

La formation d'ébéniste, qui reste assez sélective (environ 2 candidats pour une place en formation pour le bac pro) prépare bien les élèves à cette évolution constatée : « *Nous voyons que nos élèves en sortie de formation, de bac ébénistes, qui réussissent très bien d'ailleurs, vont souvent et majoritairement dans des entreprises de productique* ».

(28) Dans la démarche ARGOS, ces professionnels relèvent du GFE o8 « Travail des matériaux - Industries de proces - Laboratoires »

(29) « *Entre le métier d'ébéniste traditionnel (c'est-à-dire le métier décrit par Monsieur, l'ébéniste qui travaille le placage dans le fond de son atelier) et le métier de menuisier (et entre autres d'agenceur), les deux métiers se rapprochent de plus en plus. Il y a là un vrai questionnement sur le métier d'ébéniste, parce que la niche de métier d'ébéniste pur comme on l'entend, en travaillant le meuble et le placage, diminue de plus en plus et devient rare. Si on s'enferme dans une formation d'ébéniste, avec cette idée du XVIIIe siècle avec cette histoire de placage, je pense que nous en aurons de moins en moins. Il faut que les métiers de menuisiers agenceurs et les métiers d'ébénistes se repositionnent avec les outils d'aujourd'hui pour répondre à cette vraie question de fond qui se pose. Les ébénistes vont avoir du mal à vivre et surtout à retrouver leur identité très différente de celle des menuisiers* »

Ainsi, les ébénistes de formation réalisent de plus en plus de travaux de menuiserie « *les ébénistes nous disent qu' à 60 ou 70 % ils réalisent leur chiffre d' affaires sur des travaux de menuiserie* ». Un **rapprochement des métiers d'ébéniste et de menuisier est observé**. L'ébéniste dont les compétences sont reconnues dans le domaine du placage peuvent « glisser » sur des activités plutôt dévolues aux menuisiers « *Les ébénistes n' ont pas d' autre choix que de devenir menuisier agenceur. Pourquoi en sommes-nous venus là ? Parce qu' ils travaillaient bien le placage et le menuisier travaillait mal le placage. Nous avons répondu à ce problème-là par l' intermédiaire de la fabrication des panneaux et du jointage de panneaux par l' industrie du panneau. L' industrie du panneau a répondu aux menuisiers en faisant du panneau. Ce qui fait qu' aujourd' hui, l' ébéniste travaille le panneau, le menuisier travaille aussi le panneau et nos deux métiers sont très proches l' un de l' autre* ».

Ces évolutions et le **brouillage des limites entre les métiers** qui en résulte pose la question de l'identité professionnelle des ébénistes, des menuisiers et des agenceurs. Beaucoup d'entre eux devront avoir des doubles compétences. Cette tendance pose également la question des **compétences transverses** à ces métiers et peut donc interroger l'organisation de l'offre de formation qui pourrait proposer des **tronc communs** avec des **possibilités de spécialisations** à la carte que les jeunes pourraient suivre en formation initiale ou que les professionnels pourraient mobiliser en formation continue pour adapter leur qualification à leurs attentes, ainsi qu'aux besoins et évolutions des marchés.

Aujourd'hui, une **forte demande se fait sentir sur des profils d'agenceurs et de poseurs** qui interviennent sur de la pose et de l'agencement d'éléments produits en série par l'industrie du meuble ou en plus petites quantités par des artisans. Ces professionnels interviennent dans des entreprises (banques, café, hôtels, restaurants, commerces...), chez des particuliers (pose de cuisines, salles de bains...), ou dans des chantiers du secteur du nautisme qui recherche de nombreux menuisiers d'agencement⁽³⁰⁾. Les professionnels doivent alors, en plus des connaissances techniques du travail du bois, avoir des **qualités relationnelles** pour travailler en direct avec le client final, être mobiles et autonomes dans leur travail.

3. La gestion des ressources humaines

a) Des difficultés de recrutement et des besoins de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les chefs d'entreprise de ce GFE notent un **manque chronique de salariés formés** dans leur secteur d'activité. Il insistent sur la nécessité de travailler sur deux aspects : la formation et l'attractivité des métiers pour inciter plus de jeunes à choisir cette orientation.

Compte tenu des exigences des entreprises et de leurs difficultés à recruter les profils recherchés, elles font parfois le choix de la **promotion interne**, accompagnée de formation. « *On fait progresser les personnes qui sont en capacité de progresser dans les entreprises soit par la formation continue, soit par le fait de la formation en interne avec des tuteurs qui ne sont pas forcément nommés mais qui ont tout de même ce rôle dans les entreprises* ».

Plusieurs entreprises indiquent que les besoins sont sur de profils de **maintenance** ou de **régleur** pour pouvoir intervenir sur les machines à commande numérique. Ces équipements permettent d'apporter une plus grande valeur ajoutée puisqu'ils permettent la fabrication de produits de plus en plus élaborés, dont la finition doit être irréprochable. De fait, un nouveau besoin de compétences apparaît dans les entreprises : **la gestion de la qualité**. On observe que ces personnels viennent parfois de la productique mais n'ont pas forcément de connaissances approfondies du bois.

(30) « On retrouve 25 à 30 % des élèves qui sortent de formation dans les entreprises du nautisme, aussi bien pour les menuisiers que pour les ébénistes ».

Les situations sont signalées comme critiques notamment dans les secteurs suivants :

- **Dans le Nautisme** où la moyenne d'âge des chefs d'entreprise est de 54 ans⁽³¹⁾, il est nécessaire de travailler sur **l'anticipation des départs en retraite** par la formation de futurs repreneurs. Pour cela, les actions menées, y compris dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial on permis de **développer l'apprentissage**. Dans ce secteur, 4 métier du bois sont repérés : les charpentiers de marine qui sont amenés à construire des bateaux en bois (la coque et l'intérieur du navire), les menuisiers d'établissements fabriquent les cloisons et les meubles que l'on va ensuite installer à l'intérieur des bateaux ; les menuisiers d'agencement montent les meubles et les cloisons à bord des bateaux ; et enfin, les métiers de l'ébénisterie pour les finitions et les pièces d'art.
- **Dans l'exploitation forestière**, les entreprises sont souvent de taille très réduite et les chefs d'entreprise souvent proches de l'âge de la retraite, se posent la question de la reprise de leur entreprise. Peu de jeunes s'orientant et restant dans ces métiers, et compte tenu de conditions de travail parfois difficiles, ils constatent qu'ils ont peut être des efforts à faire pour faire venir sur leurs métiers, des professionnels en reconversion, et ne pas viser uniquement des jeunes qui sortent de formation.
- **Dans les activités de construction**. En ce qui concerne l'artisanat du bâtiment, plus spécifiquement ici l'artisanat qui correspond aux entreprises de charpente et de menuiserie, les entreprises sont très nombreuses en Poitou-Charentes et elles emploient souvent moins de 5 salariés. Ce tissu d'entreprises foisonnant et réparti sur l'ensemble du territoire régional offre de réelles possibilités d'emploi. Ces entreprises **manquent pour leur plus grand nombre, de personnel qualifié**. Elles sont également dans des situations délicates de **transmission ou reprise d'entreprises**. En effet, selon les organisations professionnelles, actuellement, 40 % des chefs d'entreprise ont plus de 50 ans.

b) Un nécessaire accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Plusieurs chefs d'entreprises ou représentants de profession indiquent que les jeunes qui sortent de formation ne sont pas immédiatement productifs. Ce constat n'est pas propre à ce GFE mais souligne l'importance de la **phase d'adaptation à l'emploi** qui doit être conduite avec attention de la part de l'entreprise pour apporter au jeune formé les éléments propres à la culture de l'entreprise dans laquelle il est embauché. Cette période permet également de transmettre des techniques « maison », l'utilisation de certains équipements sur lesquels le nouveau salarié n'a pas été formé.

Le fait que les professionnels insistent sur cette question montre également la tension dans laquelle ils sont, contraints **d'assurer une production** de qualité et parallèlement, de consacrer un temps d'accompagnement à l'adaptation dans l'emploi pour le jeune. Ils posent également la question de la reconnaissance de la **fonction de tuteur** dans l'entreprise et des compétences particulières au niveau pédagogique que cette fonction requière : *« Ce n'est pas parce qu'on a des salariés hautement qualifiés qui savent faire leur métier qu'ils savent le transmettre. Le problème est que dans les entreprises, nous avons des personnes qualifiées qui ne savent pas transmettre leur savoir, les procédures, les méthodes. Mobiliser des personnes hautement qualifiées qui apportent la valeur ajoutée des entreprises pour faire de la formation ou les envoyer en formation, c'est une problématique dans les TPE et les PME. ».*

4. Mobilités professionnelles

a) La promotion interne facilitée par les nombreux départs en retraite prévus

En sortant de formation, 52 % des jeunes ont trouvé un emploi dans une entreprise de moins de 9 salariés. C'est ce qu'indique l'étude de l'AFPA Poitou-Charentes⁽³²⁾, or, dans ces petites entreprises artisanales, les possibilités de progression dans l'entreprise sont réelles et multiformes : *« En ce qui concerne l'artisanat du bâtiment, plus spécifiquement ici l'artisanat qui correspond aux entreprises de charpente et de menuiserie, il faut bien se rendre compte que ces entreprises qui sont en très grand nombre en Poitou-Charentes offrent différentes possibilités de s'épanouir, de gagner des galons dans ces métiers. Je crois que toutes les entreprises artisanales manquent de personnel qualifié. Pour un jeune qui a envie de travailler, il y a des places à prendre. Bien sûr, il y a le statut de compagnon professionnel très spécialisé. Mais on peut aussi devenir chef d'équipe. Et je crois qu'il ne faut pas oublier dans nos entreprises, et en Poitou-Charentes en particulier, qu'il y a un enjeu majeur dans le futur pour ces jeunes : la **reprise d'entreprises** ».*

(31) Selon les professionnels de la Fédération des Industries Nautiques.

(32) « Etude sur le comportement professionnel des publics formés dans le secteur du BTP en Poitou-Charentes Populations sorties de formation en 2001-2002-2003 » AFPA Poitou-Charentes, Conseil Régional Poitou-Charentes <http://www.poitou-charentes.afpa.fr>

De même, dans l'**exploitation forestière** et dans le **nautisme**, la structure par âge des entreprises montre que nous sommes à la veille de nombreux départs en retraite qui doivent donner lieu à des **reprises ou transmission d'entreprises**. Ainsi, au-delà du bâtiment, il existe, dans ces secteurs des possibilités de promotion sociale. Les jeunes actuellement en activité ou en formation peuvent construire des projets professionnels qui les conduisent jusqu'à des fonctions de chef d'entreprise.

b) Un GFE qui intègre des personnels en reconversion...

On constate que le GFE 11 est plutôt attractif pour des personnes qui ont déjà une expérience professionnelle dans d'autres secteurs d'activité. Les exemples décrits ci-dessous sont assez nombreux et variés, mais dans la quasi-totalité des cas, les personnes, si elles arrivent à valoriser dans ce GFE des compétences acquises sur d'autres métiers, doivent cependant intégrer des compétences particulières liées à la nature du matériau travaillé.

...des personnes hautement qualifiées

Lorsqu'ils intègrent une formation avec des élèves en formation initiale, ces personnes qui ont parfois déjà un niveau bac + 2 ou bac + 3 et un projet professionnel mûri, constituent souvent un moteur pour le groupe et haussent le niveau moyen. Certains responsables de formation déplorent le fait que la gestion des effectifs des sections ne permet pas toujours d'intégrer ces personnes en formation récurrente. Depuis 3 à 4 ans, le nombre de personnes hautement qualifiées qui se réorientent vers les métiers de charpentier ou de menuisiers est de plus en plus important. Ces professionnels représentent un potentiel très intéressant de repreneurs d'entreprises.

... des conducteurs de machines ou opérateurs des industries agroalimentaires

Les modifications engendrées par le mouvement d'automatisation viennent modifier la culture d'entreprise où une **connaissance des process de fabrication** est nécessaire à tous les maillons de la chaîne de production. Ainsi, la connaissance de ce type de production ou des compétences particulières qui s'intègrent dans ces process (conducteurs de machines...) permet parfois à des actifs ayant une expérience professionnelle dans d'autres secteurs (production agroalimentaire...) de pouvoir intégrer ces entreprises dans lesquelles ils découvrent les propriétés spécifiques du matériau qu'ils travaillent.

« Nous avons un bassin d'emploi qui était traditionnellement agroalimentaire, et quand il a fallu alimenter l'industrie du bois, les gens sont venus de l'agroalimentaire. Donc, on est bien sur la technicité machine, conducteur de machine agroalimentaire »

« J'ai l'impression que, quand il s'agit d'utiliser des machines, il y a une grande transversalité. Mais dès que l'on commence à toucher le matériau lui-même et que l'on a besoin de le mettre en œuvre en faisant attention aux caractéristiques du matériau bois, là, on a besoin de la compétence bois. Cela devient peut-être de moins en moins vrai avec les nouveaux produits, puisque les nouveaux produits ont peut-être moins ces caractéristiques. Par exemple, on ne tient pas compte du fil du bois parce qu'il n'y en a pas ».

« Je pense que si on peut intégrer des gens d'autres corps de métier, c'est à travers du savoir technologique, de l'utilisation du matériel des machines. Mais après, il reste à acquérir les compétences bois, matériau. Mais je ne sais pas si c'est si compliqué que cela dans ce sens-là ».

... des informaticiens qui reviennent dans un monde concret

« J'observe particulièrement sur les métiers de la charpente structure bois, nous accueillons beaucoup de gens qui sont de formation initiale « informatique ». C'est un peu curieux, mais c'est ce que nous observons. Ce sont des gens qui ont fait une formation initiale générale et professionnelle dans les domaines de l'informatique, qui ont exercé ce métier, et qui au bout d'un certain nombre d'années se rendent compte de l'aspect virtuel des choses. Ils ont besoin de revenir à des choses concrètes. Très souvent, j'observe que le métier de charpentier constructeur leur convient plus particulièrement. Ensuite, ces personnes restent dans le métier. Lorsque nous faisons nos enquêtes à six mois, à un an, nous les retrouvons dans l'exercice du métier concerné. Et là, ce sont des repreneurs d'entreprises potentiels ».

... des personnes attirées par la forêt

Dans l'exploitation forestière, « nous nous rendons compte que les gens qui viennent vers les métiers de la forêt sont plus des gens qui font de la reconversion, qui ont un parcours professionnel. Nous avons des conditions de travail parfois difficiles. Il est parfois plus simple de les faire subir à une personne de 35 ou 40 ans qu'à un jeune de 18 ou 20 ans. Nous devons peut-être faire un effort, envers ces gens venant d'une autre profession. »

c) ... mais peu de départs du GFE vers d'autres métiers

Contrairement à ce qui vient d'être dit plus haut, d'autres témoignages recueillis lors du groupe témoin indiquent, qu'il est difficile d'apporter à quelqu'un qui aurait une autre expérience, les savoirs technologiques relatifs au bois. Ce point de vue divergeant peut-être s'expliquer par l'organisation de l'entreprise, qui, selon sa taille peut être assez différente. Ainsi, dans les plus petites entreprises, les personnels doivent intervenir en autonomie et faire preuve de polyvalence. Parallèlement, dans les plus grandes entreprises aux productions de type industrielles, les professionnels n'interviennent que sur une partie de la production en complémentarité avec des collègues qui peuvent être très spécialisés.

« Nous avons des menuisiers bois, qui fabriquent des portes, des fenêtres, etc., qui sont capables d'aller vers la menuiserie métallique ou PVC, notamment ; mais l'inverse n'est pas vrai. C'est la raison pour laquelle j'ai indiqué que le premier savoir est quand même le bois. Il est très difficile de prendre quelqu'un qui a juste un BTS ou un bac pro mécanique et de lui apprendre ce qu'est le travail du bois. Alors que quelqu'un qui a un CAP bois peut apprendre la productique et tous les process de fabrication ».

C - FORMATION

1. Une offre de formation initiale très diversifiée

La palette de qualifications et d'activités qui se rapportent à ce GFE est très étendue, depuis l'abatteur - débardeur jusqu'à l'ébéniste. « Il y a une **diversité extraordinaire** que l'on ne trouve pas dans tous les GFE ».

A la rentrée 2005, l'offre régionale de formation propose la préparation de :

- 15 diplômes de niveau V (plus une mention complémentaire) :
 - 12 CAP : Ebéniste (en 1, 2 ou 3 ans), Charpentier bois, Constructeur bois (en 1 ou 2 ans), Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement, Travaux forestiers bûcheronnage, Tapissier d'ameublement garniture décor, Tonnellerie, Charpentier bois, Menuisier installateur, Menuisier fabrication mention mobilier agencement, Menuisier agencement ;
 - 2 BEP : Bois et matériaux associés (en 1 ou 2 ans), Travaux forestiers (BEPA) ;
 - 1 Mention complémentaire Aluminium Produits de synthèse ;
 - 1 Formation complémentaire Restauration de meubles et sièges anciens.
- 5 diplômes de niveau IV :
 - 2 Bac pro : Bois : Construction aménagement du bâtiment, Productique bois ;
 - 1 Brevet professionnel Menuisier ;
 - 1 Brevet de technicien des métiers Ebéniste ;
 - 1 BTS Systèmes constructifs bois et habitat.

Compte tenu de cette structure de l'offre de formation, on constate que 81 % des personnes en formation initiale suivent une formation de niveau V (CAP ou BEP). Cette importance du niveau V est à mettre en corrélation avec la structure de l'emploi qui, nous l'avons vu plus haut, révèle une prédominance des postes d'ouvriers (qualifiés ou non).

(33) Voir l'analyse publiée en fin de cahier.

2. De nombreuses formations en alternance...

a) L'apprentissage

Comme l'indiquent les données statistiques⁽³³⁾, 60% de la formation initiale se fait par la voie de l'apprentissage.

Les formations par alternance sont effectivement présentées par les membres du groupe témoin comme permettant de donner à la personne en formation, des applications pratiques des contenus étudiés en centre de formation. Ces périodes en entreprise donnent du sens aux approches plus théoriques et obligent les stagiaires à s'intégrer dans des processus de fabrication « en vraie grandeur » dans lesquels le niveau d'exigence de la production des entreprises est élevé. Ils découvrent également lors de ces périodes, tout l'environnement de travail en entreprise (organisation et règles de travail, fonctionnement hiérarchique, contraintes de production de l'entreprise, relation client...) qui sont plus difficilement transmis en centre de formation. Dans bien des cas, cette confrontation avec la réalité de la production peut être valorisante : « *la problématique actuellement, c'est de confier des tâches valorisantes à des jeunes, dans le cadre de leur formation en exploitation forestière dans le cadre de l'alternance* ». L'utilisation de machines parfois très coûteuses peut participer, pour le jeune, à cette valorisation.

Cependant, si l'alternance répond bien aux besoins de formation et permet une intégration plus rapide dans l'emploi, elle est **exigeante pour l'entreprise** qui est confrontée à diverses difficultés. Ainsi, les apprentis peuvent avoir des difficultés à trouver une entreprise pour réaliser leur formation : « *Il y a un pourcentage relativement bas d'entreprises qui forment en apprentissage* ».

Les échanges en groupe témoin nous ont permis de repérer plusieurs freins à l'embauche des personnes en alternance, qui, par ailleurs, ne sont pas propres à ce GFE :

La première difficulté est relative à la **fonction de tuteur** qui mériterait d'être mieux reconnue, encouragée, considérée comme un investissement pour l'entreprise. Les entreprises demandent que le temps passé par les tuteurs pour encadrer et transmettre des savoirs faire à l'apprenti soit reconnu. De plus, un accompagnement pédagogique est parfois repéré comme nécessaire « *Ce n'est pas parce qu'on a des salariés hautement qualifiés qui savent faire leur métier qu'ils savent le transmettre* ».

Certaines entreprises indiquent également qu'elles rencontrent des difficultés pour embaucher un apprenti car leur entreprise ne peut pas **proposer l'ensemble des activités demandées par le référentiel** de formation : « *j'envisage de prendre un jeune apprenti en DMA (Diplôme de Métiers d'Art) où on lui demande d'avoir une activité de conception. Je peux répondre tout à fait à cette demande-là. Par la suite, on lui demande aussi de passer sur la machine, de concevoir et de fabriquer le résultat de sa formation. Et là, mon entreprise n'a pas les moyens. Je ne vais pas investir pour former cet apprenti. Dois-je ne pas le prendre en apprentissage, parce que je ne peux répondre qu'à la moitié de sa formation ? Où y a-t-il une possibilité qu'il aille faire cette pratique ailleurs ?* ».

Le dernier frein évoqué par les entreprises renvoie au type de contrat qui les lie aux apprentis qui rend difficiles les ruptures de contrats. Certaines qui ont eu de mauvaises expériences avec des apprentis ne préfèrent pas retenter l'expérience.

Lors du groupe témoin, plusieurs remarques ont porté sur la nécessité de créer des rapprochements entre les centres de formation pour apprentis (CFA) et l'éducation nationale, pouvant aller jusqu'à faciliter les passerelles de l'un à l'autre en cours de cursus pour les jeunes en formation.

b) Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est présenté comme permettant d'élargir le panel des personnes à former puisqu'il permet d'embaucher y compris des personnes de 26 ans et plus. Ce contrat permet d'analyser les besoins en formation conjoints de la personne à former et de l'entreprise. Elle peut permettre avec un travail d'ingénierie de formation, une individualisation du parcours de la personne en fonction de ses acquis.

3. Une offre de formation en adaptation aux nouveaux besoins

Pour s'adapter au contexte économique et à l'évolution des métiers, l'offre de formation régionale connaît régulièrement un certain nombre de mouvements, ainsi, entre les rentrées de 2004 et de 2005, les évolutions suivantes sont à signaler :

3 fermetures ont été décidées. Il s'agit du CAP en 2 ans menuiserie d'agencement, de la mention complémentaire aluminium – produits de synthèse et du Brevet professionnel charpentier.

Parallèlement, **3 nouvelles formations par apprentissage** ont ouvertes en 2005 : le CAP en 1 an menuisier installateur, le CAP en 2 ans Constructeur bois et le BTS Systèmes constructifs bois et habitat à Parthenay.

Construction bois

Cette dernière formation, d'un niveau BTS, répond tant à **un besoin de professionnels dans la construction bois**, qui, nous l'avons vu plus haut est un domaine en développement ou l'on manque de professionnels qualifiés, qu'à la problématique de **reprise ou création d'entreprise**. En effet, cette formation, complétée de connaissances en gestion peut permettre dans de bonnes conditions, de reprendre une entreprise.

Sur ce sujet, plusieurs participants au groupe témoins ont indiqué la nécessité de donner aux jeunes en formation initiale, des notions **d'économie de l'entreprise** si ce n'est pour les préparer à d'éventuelles reprises, pour mieux comprendre et s'intégrer dans le contexte économique des entreprises dans lesquelles ils sont embauchés.

Développement durable

Autre évolution constatée dans les rénovations de diplômes, est l'intégration dans les cursus de formation, des notions de **développement durables** qui doivent être pris en compte dans les processus de fabrication : *« je pense qu'il est important de former les jeunes au développement durable, parce que dans les entreprises, de toute façon, ce sont des postes qui vont émerger, qui vont devenir de plus en plus importants. Je pense qu'il va y avoir une prise de conscience des entreprises citoyennes. On voit d'ailleurs qu'il y a des postes qui commencent à être mis en place. Ceux qui s'occupaient de la maintenance s'occupent maintenant de l'environnement. Et je pense que ce sont des sources de nouvelles compétences qui peuvent se développer par rapport aux jeunes, ou même aux gens déjà en poste dans les entreprises. Je pense que c'est vraiment des compétences qui peuvent surgir ».*

Exploitation forestière

Certains participants au groupe témoin indiquent qu'il est nécessaire de spécialiser un pôle de formation sur ces métiers qui soit attractif et bien équipé. En effet, la formation nécessite des investissements lourds en équipements. Un simulateur de conduite serait nécessaire mais son acquisition ou son utilisation ne peut être envisagée qu'à une échelle interrégionale. Ainsi, un rapprochement avec le Limousin par exemple pourrait permettre ce fonctionnement *« au niveau Poitou-Charentes, nous n'avons peut-être pas assez pour pouvoir avoir un simulateur à nous, mais la solution est peut-être de se porter vers la région Limousin, puisqu'ils en ont sur Meymac, pour avoir un partage au niveau de ces matériels ».*

Nautisme

Dans le secteur du nautisme, le décalage constaté entre la formation des jeunes et les besoins de entreprises a conduit la branche professionnelle à développer des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) : *« Dans le secteur du nautisme, nous avons créé nos propres diplômes, car nous ne trouvons pas d'offre de formation répondant à nos attentes. Nous avons créé nos propres CQP qui se développent sur tout le littoral français et que nous espérons bientôt voir ouvrir en Poitou-Charentes. Ce sont des formations très spécifiques de niveau V, accessibles autant à des jeunes qu'à des demandeurs d'emploi. »*

Certains organismes de formation spécialisés dans le domaine du bois ont développé une offre spécifique au secteur du nautisme : *« l'AFPIA s'est orientée vers le nautisme, parce qu'il y avait un besoin par rapport à des finitions et par rapport aux agenceurs où il y a vraiment un besoin de former des jeunes. Nous sentons que les formations de base (CAP, BEP, bac pro et BTS) existent toujours, mais il y a une évolution pour des formations qui demandent plus de valeur ajoutée, plus de technicité ».*

III – CHIFFRES CLÉS⁽³⁴⁾

Le premier travail de la mission OREF a consisté à rassembler les données nécessaires à l'élaboration de ces diagnostics dès 2003. Un comité technique a été constitué en février 2004 afin de déterminer les modalités d'échange et d'actualisation de ces données entre la mission OREF et les divers fournisseurs de données. Ce premier recueil de données reste à compléter des données sur la formation professionnelle continue hors fonds publics.

Les principaux indicateurs utilisés pour la rédaction de ce document sont téléchargeables depuis le portail de l'emploi et de la formation (www.arftlv-poitou-charentes.asso.org)

A - LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

1. Une offre de formation essentiellement de niveau V, sur-représentée en Charente-Maritime

À la rentrée 2004, **681 élèves et apprentis** sont inscrits en dernière année de cycle d'une formation de niveau V ou IV.

L'apprentissage assure 60 % de la formation dont 73 % du niveau IV (57 % du niveau V).

81 % des formés suivent une formation de niveau V et aucune formation supérieure (niveaux III et plus) n'est dispensée sur la région.

Deux des formations de niveau V concentrent 57 % des inscrits : *Bois et matériaux associés* (198) et *Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement* (188).

L'offre régionale de formation prépare à 15 diplômes de niveau V (plus une mention complémentaire et une formation complémentaire) et 5 diplômes de niveau IV.

La répartition géographique est très disparate avec **39 % des formations dispensées en Charente-Maritime** (dont 34 % des formations de niveau IV) contre 18 % dans la Vienne (dont seulement 16 % du niveau V) et 22 % dans les deux autres départements.

En résumé : le niveau 5 est très majoritaire dans ce GFE, tant en gamme de spécialités qu'en effectifs, et la formation est majoritairement assurée par l'apprentissage.

2. La féminisation des formations

Ce groupe professionnel est très largement masculin : **la part des femmes n'y est que de 5 %** et, contrairement à d'autres GFE, **elles sont absentes du niveau IV** (1 jeune femme sur 127 inscrits). On peut y voir le rejet classique des secteurs de l'industrie et du bâtiment mais certains de ces métiers (restauration de meubles, finition ...), qui requièrent de la dextérité et relèvent parfois de l'artisanat, pourraient être attractifs. Peut-être sont-ils trop peu connus.

3. La sélectivité des formations et les préférences des élèves

La sélectivité des formations illustre la plus ou moins grande facilité pour un élève d'accéder à la formation de son choix. Ratio = [nombre de demandes/places en formation].

(34) La partie sur les chiffres clés a été réalisée par Patrick Soullisse, DRAFPA, « technicien de la planche » de l'équipe d'animation du Groupe Témoin.

La sélectivité s'accroît avec le niveau de formation : **2 candidats pour 1 place en bac professionnel** mais seulement **1,4 candidat par place en CAP/BEP**. Cette prééminence du niveau est à considérer avec prudence : quand 86 % des places offertes concernent des CAP ou BEP, il paraît normal que la sélectivité y soit moindre.

La sélectivité n'est d'ailleurs pas liée au seul niveau : **on trouve dans chaque niveau des formations à sélectivité élevée et à sélectivité faible**. Ainsi, au niveau 4, le Bac Pro *Productique Bois* n'est pas sélectif : 0,93 candidat par place offerte (15 inscrits à la rentrée 2004/2005) alors que celui de *Construction & aménagement du bâtiment* est très sélectif (2,7 candidats pour une place). Au niveau 5, le CAP de *Fabrication en menuiserie, mobilier et agencement* présente un ratio élevé (1,6 demandes par place à l'E.N. - 8 % du dispositif).

L'implantation géographique n'a pas d'incidence globale, les ratios variant de 1,4 à 1,5. Cependant, si l'on observe par formation, la sélectivité n'est pas indépendante de l'offre départementale : **la Charente-Maritime (38,8 % des inscrits) présente de faibles ratios de sélectivité pour 3 des 5 formations dispensées et aucune formation sur-sélective** ; ce département est en surcapacité par rapport à la demande des élèves pour ces 3 formations.

L'offre de formation étant plus faible dans les autres départements, on y retrouve peu ce phénomène. A contrario, l'offre en bac pro *Construction & aménagement du bâtiment* est sous dimensionnée par rapport à la demande, engendrant une forte sélectivité due à sa rareté.

Les préférences repèrent les choix (1^{ers} vœux) des élèves et donc l'attractivité des formations d'un niveau donné. Sur 100 élèves qui ont eu à choisir une formation de niveau 5 dans le GFE 11 (1^{ers} vœux), 60 ont choisi le BEP *Bois et matériaux associés*, 37 le CAP *Fabrication en menuiserie, mobilier et agencement*. Au niveau IV, 78,5 % optent pour la formation *Construction & aménagement du bâtiment*, ce qui aboutit à la sélectivité déjà évoquée.

4. La formation professionnelle continue (FPC) financée sur fonds publics

Il s'agit des stages de formation financés par l'État et par la Région, des stages du Plan d'Activité Subventionnable (PAS) de l'Afpa, du volet formation du PARE (AREF, AFR), financé par l'Assédic et des contrats de qualification. **218 stagiaires** de la formation professionnelle continue ont suivi un stage de formation se terminant en 2003.

Cet effectif est trois fois moindre que celui de la formation initiale. Rapportée aux 744 demandeurs d'emploi du GFE 11 et au nombre d'offres d'emploi, l'offre de FPC paraît correctement dimensionnée. Cependant, la réduction de la part des postes non qualifiés dans ce GFE montre un besoin persistant de FPC, essentiellement de niveau 5.

En 2003, **70 % des formés de la FPC** suivaient une formation de **niveau 5**.

43 % des stagiaires ont moins de 26 ans. 98% ont suivi une formation qualifiante de 300 heures et plus. L'offre est concentrée sur deux formations : menuiserie (52,3 %) et menuiserie du bâtiment (37,6 %) ; L'exploitation forestière – bûcheronnage ne représente que 3 % des formés.

B - LES PROFESSIONS ET LES SECTEURS

1. Les professions du GFE « Exploitation forestière – Travail du bois »

Le RP 1999 a recensé **12 532 actifs occupés** exerçant un des métiers de ce GFE en Poitou-Charentes ; l'enquête emploi nationale de l'Insee estime l'évolution du nombre d'actifs occupés dans ces métiers à **+ 8,8 % entre 1999 et 2002**. Appliqué à la région, ce taux de croissance permet d'estimer à **environ 13 640** le nombre d'actifs occupés de ce GFE en 2002.

En postulant une évolution régionale similaire à l'estimation nationale, les effectifs ont donc connu une forte progression sur la période mais avec des disparités marquées :

- Forte **régression de l'exploitation forestière**, exploitants (- 8 %) et ouvriers (- 16 %) ;
- Forte **régression de l'artisanat** : - 6 % pour le meuble et - 39 % pour le travail mécanique du bois. Seul le nombre d'artisans œuvrant dans le bâtiment progresse (+ 9 %) ;
- Parallèlement, **les effectifs d'ouvriers qualifiés** de l'industrie du bois et, surtout, du bâtiment **progressent de 8 à 79 %** alors que les effectifs ouvriers non qualifiés stagnent (+ 3 %).

Il y aurait donc une double tendance allant vers une meilleure qualification des ouvriers et vers la recomposition du tissu économique, de l'artisanat vers l'industrie et le bâtiment.

En 1999, un emploi sur trois (33,3 %) se situe en Charente-Maritime, département qui forme 39 % des jeunes inscrits dans une formation de ce GFE. On retrouve la même cohérence entre les effectifs de formés et d'actifs occupés dans les trois autres départements.

2. Les femmes restent très minoritaires et peu qualifiées

Les femmes représentent 7 % des effectifs dont seulement 2 % des artisans, 3 % des ouvriers qualifiés et 5 % des exploitants forestiers. Elles sont un peu plus nombreuses parmi les ouvriers qualifiés de la menuiserie industrielle et de l'ameublement (7 %) et surtout parmi les **ouvriers non qualifiés du travail du bois (16 %)**. Cette sur-représentation des femmes sur des postes non qualifiés, relativement à leur part dans les postes ouvriers, peut s'expliquer par leur quasi absence des filières de formation initiale (5 %).

3. Des professionnels plutôt jeunes mais dont l'âge moyen s'élève

Par rapport à la population active occupée, ces professionnels sont plus jeunes : sur-représentés avant 35 ans, ils sont sous-représentés au-delà de 45 ans.

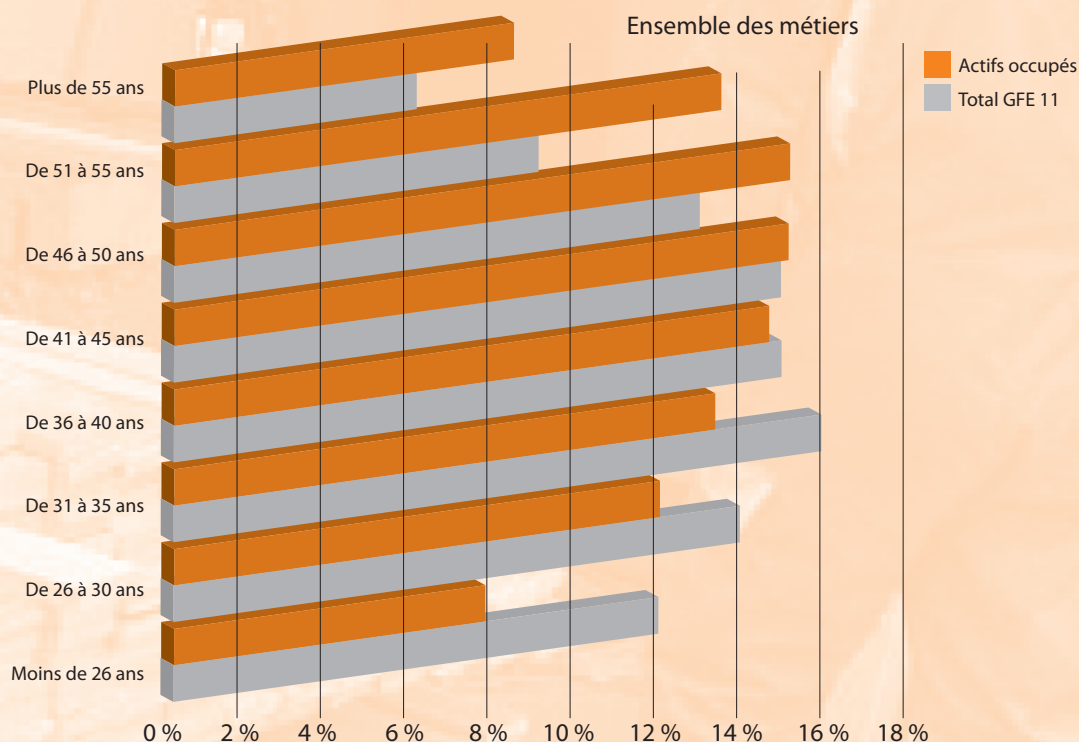
39 % des artisans ont plus de 50 ans : c'est la PCS la plus âgée de ce GFE : 12 % d'entre eux ont plus de 55 ans et sont donc proches de la retraite, ce qui pose la question de la pérennité de leur activité. Ils sont sur-représentés dès 46 ans.

Les **exploitants forestiers** présentent un profil similaire mais un peu moins accentué : ils sont également plus âgés que la moyenne du GFE. **32 % ont plus de 50 ans** et les moins de 36 ans sont sous-représentés.

Ce sont les **ouvriers**, représentant 79,6 % de l'ensemble, qui « rajeunissent » la profession : **64 % ont moins de 41 ans** et 11 % plus de 50 ans. Les ouvriers qualifiés et non qualifiés présentent des pyramides des âges similaires.

Parmi les ouvriers, les *monteurs qualifiés en agencement et isolation* sont les plus jeunes professionnels de ce GFE : 40 % d'entre eux ont moins de 31 ans. Leur âge moyen (34 ans) est le plus bas en 1999 et il est resté stable entre 1990 et 1999 alors qu'il augmentait de 1 à 3 ans pour toutes les autres professions. Seule exception à ce vieillissement, mais dans des effectifs faibles : les *artisans du travail mécanique du bois* (43 ans en 1990 ; 40 en 1999).

Les professions qui ont le plus « vieilli » sur la période (+ 3 ans d'âge moyen) ont également enregistré une baisse de leurs effectifs supérieure à celle du GFE : - 8 % pour les *ouvriers non qualifiés* et - 25 % pour les *exploitants forestiers*.

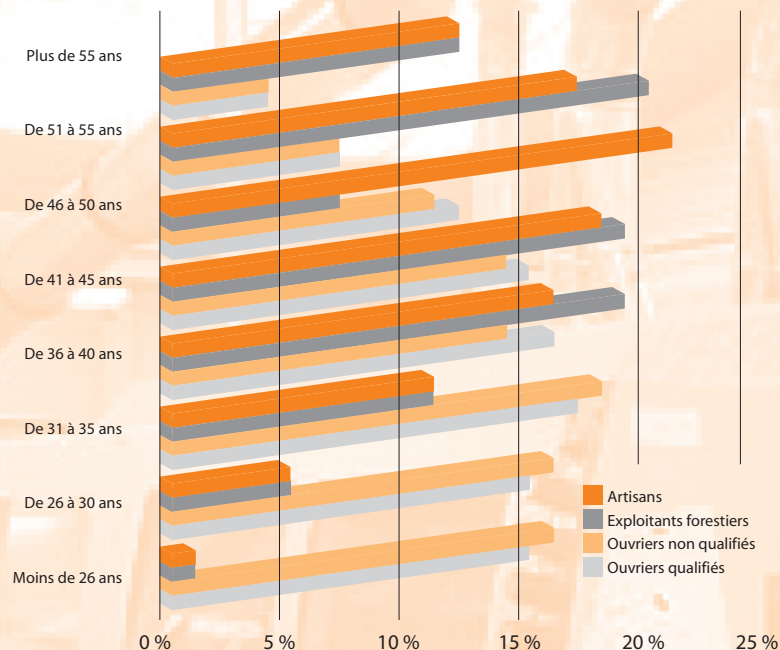


Source : INSEE, RP, 1999

4. Répartition des professions par classes d'âges et type de diplôme

On observe une **relation inverse entre l'âge et le niveau de formation** :

- Les classes âgées (**46 ans et plus**) sont **sur représentées au niveau Vbis** (CEP, BEPC) et sous-représentées au **niveau IV**. En fait, ce groupe est hétérogène car il constitue également l'essentiel du public de **niveau II et plus** dont 71 % sont artisans ou exploitants forestiers. **Cette classe d'âges représente 14 % de l'ensemble et 66 % des artisans et exploitants forestiers**. Les **plus de 55 ans** sont rarement ouvriers qualifiés.



Source : INSEE, RP 1999

- Les classes médianes (31-40 ans) sur-pondèrent le niveau V (mais à un niveau non significatif). Elles exercent dans les 4 groupes de métiers mais les **31-35 ans** sont rarement artisans.
- Les moins de 31 ans sont sur représentés au niveau IV** mais aucun ne dépasse le niveau III. Professionnellement, ils sont plus fréquemment ouvriers, qualifiés ou non, que la moyenne et très rarement artisans.

Globalement, on observe une fracture entre les **moins de 31 ans**, sur représentés au niveau IV et sous représentés au niveau Vbis et les **plus de 45 ans** qui présentent un profil exactement symétrique. Entre eux, les **31 à 45 ans** forment un groupe de niveau médian, sous représenté aux niveaux IV et Vbis et fréquemment de niveau V (écart non significatif). Professionnellement, les plus jeunes sont rarement artisans et souvent ouvriers alors que les aînés, pourtant peu diplômés, constituent l'essentiel de l'artisanat.

Tranches d'âges / Niveau	II & I	III	IV	V	Vbis	VI	Total
26 ans et moins	0	33	266	847	139	240	1 525
26-30 ans	0	38	253	1 002	68	349	1 710
31-35 ans	7	36	127	1 287	123	433	2 013
36-40 ans	4	12	61	1 299	137	428	1 941
41-45 ans	17	9	56	1 057	330	426	1 895
46-50 ans	15	19	41	881	370	325	1 651
51-55 ans	8	4	21	537	291	242	1 103
55 ans et plus	8	4	8	296	213	165	694
Total	59	155	833	7 206	1 671	2 608	12 532

Guide de lecture : les cases sur fond orange signalent une sur-représentation, les **chiffres en orange** une sous-représentation, c'est-à-dire des écarts significativement élevés par rapport à la « moyenne attendue ».

L'observation par métier fait apparaître quatre groupes :

Métier / Niveau de formation	II & I	III	IV	V	Vbis	VI	Total
artisans du travail mécanique du bois	16	4	24	131	22	16	213
artisans du meuble	8	24	63	325	49	37	506
artisans menuisiers du bâtiment, charpentiers en bois	15	23	93	1 068	203	135	1 537
OQ menuisiers qualifiés du bâtiment	4	25	236	1 847	207	316	2 635
OQ Charpentiers en bois qualifiés	1	0	44	211	45	57	358
OQ Monteurs en agencement, isolation	0	5	52	338	91	78	564
OQ de la menuiserie industrielle et de l'ameublement	8	38	174	1 545	352	516	2 633
OQ de scierie	0	0	0	69	16	49	134
exploitants forestiers indépendants, de 0 à 9 salariés	4	8	14	111	89	78	304
OQ de l'exploitation forestière et de la sylviculture	0	5	1	184	85	128	403
ouvriers non qualifiés du travail du bois	13	20	140	1 371	511	1 190	3 245
TOTAL	69	152	841	7 200	1 670	2 600	12 532

En tête du tableau, des artisans plus qualifiés que l'ensemble du GFE, notamment aux plus hauts niveaux et donc pas nécessairement dans le métier lui-même (si c'est dans le métier, ils n'ont pas été formés dans la région).

Suivent les artisans du bâtiment, menuisiers et charpentiers, ainsi que les OQ menuisiers du bâtiment, massivement dotés (respectivement à 69 & 70 %) d'un diplôme de niveau V, correspondant sans doute au métier exercé.

Puis viennent les autres ouvriers qualifiés, de niveau de formation « moyen ». Enfin, les *ouvriers non qualifiés du travail du bois* et les exploitants et ouvriers de l'exploitation forestière qui ont en commun d'être les moins diplômés : respectivement 48 %, 45 % et 47 % d'entre eux ont au moins un diplôme de niveau V.

Si l'on prend comme critère le niveau de formation, il y aurait donc une hiérarchie des métiers. La structure et les caractéristiques de ces groupes montrent une possibilité d'ascenseur social, de l'OQ vers l'artisan, après quelques années d'expérience professionnelle, la qualification professionnelle de base étant déjà acquise.

5. Répartition des professions dans les secteurs d'activités

93 % des professions du GFE sont concentrées sur six secteurs dont **35 % pour la Construction, 48 % pour les secteurs directement concernés par ces qualifications : travail du bois et fabrication d'articles en bois ; Fabrication de meubles - industries diverses** et **5 % pour la sylviculture**. Les autres secteurs sont anecdotiques.

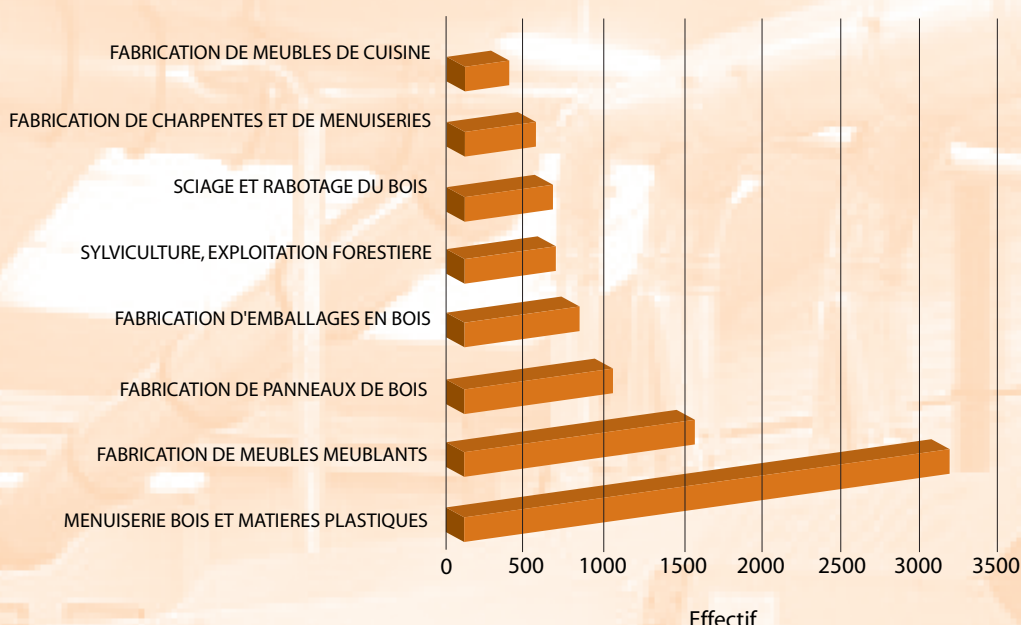
Parmi les *Services rendus aux entreprises* figurent les entreprises de Travail temporaire qui doivent concentrer l'essentiel des effectifs de ce secteur. **L'intérim emploie donc** (dans des entreprises de quels secteurs ?) **3 % des actifs occupés du GFE**.

La construction n'emploie presque pas d'ouvriers non qualifiés, 87 % d'entre eux travaillent dans des entreprises de transformation du bois, sans doute industrielles. **68 % des artisans travaillent dans le secteur de la construction**.

Les métiers du bois sont donc largement impliqués dans le secteur de la Construction qui a besoin de professionnels qualifiés, contrairement à l'industrie du bois.

6. Répartition des effectifs salariés par secteur d'activité

9 branches regroupent 76 % des professionnels du GFE



7. Les établissements par taille

Les quatre premiers secteurs comptent 12 693 établissements dans la région dont 43 % n'ont aucun salarié et seulement 1 % (951) 50 salariés et plus. 49 % des établissements ont entre 1 et 9 salariés et 7 % entre 10 et 49 salariés.

Le tissu économique est donc composé essentiellement de TPE dont une large part d'artisans (ou tout autre statut indépendant). Cette configuration explique peut-être la part importante de l'apprentissage dans la formation initiale.

D - LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE fin mars 2005

Le nombre de demandeurs d'emploi représente environ 6 % de la population active du groupe (occupée et au chômage). Le « taux de chômage » estimé de ce GFE est inférieur au taux global (9,5 % cvs) mais il s'est accru d'environ 8 % (57 personnes) entre mars 2004 et mars 2005.

210 des **744 demandeurs d'emploi** étaient inscrits depuis plus d'un an, soit 28,2 % de chômeurs de longue durée (35,3 % pour la DEFM⁽³⁵⁾ totale).

L'âge et le genre des demandeurs d'emplois inscrits pour un des métiers du GFE :

Le nombre de demandeurs d'emplois (catégories 1+6) **a augmenté de 16,4 % sur la période 2001- 2005**, augmentation beaucoup plus forte que celle de la DEFM totale (+ 5,1 %) mais ce groupe ne représente que moins de 1 % de la DEFM, ce qui réduit la portée de cet écart⁽³⁶⁾.

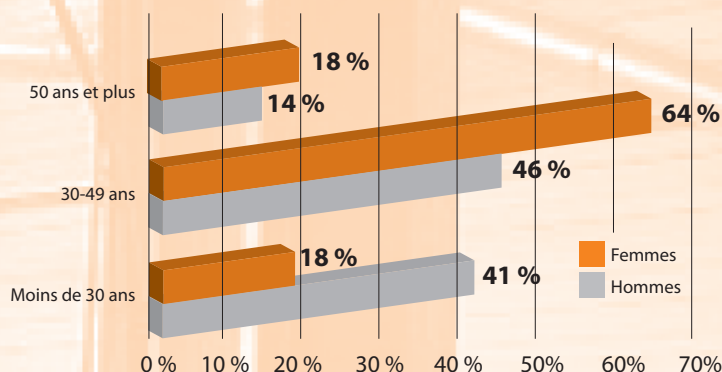
Cette évolution est inégale selon le genre : + 15,8 % pour les hommes et + 24,4 % pour les femmes (écart non significatif vu le très faible nombre de femmes : 56 des 744 demandeurs d'emploi).

(35) DEFM : Demande d'Emploi en Fin de Mois.

(36) Par exemple, le métier qui a enregistré la plus forte augmentation (+ 61 %) comptait 37 inscrits en 2001, soit 23 inscrits supplémentaires en 2005.

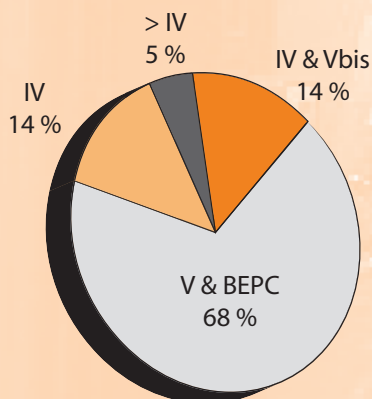
La structure par grandes classes d'âge montre une sur-représentation des femmes dans la classe médiane des 30-49 ans. Phénomène fréquent pour certains métiers auxquels les femmes, non préparées initialement à leur exercice, n'accèdent qu'après une expérience dans un autre métier ou après avoir élevé leurs enfants.

On ne compte aucune femme parmi les demandeurs d'emploi inscrits en vue de postes de technicien ou d'encadrement.



Le niveau de formation des jeunes demandeurs d'emploi :

368 jeunes de moins de 30 ans sont inscrits à l'ANPE (toutes catégories confondues) fin mars 2005. 68 % ont obtenu un CAP, BEP ou le BEPC, 14 % ont le niveau IV général ou technique et 5 % ont atteint un niveau égal ou supérieur à BAC+2, 14 % n'ont aucun diplôme.



Ces demandeurs non diplômés recherchent plus particulièrement des postes d'ouvrier, notamment en sciage débit, et délaissent *façonneur bois et matériaux associés*, métier nécessitant une compétence.

Globalement, on retrouve fréquemment les jeunes non diplômés en amont de la chaîne : bûcheronnage et sciage. Les métiers de la seconde transformation du bois semblent réservés aux jeunes qualifiés.

Dans les professions ouvrières, le diplôme de niveau V domine chez les jeunes demandeurs d'emploi (de 68 % pour *Bûcheron* à 86 % pour *Monteur d'ouvrages en bois et matériaux associés* (faibles effectifs pour ce dernier). On observe cependant, pour certaines de ces professions, une part importante de demandeurs d'emploi diplômés de niveau IV (3 des 6 Conducteurs de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois et 4 des 13 *Façonneur bois et matériaux associés*), voire de niveau III : 11 % des 37 *Bûcherons*. (NB : ces écarts, bien que portant sur de faibles effectifs, sont statistiquement significatifs.)

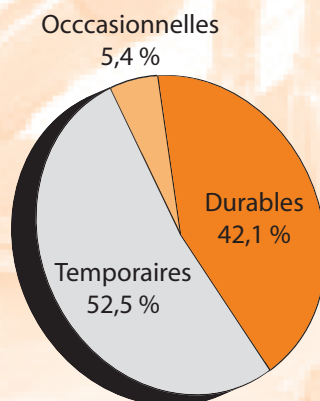
A contrario, on note la rareté des demandes de postes de technicien : leur effectif n'est même pas déterminé dans le fichier de l'ANPE. En tout état de cause, cette quasi absence de candidats techniciens est rationnelle, même venant de jeunes diplômés de niveau IV et plus, le nombre de placements d'ETAM réalisés par l'ANPE étant très faible (CF. infra).

2. Les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE en 2004

L'ANPE a enregistré **1 112 offres d'emploi en 2004** pour des postes concernant ce GFE.

42 % de ces offres sont durables (CDI et CDD de plus de 6 mois), 53 % temporaires (CDD de 1 à 6 mois et 5 % occasionnelles (intérim et CDD de moins d'un mois).

81 % de ces offres sont concentrées sur quatre postes : Réalisateur/Réalisatrice d'ouvrages en bois et matériaux associés, Monteur/Monteuse d'ouvrages en bois et matériaux associés (production de série), Opérateur/ Opératrice de sciage débit et Monteur/Monteuse en structures bois.



La part d'offres durables est très variable selon le métier. Pour les quatre cités, elle est respectivement de 39 %, 15 %, 65 % et 57 %. Elle augmente, comme pour tous les domaines, avec la qualification : 63 % et 86 % d'offres durables pour les 2 emplois de technicien.

NB : tous ces chiffres sont à considérer avec prudence, les offres reçues par l'ANPE ne constituant qu'une part minoritaire (et inconnue) des offres réelles.

Évolution de l'offre d'emploi : + 31 % entre 1998 et 2004

Le nombre d'offres d'emploi enregistrées est en forte croissance entre 1998 et 2001 (+ 22 %). Cette croissance ralentit (+ 7 %) entre 2001 et 2004, mais moins que l'ensemble des offres (+ 3 %). **Entre 1998 et 2004, l'offre pour ce GFE progresse de 31 % (toutes offres : + 25 %).**

La part des offres durables diminue tendanciellement au profit des offres temporaires, les premières chutant entre 1998 et 2004 **de 48 % à 42 %** alors que les secondes croissaient de 46 % à 53 %. Sur ce plan aussi, ce GFE est en situation plus favorable que la moyenne : la part globale des offres durables est passée sur la même période de 42 % à 31 %. **En 2004, la part d'offres durables reste supérieure de 11 points à celle de l'ensemble des offres.**

Selon le métier, le nombre d'offres enregistrées à l'ANPE en 2004 est une à trois fois supérieur au nombre de demandeurs d'emploi inscrits en mars 2005. Même si les deux tiers des offres ne sont que temporaires ou occasionnelles, ce GFE offre de réelles opportunités d'emploi.

3. Les sorties du chômage vers l'emploi (offres d'emploi durables satisfaites)

L'ANPE a placé 367 demandeurs d'emploi sur des offres durables concernant une profession du GFE dont **95 % d'ouvriers** et, parmi eux, 77 % dans l'industrie ou l'artisanat, et seulement **5 % sur des postes d'encadrement ou de technicien** (mais il est probable que ce dernier chiffre soit sous-estimé, ces recrutements passant souvent par d'autres voies que l'ANPE).

Le délai de réalisation du placement croît avec la qualification du poste : les offres correspondant aux postes moins qualifiés sont vite satisfaites (bûcheron 24 jours, opérateur de sciage 37 et finisseur 17 pour une moyenne de 49 jours) alors que les postes les plus qualifiés nécessitent 2 à 3 fois plus de temps, sans doute du fait d'une sélection des candidats plus poussée (62 jours pour un agent d'encadrement et 71 pour un technicien).

Nota 1 : les sorties du chômage pour emploi sont probablement plus nombreuses, certains demandeurs ayant pu trouver un emploi dans un métier ne ressortant pas de ce GFE.

Nota 2 : on n'observe pas de lien entre le délai moyen de réponse à l'offre, le nombre et la part de demandeurs d'emploi de longue durée parmi les inscrits dans le métier, le nombre d'offres satisfaites.

The background of the page is a faded, orange-tinted photograph of a factory interior. In the foreground, there are large stacks of rectangular metal or plastic components. In the middle ground, a worker in a light-colored uniform is seen from the back, looking at a control panel or screen. The background shows industrial structures, pipes, and a high ceiling with lighting fixtures.

IV - ANNEXES

Liste des participants au GFE 11

Lexique des sigles des planches ARGOS

Principales nomenclatures

Webographie

Table des matières

LISTE DES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AU GFE 11

NOM Prénom	STRUCTURE
ALLARD Fabrice	ETFA
BANQUET Béatrice	MEGNIEN INDUSTRIES
BARRET Annie	REGION POITOU-CHARENTES
BELLIVIER Danielle	FUTUROBOIS
BILLARD	BTP CHARPENTE
BONNET Michaël	CAMPUS DES METIERS DE PARTHENAY
BRAULT Roland	MAISON FAMILIALE ET RURALE CHEVANCEAUX
CALVEZ Véronique	UNIFA
DEMAY Marie-Dominique	ML PAYS DES VALS DE SAINTONGE
DUBOY Pascal	AOCDTF - COMPAGNONS DU DEVOIR
DUFRONT Christian	ADEME
FORMERY Mathieu	CENTRE REG. PROPRIETE FORESTIERE
GAILLARD Christelle	REGION POITOU-CHARENTES
GAUDIN Gilles	LYCEE PROFESSIONNEL SURGERES
GAURIAU Jean-Michel	EURL
GIRARD François	DL FRANCE SARL
GUENET Dominique	REGION POITOU-CHARENTES
JULLIEN Danielle	PRISME-LIMOUSIN
LARCHER Eric	RECTORAT – DAFPIC
LEMAIGRE Alain	PLF
LENOIR Philippe	DRAF
LE TURDU Jean-Yves	CONSEIL REGIONAL POITOU-CHARENTES
LIZE Jean-Claude	CAPEB POITOU-CHARENTES
MAILHE Alain	REGION POITOU-CHARENTES
MANGEANT Frédéric	PAIO DU PAYS THOUARSAIS
MELLUL Jacques	LP DU PAYS D'AUNIS
MORISSET François	SARL MORISSET
OUVRARD Daniel	CHARPENTE MENUISERIE
PEREZ Christine	CIO ROCHEFORT
PIERRE Alain	EXPLOITATION FORESTIERE
QUIVIGER Christine	FINSA
RENIER Hervé	CFA CHANTEJEAU
SOULISSE Patrick	AFPA
THEILLET Pascal	OPP BTP
VANDERMEERSCH Anne-Claire	AGENCE REGIONALE DE LA FORMATION
M.VITET Louis-Marie	AFPA NORD VIENNE

LEXIQUE DES SIGLES DES PLANCHES ARGOS

ADASEA	Association départementale pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
ADEFA	Association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
APECITA	Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire
ARGOS	Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations
ASAVPA	Association de salariés de l'agriculture pour la vulgarisation du progrès agricole
ASSEDIC	Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPC	Brevet d'Etudes de Premier Cycle
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAO	Conception Assistée par Ordinateur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEP	Certificat d'Etudes Primaires
CESR	Conseil économique et social régional
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CM	Chambre de Métiers
CNASEA	Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitation Agricoles
CRPF	Centre régional de la propriété forestière
DAO	Design Assisté par Ordinateur
DEFM	Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DRAF	Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt
DRAM	Direction Régionale des Affaires Maritimes
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FNB	Fédération nationale du bois
FNCUMA	Fédération nationale des coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA)
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
FNSPFS	Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs
FONGECIF	FONds de GEstion des Congés Individuels de Formation
GFE	Groupe Formation Emploi
HG	Hors Groupe formation emploi
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LEAP	Lycée d'Enseignement Agricole Privé
LEGTA	Lycée d'Enseignement Général, Technologique et Agricole
LIRHE	Laboratoire Interdisciplinaire de recherche en Ressources Humaines et Emploi
LP	Lycée Professionnel
LPA	Lycée Professionnel Agricole
LPO	Lycée Polyvalent
LPP	Lycée Professionnel Privé
LTPR	Lycée Technologique et Professionnel Rural
MFREO	Maison Familiale Rurale d'Education et d'Orientation
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
NSF	Nomenclature des Spécialités de Formation
OREF	Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RP	Recensement de la Population
SAFER	Société d'aménagement foncier et d'établissement rural
SIRENE	Système Informatique pour le Répertoire des ENTREPRISES et de leurs Établissement
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
UFR	Unité de Formation et de Recherche

Niveaux de formation définis par la circulaire interministérielle n°11-67-300 du 11 juillet 1967

Niveau 6 : sorties du premier cycle du second degré (6ème, 5ème, 4ème) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA)

Niveau 5 bis : sorties de 3ème et des classes de second cycle court avant l'année terminale (dans les statistiques officielles, le niveau 6 inclut souvent le niveau 5 bis)

Niveau 5 : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale

Niveau 4 : sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau 3

Niveau 3 : sorties avec un diplôme de niveau BAC + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de formation sanitaire et sociale, etc...)

Niveaux 2 et 1 : sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire ou un diplôme de grandes écoles

Types d'emplois

Emplois d'exécution : ouvriers non-qualifiés, ouvriers qualifiés, artisans

Emplois intermédiaires : agents de maîtrise et techniciens

Emplois cadres : ingénieurs, cadres, personnels navigants techniques

Catégories de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE

Catégorie 1 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 2 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 3 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier y compris de très courte durée, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 4 : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi

Catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi (tel que CES)

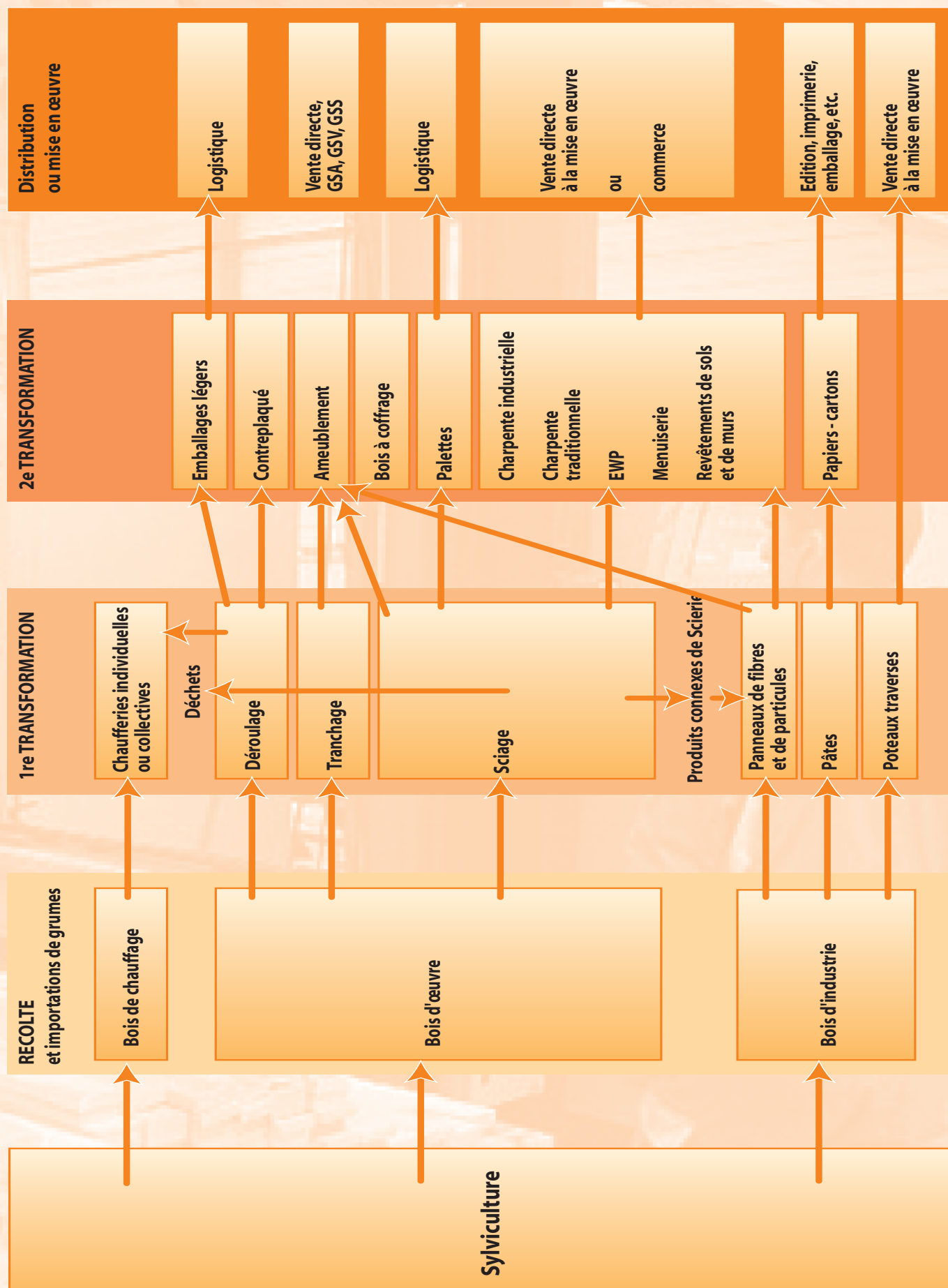
Trois nouvelles catégories (6, 7 et 8) existent depuis juin 1995 concernant les personnes ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande à plein temps et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 6 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée

Catégorie 7 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée à temps partiel et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 8 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier y compris de très courte durée et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Représentation schématique de la filière bois



Source : « La filière-bois française - la compétitivité, enjeu du développement durable » Rapport à l'assemblée nationale, établi par M. Dominique JUILLOT, 17 Juin 2003.

WEBOGRAPHIE

Futurobois

<http://www.futurobois.com/>

Le site de l'association Futurobois rassemble les entreprises et les personnes impliquées dans la transformation du bois en Poitou-Charentes : activités, adhérents, entreprises, formations liées au bois, bourse des bois, annonces commerciales. Futurobois compte 80 adhérents, qui représentent 2600 salariés, soit plus de la moitié des effectifs employés par l'industrie et l'artisanat du bois en Poitou-Charentes. Ce sont principalement des entreprises de valorisation du bois : scieries, fabriques de panneaux, de menuiseries, de charpente, d'emballages en bois, sous-traitants de l'ameublement ou du nautisme, sociétés de service aux entreprises du bois, etc. Ce sont aussi des organisations professionnelles (CAPEB, FFB) et des établissements de recherche ou d'enseignement sur le bois.

Sélection dans le site

Formations liées au bois

Répertoire des adhérents FuturoBois

Ameublement.com

<http://www.ameublement.com>

Site d'information sur l'emploi et la formation dans le secteur de l'ameublement.

Sélection dans le site

Les fiches métiers

Fédération nationale du bois

<http://www.fnbois.com>

Le site de la Fédération nationale du bois présente dans sa rubrique Formation Emploi des informations sur les métiers, diplômes et établissements de formation.

Centre technique industriel au service des entreprises du bois et de l'ameublement

<http://www.ctba.fr>

Propose notamment des catalogues de formation.

Comité national pour le développement du bois

<http://www.cndb.org/>

Le site propose des études sur certains segments de la filière ainsi que des informations actualisées sur la formation professionnelle.

Forêt métier

<http://www.foret-metier.com>

Le site présente 7 métiers de la forêt : le bûcheron, l'ingénieur forestier, le débardeur, le chargé d'approvisionnement en bois, le sylviculteur, le technicien forestier et l'agent technique forestier. Dans la rubrique formation, on trouve des informations concernant les dispositifs de l'alternance pour les jeunes, les formations qualifiantes du secteur forestier ainsi que la liste des établissements dispensant ces formations.

L'industrie en Poitou-Charentes

<http://www.industrie-poitou-charentes.org>

Ce site internet, élaboré par la DRIRE, la DRAF et l'INSEE,

repose sur l'analyse de données quantitatives et le recueil d'informations qualitatives auprès des chefs d'entreprises. Il met en perspective l'historique, la situation actuelle et propose une analyse des enjeux auxquels sont confrontés les entreprises et les territoires. Ce site s'inscrit dans les orientations du projet d'action stratégique de l'État en région concernant l'environnement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'innovation. Il rappelle également les attentes plus générales des chefs d'entreprises envers l'État pour améliorer l'environnement de leurs entreprises. Ces études et ces informations sont au service des entreprises et des acteurs institutionnels publics et privés. Elles permettent à chacun de disposer d'un cadre de référence régional. Elles ont vocation à être mises à jour régulièrement et à être enrichies, avec la participation d'autres acteurs du développement économique qui voudront s'y associer.

Métiers du bois

<http://www.metiersdubois.org>

Informations générales sur la filière Bois, la partie "CONSTRUISEZ VOTRE AVENIR" est bien faite (nombreuses Fiches métiers, les formations etc...).

Office National des Forêts

<http://www.onf.fr>

Le site de l'Office National des Forêts présente dans sa rubrique « Les métiers de l'ONF » des informations sur les carrières techniques et administratives ainsi que des informations sur les concours d'entrée.

Sélection dans le site

Les métiers de l'ONF

Site en bois

<http://www.site-en-bois.net>

Le « site en bois » est un site informatif sur la filière bois. Il propose notamment un lexique des métiers du bois ainsi qu'une rubrique Formation.

Sélection dans le site :

Petit lexique des métiers du bois

Principaux diplômes et formation de la filière bois

ONISEP

<http://www.onisep.fr>

Les fiches métiers de l'Onisep informent sur les métiers (activités, conditions travail, qualités requises, carrière-promotion, débouchés/salaires, se documenter, formations).

Union Nationale de l'Artisanat des métiers de l'Ameublement

<http://www.unama.org>

Ce site propose notamment des études de conjoncture réalisées par l'observatoire de l'artisanat de l'ameublement et des fiches métier.

Présentation du GFE 11.....	5
-----------------------------	---

I - Synthèse du diagnostic.....	6
--	----------

II - Analyse suite au groupe témoin

A - CONTEXTE ÉCONOMIQUE, LA RÉALITÉ DU MARCHÉ ET DE L'APPROVISIONNEMENT

1. Données structurelles de la filière.....	9
a) Caractéristiques de la production régionale.....	9
b) Les principaux flux.....	10
2. Un tissu d'entreprises de petite taille.....	10
3. La répartition des activités.....	11
a) Matériaux.....	11
b) Production de composants de Construction.....	11
c) Emballages.....	12
d) Ameublement.....	12
e) Construction bois.....	13
f) Sous-traitance.....	13
4. Les industries du bois soumises à une double concurrence.....	12
5. Les axes de développement prévisibles.....	13
a) Construction bois.....	13
b) Bois énergie.....	14
6. Une structure professionnelle dispersée.....	16

B - IMAGE DU MATÉRIAU ET DES MÉTIERS

1. Utilisation du bois : des messages contradictoires une image brouillée.....	17
2. Une image attractive des métiers liée au matériau mais différenciée selon les métiers.....	18

C - EVOLUTION DES EMPLOIS ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1. Caractéristiques et conditions d'emploi.....	19
2. Les principales évolutions des métiers.....	20
a) Automatisation de la production : élévation du niveau de qualification.....	20
b) De l'ébéniste au menuisier, menuisier agenceur.....	20
3. La gestion des ressources humaines.....	21
a) Des difficultés de recrutement et des besoins de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	21
b) Un nécessaire accompagnement des jeunes dans l'entreprise.....	22
4. Mobilités professionnelles.....	22
a) La promotion interne facilitée par les nombreux départs en retraite prévus.....	22
b) Un GFE qui intègre des personnels en reconversion.....	23

C - FORMATION

1. Une offre de formation initiale très diversifiée	24
2. De nombreuses formations en alternance	25
a) L'apprentissage	25
b) Le contrat de professionnalisation	25
3. Une offre de formation en adaptation aux nouveaux besoins	26

III – CHIFFRES CLÉS

A - LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

1. Une offre de formation essentiellement de niveau V, sur-représentée en Charente-Maritime	27
2. La féminisation des formations	27
3. La sélectivité des formations et les préférences des élèves	27
4. La formation professionnelle continue (FPC) financée sur fonds publics	28

B - LES PROFESSIONS ET LES SECTEURS

1. Les professions du GFE « Exploitation forestière – Travail du bois »	28
2. Les femmes restent très minoritaires et peu qualifiées	29
3. Des professionnels plutôt jeunes mais dont l'âge moyen s'élève	29
4. Répartition des professions par classes d'âges et type de diplôme	30
5. Répartition des professions dans les secteurs d'activités	31
6. Répartition des effectifs salariés par secteur d'activité	32
7. Les établissements par taille	32

D - LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE fin mars 2005	32
2. Les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE en 2004	34
3. Les sorties du chômage vers l'emploi (offres d'emploi durables satisfaites)	34

IV – ANNEXES

Liste des participants au GFE 11	36
Lexique des sigles des planches ARGOS	37
Principales nomenclatures	38
Représentation schématique de la filière bois	39
Webographie	40



Ce document est téléchargeable sur le site Internet :
www.arftlv.org



15, rue Alsace-Lorraine - 17 044 La Rochelle Cedex
Tel : 05 46 00 32 38 - Fax : 05 46 00 32 34
Courriel : info@arftlv.org