



Performance

GrandEst
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE



OBJECTIF EMPLOI

CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL



#GrandEst
à vos
côtés !

**Forêt,
Bois &
Ameublement**

Le présent contrat est établi

ENTRE

L'État représenté par le Préfet de la région Grand Est,

La Région Grand Est représentée par le Président du Conseil régional, dûment habilité à l'effet de signer les présentes par délibération de la Commission permanente du Conseil régional du 15 décembre 2017.

Les Académies de Reims, Nancy-Metz et Strasbourg représentées par les Rectrices et Chancelières des Universités,

L'ONISEP Grand Est représenté par la Déléguée Régionale,

La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Grand Est représentée par le Directeur Régional,

D'une part,

ET

FIBOIS Alsace représentée par son Président

GIPEBLOR représenté par son Président,

VALEUR BOIS représenté par son Président,

L'AMEUBLEMENT FRANÇAIS représenté par son Président,

Le PLAB Grand Est représenté par sa Présidente,

Le FAFSEA présenté par sa Présidente,

L'OPCA 3 + représenté par son Président,

L'OPCALIA représenté par son Directeur régional,

D'autre part.



AVANT-PROPOS

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la sixième partie du code du travail relative à la formation tout au long de la vie,

Vu l'article L214-13 du code de l'éducation relatif au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,

Vu la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,

Vu la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage, à la formation professionnelle et le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 relatif au contenu des contrats d'objectifs,

Vu la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (Article 52),

Vu le décret n°93-51 du 14 janvier 1993 relatif aux contrats d'objectifs pluriannuels,

Vu la loi n° 2009 – 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la loi n° 2014 – 288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral,

Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Vu les Contrats de Plan État-Région 2015/2020 Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine,

Vu le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation adopté en assemblée plénière du Conseil régional le 28 avril 2017,

Vu le Pacte de Ruralité adopté en Assemblée Plénière du Conseil régional le 28 avril 2017,

Vu le contrat de filière Forêt Bois pour le Grand Est 2017-2020 adopté en Assemblée plénière du Conseil Régional le 29 juin 2017 et signé le juillet 17 2017,

Vu la convention de partenariat entre Pôle Emploi et la Région Grand Est, validée par la Commission Permanente le 31 mars 2017 et signée le 7 juin 2017

Vu la convention-cadre 2017-2019 Partenariale Région / AGEFIPH Grand Est, validée par la Commission Permanente le 12 décembre 2016 et signée le 14 mars 2017,

Vu le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles méthodologique, adopté le 6 décembre 2016 par le Conseil régional Grand Est,

Vu l'avis du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle concernant le CPRDFOP en sa séance plénière du 05/10/2017,

Vu l'avis du Bureau du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle concernant les COT émis le 12/12/2017,

Vu la décision de la Commission Permanente du Conseil régional n°17 CP-2331 du 15/12/2017.

Considérant les compétences partagées des signataires et des partenaires en matière de formation, d'orientation professionnelles et d'emploi ;

Considérant l'importance stratégique de la filière forêt / bois / ameublement dans le Grand Est en termes notamment d'occupation de l'espace, de multifonctionnalité de la forêt de perspectives économiques et de potentialités d'emploi ;

Considérant la signature d'un Contrat de Filière Forêt-Bois pour le Grand Est et les ambitions de celui-ci particulièrement en matière d'accompagnement de la compétitivité des entreprises de la filière et notamment en garantissant le niveau de compétences de ses acteurs (Axe 3 thème 1) ainsi qu'en matière de promotion des métiers de la filière (Axe 5, thème 2) et d'observation (Axe 1, thème 4).

Considérant le rôle de pilotage en matière de formation et d'orientation professionnelles conféré aux Régions par la loi du 5 mars 2014 ;

Considérant la volonté des signataires et des partenaires de contribuer à la recherche de complémentarité et de cohérence dans le développement des cartes des différentes voies de formation initiale et continue, en vue d'apporter des réponses équilibrées en termes de flux de formation par rapport à l'ensemble des publics ;

Considérant l'objectif commun poursuivi par l'ensemble des signataires et des partenaires d'élever les niveaux de formation en région, d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que le perfectionnement des actifs en emploi, dans la perspective de faciliter, maintenir et promouvoir l'emploi dans les métiers de la filière ;

Considérant la volonté des signataires et des partenaires de favoriser l'information, la promotion, l'orientation et l'accès aux métiers de la filière forêt / bois / ameublement auprès des différents publics ;

Considérant la nécessité d'accompagner le développement des structures employeuses ;

Il a été convenu ce qui suit.

Sommaire

AVANT-PROPOS	3
PRÉAMBULE	6
1. Dispositions générales	7
1.1 Article 1 – Objet du contrat	7
1.2 Article 2 – Champ d’application du contrat	7
1.3 Article 3 - Méthodologie d’élaboration du Contrat d’Objectifs Territorial.....	8
2. Portrait de la filière Forêt / Bois / Ameublement	9
2.1 Le secteur d’activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations	9
2.2 Les enjeux et les principaux facteurs d’influence sur la compétitivité de la filière	11
2.3 Les besoins en compétences.....	11
2.4 La consultation sectorielle	11
3. Les orientations et priorités du partenariat en matière d’emploi et de formation.....	13
3.1 Priorité 1 - Diagnostics et prospective : observer pour décider	13
3.1.1 Fiche action n°1.....	14
3.1.2 Fiche action n°2.....	16
3.2 Priorité 2 - La Promotion des métiers : conseiller et informer	18
3.2.1 Fiche action n°3.....	19
3.3 Priorité 3 - La formation professionnelle tout au long de la vie : former et insérer.....	22
3.3.1 Fiche action n°4.....	23
3.3.2 Fiche action n°5.....	25
3.3.3 Fiche action n°6.....	27
4. La gouvernance du contrat	29
4.1 Article 4 : Le pilotage du Contrat d’Objectifs Territorial.....	29
4.2 Article 5 : Le pilotage du Contrat d’Objectifs Territorial.....	29
4.3 Article 6 : Durée et validité du contrat	30
ANNEXES	32
Annexe 1 : Périmètre du COT.....	33
Annexe 2 : Composition des groupes de travail du COT.....	36
Annexe 3 : Carte des formations initiales	37

PRÉAMBULE

La loi du 13 juillet 1987 a instauré la possibilité pour les Régions de conclure des contrats d'objectifs avec les organisations professionnelles afin de fixer des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle et notamment de formation alternée. La loi quinquennale du 20 décembre 1993 a rappelé le rôle essentiel des contrats d'objectifs dans le développement des formations professionnelles.

La Région Grand Est a fait le choix de poursuivre la démarche engagée dans les trois anciennes Régions et de mettre en place des Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT) sur le nouveau périmètre régional. Ces contractualisations visent à garantir la cohérence régionale des moyens et des actions de la formation professionnelle. Outils de concertation, ils relèvent de la mission de coordination de la Région en matière d'orientation et de formation professionnelle (initiale par voie scolaire, initiale par apprentissage, continue).

Ils constituent le volet sectoriel et la déclinaison opérationnelle du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), cadre stratégique général en matière de formation et d'orientation professionnelles au niveau régional qui présente les orientations stratégiques définies et mises en œuvre, par l'État et la Région, en accord/en lien avec les partenaires sociaux.

Ils amènent la Région, ses partenaires institutionnels et les représentants des secteurs professionnels à mettre en commun des analyses, à partager des objectifs et à programmer des actions concrètes concertées et adaptées en matière de formations et de promotion des métiers.

Ils seront notamment articulés avec :

- les schémas régionaux
- dans le cas présent le Programme Régional Forêt Bois (PRFB) en cours d'élaboration
- les contrats de filière (et dans le cas présent le contrat de filière forêt-bois Grand Est 2017-2020)
- la charte du Service Public Régional de l'Orientation,
- les engagements pris en matière d'égalité des droits et des chances : femmes-hommes et publics en situation de handicap notamment.

Par ailleurs, pour les secteurs qui présentent un lien étroit entre eux, un lien sera établi entre les différents COT en vue de mettre en place des actions complémentaires. Dans le cas présent le COT construction et travaux publics ainsi que le COT artisanat sont particulièrement concernés.

1. Dispositions générales

1.1 Article 1 – Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet de définir les modalités de collaboration et de concertation entre les signataires afin de permettre un développement harmonieux et cohérent des formations, en relation avec les besoins en matière d'emploi et de qualifications des métiers de la filière forêt / bois / ameublement et de contribuer au développement de l'emploi qualifié en Grand Est.

Le présent contrat précise les orientations priorisées par les signataires et définit un cadre d'actions cohérent et partagé. Il fixe les modalités d'une mise en œuvre coordonnée des objectifs définis et précise les modalités de sa propre évaluation.

Le Contrat de filière Forêt-Bois Grand Est 2017-2020, conclu entre la Région, l'État (Préfet et ses services DRAAF et DIRECCTE) et les associations interprofessionnelles Forêt / Bois de la région Grand Est, vise plusieurs objectifs parmi lesquels le soutien et le renforcement de la compétitivité des acteurs de la filière et la promotion des métiers et formations. Le présent contrat d'objectif vise ainsi à apporter une réponse opérationnelle à ces objectifs.

1.2 Article 2 – Champ d'application du contrat

En termes de formation, le contrat traite l'*ensemble des voies de formation* et/ou de certification relevant:

- De la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par apprentissage ;
- De la formation de professionnalisation sous contrat de travail ;
- De la formation professionnelle continue des salariés et demandeurs d'emploi ;
- De la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Concernant le périmètre retenu dans la présente approche, il est à noter que celui-ci n'existe pas tel quel dans les nomenclatures habituelles, de l'INSEE, par exemple la Nomenclature d'Activités Française (NAF) ou celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Le périmètre ici défini *ad hoc* vise à répondre au souhait des partenaires de voir réunis dans un même cadre d'analyse et d'action, des activités et des métiers relevant du matériau « bois ». Il s'agit donc d'une optique de filière intégrant des activités souvent éclatées entre l'agriculture, l'industrie manufacturière, la construction et le commerce. L'intérêt de ce découpage est de permettre d'organiser la visibilité et la communication de la filière dans son ensemble, mais également de pouvoir mobiliser les synergies internes à la filière.

Les groupes sectoriels retenus pour le présent cadre, ainsi que les groupes de métiers qui leur sont liés sont regroupés dans les cinq catégories suivantes¹ :

- La sylviculture et l'exploitation forestière
- Le travail du bois
- L'ameublement
- Le bois dans la construction
- Le commerce du bois

Il est à noter que les représentants du secteur de la papeterie, secteur fréquemment rattaché à la filière forêt-bois-ameublement ont souhaité plutôt participer à la démarche du COT « industrie », leurs métiers étant plus apparentés à ceux de l'industrie. Les liens nécessaires entre les deux démarches seront réalisés si besoin.

¹ Le détail est présenté en annexe.

1.3 Article 3 - Méthodologie d'élaboration du Contrat d'Objectifs Territorial

Les travaux relatifs à l'élaboration du présent contrat ont débuté en juin 2016.

Une première phase des travaux de juin à novembre 2016 a permis :

- d'identifier les partenaires concernés,
- de définir le périmètre retenu,
- de démarrer une étude statistique des données emploi / formation de la filière (réalisée par l'OREF),
- de faire un premier travail de recensement des objectifs potentiels de la démarche.

Le premier comité de pilotage du contrat d'objectif s'est tenu en novembre 2016. A cette occasion :

- les premiers éléments de l'étude de l'OREF ont été présentés et ont fait l'objet de demandes de compléments,
- les objectifs pressentis ont été soumis à l'appréciation et à la validation du comité de pilotage.

Suite à cela, la période de janvier à juillet 2017 a vu se tenir quatre groupes de travail qui ont permis, sur la base des objectifs retenus par le comité de pilotage, d'entrer dans le détail de la réalisation de ces objectifs. Les quatre groupes de travail étaient chacun dédiés à une thématique particulière (diagnostic et prospective, promotion des métiers, formation et insertion, bois dans la construction en lien avec le COT construction et travaux publics). Ces groupes de travail ont vocation à perdurer et à devenir les lieux de gestion de la démarche (cf. Titre IV, La gouvernance du Contrat).

Fin juillet 2017, un groupe de travail technique s'est réuni pour relire et amender le COT avant de le soumettre à l'examen et à la validation du comité de pilotage en septembre 2017.

Le rappel de ces éléments méthodologiques atteste du caractère concerté et partagé de l'élaboration du présent document et de ses objectifs. Le COT est un outil partenarial.

2. Portrait de la filière Forêt / Bois / Ameublement

Il s'agit ici de présenter succinctement la filière forêt / bois / ameublement, sans prétention d'exhaustivité et essentiellement du point de vue des métiers et des compétences, ainsi que les enjeux identifiés pour la filière et ses implications.

2.1 Le secteur d'activité : situation économique, état des lieux des métiers et des formations²

Précaution de lecture : compte tenu de la définition du périmètre, de la méthodologie et de l'objet de la présente démarche (la formation, l'emploi et les compétences), les chiffres présentés ici peuvent être différents de ceux présentés dans d'autres cadres.

La filière

La forêt couvre environ 1/3 du territoire de la région Grand Est. Elle représente ainsi, en 2014, 12% de la surface forestière française et produit 15% du volume de bois sur pieds et 17% des sciages. L'ensemble de la filière et de ses métiers sont présents sur le territoire du Grand Est. Le chiffre d'affaires de la filière est de 11 milliards d'euros.

Les établissements

En 2014, la filière bois compte 14 082 établissements dont 59% n'ont aucun salarié. Ce taux atteint 70% pour les établissements des secteurs de la sylviculture et exploitation forestière et de l'ameublement. Le secteur a été durement touché par la crise, le nombre d'établissements ayant diminué de 9% entre 2008 et 2015.

Le bois dans la construction regroupe le plus gros volume d'établissements de la filière, soit 37%. Toutefois, en matière d'emploi, le commerce du bois arrive en tête avec près d'un tiers des effectifs salariés de la filière.

Répartition des établissements de la filière bois selon les secteurs en 2014

Groupes sectoriels*	Établissements en Grand Est		
	Total	dont établissements non-employeurs	
		Nombre	en %
Sylviculture et exploitation forestière*	2 576	1 833	71%
Travail du bois	1 285	716	56%
Ameublement	1 344	941	70%
Bois dans la construction	5 202	3 106	60%
Commerce du bois	3 675	1 763	48%
Ensemble	14 082	8 359	59%

Source : Insee, CLAP au 31/12/2014.

* NB : Compte tenu de la localisation nationale des sièges sociaux, les effectifs peuvent être sous-estimés, particulièrement dans le cas de la sylviculture et de l'exploitation forestière.

Les actifs

En 2013, les entreprises de la filière emploient, tous métiers confondus, 55 907 actifs en emploi soit 2,5% des actifs du Grand Est. Ces actifs se répartissent de la façon suivante entre les spécialités de la filière : 29% exercent dans le commerce du bois, 29% dans le secteur du bois dans la construction, 18% dans le travail du bois, 14% dans l'ameublement et 11% dans la sylviculture et l'exploitation forestière. Néanmoins seuls 38% de ces actifs (soit 21 945) occupent un métier du travail du bois (au sens du périmètre retenu), les 62% occupant d'autres métiers (vente, gestion, logistique, etc.). On note une baisse des effectifs de 16% sur la période 2008-2015 (et jusqu'à 30% pour l'ameublement, le plus sévèrement touché par la crise).

² Sources : Étude OREF, données DRAAF. Pôle emploi

Répartition des actifs en emploi dans les secteurs de la filière bois et occupant des métiers du bois

Groupes sectoriels de la filière	Actifs occupant les métiers du bois résidant en Grand Est				Actifs occupant les métiers du bois en France métropolitaine	
	Effectifs en 2013	Répartition en %	Poids sur l'ensemble des actifs du secteur	Évolution 2008-2013 en %	Effectifs en 2013	Répartition en %
Sylviculture et exploitation forestière	3 369	16%	54%	-5,2%	17 431	9%
Travail du bois	4 942	23%	50%	-24,5%	35 745	18%
Ameublement	3 655	17%	48%	-28,1%	30 882	16%
Bois dans la construction	8 654	40%	54%	+15,4%	102 876	53%
Commerce du bois	874	4%	5%	+22,4%	7 024	4%
Tous secteurs de la filière	21 495	100%	38%	-8,1%	193 958	100%

Au niveau géographique, les emplois de la filière dans son ensemble sont concentrés sur le Bas-Rhin (23%), la Moselle (15%), les Vosges et le Haut-Rhin (15% chacun), la Marne et la Meurthe-et-Moselle (8% chacune) et 21% pour les 4 autres départements. En isolant toutefois la sylviculture et l'exploitation forestière, les Vosges occupent la première place et les Ardennes la Marne et la Meuse voient leur pondération augmenter significativement.

Le secteur est caractérisé par une surreprésentation des non-salariés (27% contre 9% en moyenne dans le Grand Est), une prédominance des niveaux de formation V (50% contre 30 en moyenne Grand Est) et IV (23% contre 18%), la faiblesse du recours au temps partiel et un faible taux de féminisation des métiers (7%), à l'exception de certains métiers de l'ameublement (jusqu'à 62% de femmes).

Enfin, si l'on analyse sous l'angle du métier exercé sans référence à l'activité principale de l'entreprise employeuse, c'est 71 493 actifs en emploi qui exercent un métier « du bois » dans le Grand Est, soit 3,1% des actifs. On voit donc que deux personnes sur trois exerçant un métier du bois dans le Grand Est le font dans une entreprise non-inscrite dans le périmètre retenu pour la filière.

La demande et l'offre d'emploi

Fin décembre 2016, environ 14 900 personnes immédiatement disponibles recherchent un emploi en lien avec les métiers pouvant répondre aux besoins des entreprises de la filière. Plus de la moitié des métiers demandés relèvent du groupe des métiers du bois ou de l'ameublement. 20% de cette demande concerne des emplois non-qualifiés (jusqu'à 40% dans les métiers de la sylviculture et de l'exploitation forestière).

En ce qui concerne l'offre d'emploi, les entreprises de la filière ont déposé 8 710 offres d'emploi pour l'année 2016 tous métiers confondus et 3 294 offres pour des métiers « du bois ». Enfin, les offres d'emploi enregistrées pour des métiers « du bois » émanant de l'ensemble des secteurs de l'économie sont 28 114 en 2016 et représentent 4,1% des offres enregistrées. Ces offres ne concernent des emplois non qualifiés que dans 23% des cas pour l'ensemble du périmètre avec toutefois une pointe à 44% pour les métiers de la sylviculture.

On note pour la période 2010-2016 une chute du nombre de ces offres plus forte en Région Grand Est (-6,6%) qu'au niveau national (-0,5%).

46% des projets de recrutement des entreprises de la filière sont jugés « difficiles ».

Formation

En 2016, 3 050 lycéens et apprentis dans le Grand Est sont entrés en formation dans une spécialité ayant trait aux métiers du bois. 38 formations sont concernées, 28 de niveau V et IV et 10 de niveau post-bac. 46% ont un statut d'apprenti.

Concernant l'enseignement supérieur (hors lycée et apprentissage), on dénombre 466 étudiants sur les métiers de la filière en 2015 inscrits dans le cadre de 9 cursus.

Concernant les demandeurs d'emploi, la Région a mis à leur disposition 350 places environ en 2016 pour des formations qualifiantes sur des métiers de la filière. De plus, 160 contrats de professionnalisation environ ont été mis en œuvre.

2.2 Les enjeux et les principaux facteurs d'influence sur la compétitivité de la filière

Pour une présentation plus exhaustive des enjeux, se référer aux annexes 1 et 2 du Contrat de Filière Forêt Bois pour le Grand Est.

Un contexte de forte concurrence et d'évolutions technologiques

La filière a été fortement impactée par la crise de 2008 et se situe dans un contexte de forte concurrence internationale avec un risque de captation de la valeur ajoutée (exportation de grumes et importation de produits finis).

La mécanisation / numérisation des métiers se poursuit, qu'il s'agisse des métiers de la forêt (machines d'abattage, tablettes, etc.) ou de ceux de l'artisanat (machines d'usinage « 5 axes », etc.). Cette mécanisation est parfois le fruit d'une adaptation aux difficultés de recrutement et parfois dictée par des impératifs de rendement et de compétitivité. Elle impacte l'exercice des métiers.

Un manque de notoriété préjudiciable à la captation de compétences

La filière souffre d'une méconnaissance de ses métiers auprès du grand public. Souvent situées, de plus, en zone rurale, les entreprises de la filière peuvent connaître ainsi des difficultés de recrutement. Enfin, les métiers sont d'autant plus méconnus qu'ils sont dispersés dans d'autres secteurs (industrie, agriculture, etc.).

Cette difficulté est renforcée par le déséquilibre de la pyramide des âges rencontré sur certains métiers de la filière (particulièrement ceux de l'exploitation forestière) qui implique à court et moyen terme de devoir faire face au remplacement de nombreux départs en retraite.

Des perspectives de croissance pour la filière

Deux moteurs semblent susceptibles de favoriser un redémarrage de la filière : le bois dans la construction et le bois-énergie. Ces deux segments de la filière répondent aux objectifs de la transition énergétique (du fait notamment des propriétés isolantes des systèmes constructifs bois et de sa place dans le cycle du carbone) et sont donc susceptibles de voir la demande qui leur est adressée augmenter fortement dans un avenir proche, entraînant avec eux l'ensemble de la filière. Ces marchés porteurs présentent par ailleurs une opportunité de valorisation locale de la ressource et de relocalisation d'emplois.

A plus long terme, les perspectives en termes d'analyse du cycle de vie des produits, ainsi que les développements de la chimie verte sont également susceptibles de faire évoluer à la hausse la demande en bois.

2.3 Les besoins en compétences

La filière doit faire face à un renouvellement générationnel ainsi qu'à des perspectives de croissance. Les besoins en main-d'œuvre sont donc susceptibles d'évoluer à la hausse.

Par ailleurs, la nature des compétences attendues évolue également avec l'évolution des techniques (particulièrement en lien avec la mécanisation et la numérisation), le développement ou encore l'évolution des usages commerciaux, etc., et ce pour un grand nombre des métiers de la filière.

Le présent contrat vise à créer les conditions favorables au développement de ces compétences et à leur mobilisation au sein des entreprises de la filière en Région Grand Est.

2.4 La consultation sectorielle

Le 7 avril 2017, la profession a été invitée à s'exprimer sur ses besoins en compétences et en formation. Les échanges sont résumés dans l'encart suivant :

L'offre de formation sur la Région Grand Est pour la filière Forêt / Bois / Ameublement est conséquente et quasi exhaustive. Toutefois, du fait d'un déficit de notoriété et d'un défaut d'image, les effectifs mesurés peuvent rester faibles et certains métiers peinent à recruter. Cette problématique peut devenir d'autant plus importante que la filière incorpore deux moteurs de développement : la construction et l'énergie, dont le redémarrage pourrait induire rapidement des tensions sur les compétences. Par ailleurs, la démographie dans les métiers de la forêt implique d'importants besoins de renouvellement dans les années à venir, à articuler avec l'évolution des métiers de la forêt et particulièrement la mécanisation de l'abattage. La dispersion des entreprises dans des territoires excentrés complique également le recrutement de personnes qualifiées et certaines entreprises, notamment de l'ameublement, sont contraintes de mécaniser leurs tâches, faute de main-d'œuvre qualifiée. Le Contrat de Filière

Forêt-Bois (Axe 5 thème 2) met également en avant la nécessité de promouvoir les métiers et les formations (rendre les métiers attractifs et créer des vocations).

La promotion des métiers de la filière est donc le chantier prioritaire.

Des évolutions impactent l'activité des actifs occupés : fonction commerciale des chefs d'entreprise, compétences en management de l'encadrement intermédiaire, évolutions techniques (mécanisation, EDI, allègement du geste, etc.) et commerciales (personnalisation du produit, etc.).

Une catégorie particulière d'acteurs : les propriétaires forestiers (publics et privés) doivent faire l'objet également d'une prise en charge en matière de formation, car ils sont le premier maillon de la chaîne et font face à des problématiques complexes (changement climatique, technique, état des marchés, etc.).

3. Les orientations et priorités du partenariat en matière d'emploi et de formation

3.1 Priorité 1 - Diagnostics et prospective : observer pour décider

La connaissance, la plus fine possible, des métiers et de leurs évolutions actuelles et à venir ainsi que des besoins en compétence des entreprises permet de mettre en œuvre des réponses en matière de formation adaptées aux besoins des territoires. L'observation et la prospective sur ces questions constituent donc le premier objectif du présent contrat, destiné à guider l'action dans le cadre des autres objectifs du contrat.

Les partenaires conduisent souvent des observations ainsi que des réflexions prospectives sur les métiers de la filière. L'enjeu est ici de mutualiser et de coordonner les efforts des partenaires en vue notamment :

- De disposer, sur la filière, d'une vision élargie et enrichie par les apports de l'ensemble des participants ;
- De s'accorder sur une méthodologie et d'atteindre un consensus et une validation partagée de l'analyse propices à la conduite d'actions dans le cadre des objectifs 2 et 3 de la démarche.

L'OREF Grand Est se verra confier la réalisation de certains travaux et apportera son expertise méthodologique.

Cette priorité comprend une action générale pour l'ensemble de la filière et une action spécifique au secteur du bois dans la construction. En effet, ce secteur se situe à l'intersection du monde du bois et de celui de la construction. Il est par ailleurs porteur d'enjeux importants. Les signataires du présent Contrat d'objectifs et de celui dédié à la construction et aux travaux publics ont donc souhaité que ce secteur fasse l'objet de leur attention particulière et conjointe, dans le cadre d'une action spécifique, commune aux deux COT.

3.1.1 Fiche action n°1

Observer la filière et mener une démarche prospective en matière d'emploi et de formation

Constats

En termes d'observation, le monde du bois souffre de son appartenance à plusieurs secteurs. Les études réalisées ont souvent des périmètres et des méthodologies différentes. Les sources statistiques sont disséminées dans plusieurs champs (agricole, industrie, construction, énergie, artisanat, etc.). Ceci rend les comparaisons temporelles et nationales ardues. La fixation d'un cadre d'observation des données liées à l'emploi et à la formation qui soit pérenne est donc un enjeu important pour la filière.

Au-delà de l'observation des données sur les emplois, et les volumes de formation, l'observation de la performance de l'appareil de formation en place, peu observée à ce jour, est également importante (taux de fréquentation des formations, taux d'insertion, etc.).

Certains points de vigilance quant à l'interprétation des données sont à noter :

- Certains éléments doivent être contextualisés au regard d'enjeux nationaux. C'est le cas par exemple pour certains métiers rares.
- Certaines variables **observées** et particulièrement la taille des entreprises sont d'une grande hétérogénéité. Les chiffres doivent faire l'objet d'une prudence interprétative.

Au-delà de l'observation des données antérieures, enfin, il est également utile de conduire une démarche prospective pour anticiper les évolutions au sein de la filière et pour introduire les perspectives de moyen et long terme dans le pilotage de l'offre de formation.

Les éléments produits dans le cadre de cette action doivent permettre d'éclairer les débats conduits dans le cadre des deux autres priorités du présent contrat. Ils doivent donc viser à faciliter la prise de décisions et la priorisation d'actions. Ils peuvent par ailleurs faciliter la construction de supports d'information, de communication, etc.

Objectif(s) visé(s)

- **Créer des habitudes régionales d'observation**

Recenser les études nationales et régionales existantes, stabiliser la liste des variables observées dans le temps, y compris pour l'observation de la performance du système de formation. Mutualiser les données. Produire des données à un niveau de détail par métier permettant ainsi leur exploitation.

- **Produire régulièrement un tableau de bord régional synthétique des données emploi – compétences – formation.**

- **Conduire des études ponctuelles sur des sujets particuliers**

Par exemple des sondages auprès des apprenants (combien se projettent dans une fonction de chef d'entreprise ? etc.) ou sur toute question particulière nécessitant un approfondissement.

- **Observer de manière prospective les tendances sur les marchés du bois**

Cette analyse prospective s'exerce particulièrement sur deux champs : les évolutions technologiques et les évolutions des marchés (contexte international, évolution des déterminants de la demande, etc.). Elle peut s'appuyer sur des états des lieux, l'observation des tendances lourdes, des éléments émergents, des signaux faibles, etc.

- **Mobiliser l'expertise des entreprises**

L'organisation annuelle d'ateliers / rencontres thématiques avec des entreprises de la

filière permettra de mobiliser leur expertise sur le domaine des compétences recherchées, des difficultés de recrutements. Ces ateliers seront l'occasion de recueillir des constats et observations, de faire émerger des propositions et de consolider des réseaux.

**Pilotage³
Membres du
Groupe de travail
n°1** Région et OREF pour l'observation – Interprofession pour la prospective
Représentants de la profession, OPCA
DRAAF, DIRECCTE, Education Nationale,
Experts en tant que de besoin

**Livrables attendus
sur la période du
COT** Méthodologie stabilisée
Tableau de bord annuel
Actualisation périodique de l'étude OREF
Note prospective (tous les deux ans)

Leviers Observatoire de la filière (notes de conjonctures, etc.), données métiers du PLAB Grand Est, analyses conduites dans le cadre du Contrat de Filière et du Programme Régional Forêt/ Bois,
Autres données mobilisables par les partenaires (DRAAF, DIRECCTE, Région Grand Est, OPCA, Pôle emploi, etc.),
Autres données mobilisables par l'OREF,
Carte des formations,
Diagnostics territoriaux, etc.

**Indicateurs
d'évaluation** Production des livrables attendus

**Premières
réalisations /
actions déjà
engagées en 2017** Étude statistique conduite par l'OREF
Carte des formations initiales

³ Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

3.1.2 Fiche action n°2

Identifier les enjeux du bois dans la construction pour piloter la réponse formation

Constats / Contexte

Abondant, facile à travailler, polyvalent, le bois est historiquement le matériau de construction par excellence, universel et intemporel, utilisé pour les structures, les bardages, les charpentes, les fermetures, etc.

Conscients des enjeux actuels (environnement, circuits courts, etc.) et de la capacité du bois à y répondre, le Grand Est est historiquement une des régions motrices en France en matière de construction bois. 14% des maisons individuelles y sont construites en bois en 2016 (contre 9% au niveau national) : le Grand Est est ainsi la 3^e région la plus dynamique dans ce domaine.

La technique permet par ailleurs désormais de construire des bâtiments de grande hauteur et l'Association pour le Développement des Immeubles à Vivre Bois (ADIVBOIS) fait la promotion de ce type de constructions nouvelles et ce marché nouveau commence également à se développer.

Les perspectives d'intégration d'exigences en termes d'analyse du cycle de vie dans la prochaine réglementation thermique sont aussi susceptibles de favoriser la croissance de ce marché.

Par ailleurs, le bois possède également d'excellentes qualités en matière d'isolation thermique et son usage à cette fin se développe aussi. La forte croissance du marché de la rénovation espérée dans le cadre de la transition énergétique est susceptible d'accroître le besoin de ce type de produit générant des besoins en compétences (production, pose, etc.).

Les métiers liés à l'ensemble de ce champ ne sont pas nouveaux, mais voient leur technicité évoluer fortement.

Enfin, les grandes possibilités d'utilisation du bois dans la construction favorisent l'exercice de la créativité et font de la construction en bois un secteur particulièrement innovant et qui connaît les plus fortes évolutions. Situé à la croisée des techniques industrielles et de chantier, doté d'outils de production modernes, porteur de performance environnementale, nourri d'une culture de la précision, et situé à la croisée de la tradition et de la modernité, ce secteur a produit des réalisations exemplaires qui constituent des opportunités fortes de valorisation des métiers tant du bois que de la construction.

Plusieurs points de vigilance sont toutefois à noter :

- Les solutions techniques en cours d'émergence sont nombreuses et il faut parfois recourir à une expertise technique (FCBA, ISTB, etc.) pour identifier les plus prometteuses.
- Certains facteurs agissent comme des freins : longueur et complexité des processus de certification (par exemple pour le hêtre), évolution perpétuelle des réglementations, plans locaux d'urbanisme n'intégrant pas cette possibilité, etc.
- La haute technicité des métiers de l'ossature bois nécessite un outillage adapté, y compris au sein des organismes de formation.

Compte tenu de ces enjeux, et ce secteur se trouvant à l'intersection du monde du bois et de la construction, la présente action sera commune au COT Forêt / Bois / Ameublement et au COT Construction / Travaux Publics, les partenaires des deux

	démarches se réunissant pour échanger et s'enrichir mutuellement de leurs analyses.
Objectif(s) visé(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un périmètre des métiers et formation concernant le bois dans la construction. • Cartographier annuellement l'offre de formation correspondante par voie et par niveau • Organiser une veille sur le secteur : Surveiller l'évolution des marchés concernés, l'évolution de la réglementation, ainsi que les techniques et produits des fournisseurs, qui s'imposent et leurs impacts sur les métiers et compétences. • Adapter l'offre de formation aux besoins constatés • Observer l'insertion des sortants de formation auprès des entreprises de la filière, particulièrement pour les niveaux IV et III et favoriser les expérimentations de nature à améliorer l'insertion de ces publics dans les entreprises de la filière. • Identifier des réalisations exemplaires de la construction bois mobilisables comme outil de promotion et des métiers de la construction et de la filière bois.
Pilotage⁴	Région – Associations interprofessionnelles de la forêt et du bois
Partenaires	Représentants de la profession, Éducation nationale, DIRECCTE, DRAAF Partenaires du COT construction et travaux publics : FFB, CAPEB, SCOP BTP, Constructyts, Experts invités
Leviers	OREF, CERC, sources nationales, consultations d'entreprises
Livrables attendus sur la période du COT + calendrier	<ul style="list-style-type: none"> • Périmètre validé • Cartographie de l'offre de formation • Tableau de bord de l'évolution économique du secteur et de l'insertion des formés au sein des entreprises du secteur • Évolution annuelle de l'offre • Liste des expérimentations menées • Opérations de promotion particulières
Indicateurs d'évaluation	Production des livrables attendus

⁴ Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

3.2 Priorité 2 - La Promotion des métiers : conseiller et informer

Différents maillons de la filière et partenaires ont souligné le manque d'attractivité de ses métiers et le caractère crucial et urgent d'en faire la promotion. Une action présentée ici vise à apporter des réponses à cette situation.



3.2.1 Fiche action n°3

Améliorer la visibilité et l'attractivité des métiers de la filière Forêt / Bois / Ameublement

Constats / Contexte Les métiers de la filière forêt / bois / ameublement souffrent globalement d'une image négative voire d'une absence d'image. Par ailleurs l'étendue de la filière et de ses métiers rend difficile d'assurer la notoriété de chacun d'entre eux. De plus, du fait du caractère composite de la filière, ses métiers peuvent être rendus invisibles dans des contextes non spécifiques de promotion (par exemple les métiers de l'exploitation forestière ou de l'industrie du bois ne sont que peu visibles quand présentés au milieu des métiers de l'agriculture ou de l'industrie en général.

Largement méconnus, objets de représentations datées et focalisées sur le métier de bûcheron et la pénibilité ou à l'inverse sur la dimension nature / environnement sans lien avec la réalité de leur exercice, positionnés sur des niches, fréquemment localisés en milieu rural, ces métiers peinent donc à se faire connaître et à attirer les publics. Dans le même temps, la filière connaît des besoins importants de renouvellement liés à l'évolution de sa pyramide des âges (c'est le cas tout particulièrement dans les métiers de l'exploitation forestière). La filière voit de plus la demande sociale qui lui est adressée augmenter en lien notamment avec les préoccupations environnementales (matériau stockant du carbone, performance des solutions bois en termes d'isolation, usage énergétique, etc.) ce qui génère des perspectives d'augmentation rapides des besoins en compétence sur certains métiers.

À rebours des représentations évoquées, les métiers de la filière de la forêt, du bois et de l'ameublement sont caractérisés par une grande diversité : les métiers du vivant et de la forêt et les métiers d'art y côtoient ceux de l'industrie, de la construction, etc. Tous les niveaux de formation sont par ailleurs concernés du CAP au diplôme d'ingénieur, voire de docteur. Enfin, la région Grand Est a l'originalité d'héberger l'ensemble des activités de la filière ainsi que l'ensemble des voies de formation aux métiers de la forêt, du bois et de l'ameublement.

Ces métiers trouvent en outre à s'exercer dans des contextes modernes où la pénibilité a été amoindrie et la sécurité accrue par l'utilisation notamment d'équipements mécaniques performants. Il conviendra ainsi d'adapter les messages pour présenter une image moderne des métiers.

Paradoxalement, le bois renvoie des images positives^o: l'utilisation de la forêt à des fins de loisirs, la noblesse du matériau et la qualité (esthétique, technique) de certaines réalisations (qu'elles soient architecturales, artistiques, etc.) donnent au matériau « bois » une image positive qui peut constituer un socle dans la stratégie de promotion et qu'il faut chercher à étendre aux métiers liés à sa production et son utilisation.

Ces éléments (diversité des métiers de la filière, modernité technologique, atouts du bois) doivent être mobilisés pour être portés à la connaissance des publics cibles de l'orientation. Ceci doit être fait en cohérence et en renforcement avec la stratégie globale de communication de la filière, telle que conduite, notamment dans le cadre du Contrat de Filière.

Enfin, en termes de méthodologie les signataires et partenaires s'accordent pour constater l'importance des dimensions suivantes :

- Les stratégies de promotion des métiers doivent user de moyens actuels, numériques pour toucher leurs publics,

- La communication de pair à pair est notoirement efficace et doit être mise en œuvre le plus fréquemment possible,
- Une communication efficace sur les métiers doit présenter de manière équilibrée et réaliste les avantages (salaires, carrières, etc.) comme les inconvénients des métiers.

Objectifs visés

- **Rendre visible la filière pour mieux communiquer sur les métiers**

Pour remédier au déficit d'image exposé, les signataires s'accordent à faire exister la dimension « métiers » de filière forêt / bois / ameublement, dans leurs productions, dématérialisées ou non, et dans les outils qu'ils développent à des fins de promotion des métiers.

Ainsi par exemple, la filière Forêt / Bois / Ameublement pourra faire l'objet d'une identification spécifique dans le cadre des travaux d'élaboration des outils suivants : portail et agenda de l'orientation, guide de l'apprentissage, kit pédagogique métiers réalisé par l'ONISEP Grand Est dans le cadre de la convention de partenariat avec la Région avec l'appui de la branche, dans l'organisation des olympiades des métiers, etc. Par ailleurs les évènements pouvant être utilisés à des fins de promotion seront listés et portés à connaissance des intéressés.

- **Sensibiliser, former et informer les professionnels de l'orientation sur les métiers de la filière.**

Les acteurs de l'Accueil, Information, Orientation seront systématiquement informés et/ou associés aux différents évènements organisés.

Par ailleurs, des actions de professionnalisation de ces acteurs seront mises en œuvre. Ces actions auront pour objectif la diffusion, auprès des professionnels de l'orientation, des réalités professionnelles de la filière et des données exploitables (cartes de formations, contacts des organismes, etc.). Le cadre permettra enfin de donner une vision de l'entreprise (rencontre de professionnels, visite d'entreprises).

Ces actions seront reconduites annuellement sur la durée du COT et adaptées en fonction des avis/inflexions du comité de pilotage.

- **Soutenir des évènements de promotion d'ampleur régionale**

Les signataires et partenaires du présent contrat s'engagent à mener des actions de promotion des métiers de la filière Forêt / Bois / Ameublement, autour de grands évènements. Les évènements accompagnés dans ce cadre devront avoir une portée régionale et associer le groupe de travail de la priorité 2 du présent COT à leur organisation. Les partenaires s'engagent à mutualiser leurs efforts (publicité auprès de ses réseaux, mobilisation de ses partenaires, organisation de facilités de transport, etc.) pour accroître l'audience de ces évènements et pour assurer une préparation des publics en amont et un suivi en aval de l'évènement en vue d'en maximiser l'effet. En vue, notamment, d'éviter la concurrence avec les autres familles de métiers, il est souhaité par les partenaires de la présente démarche qu'au moins **un évènement** de promotion soit **spécifique à la filière**.

A ces occasions, il sera pertinent de mobiliser les organismes de formation disposant d'éléments (simulateurs pédagogiques, réalisations, etc.) permettant d'afficher la performance et la modernité de la filière.

- Favoriser l'intervention des professionnels en milieu scolaire
- Veiller à la promotion des métiers de la filière auprès du public de travailleurs handicapés qui pourraient les exercer.
- Favoriser la mixité femmes / hommes.

Publics visés Tous les publics sont visés : les professionnels de l'orientation, les publics en démarche d'orientation (scolaires, demandeurs d'emploi, salariés, etc.), mais également le grand public, les parents, les pairs et les proches restant des prescripteurs de premier rang en matière d'orientation.

Pilotage⁵ Région

- Leviers**
- Portail et agenda de l'orientation, guide de l'apprentissage,
 - kit pédagogique métiers de l'ONISEP,
 - actions de professionnalisation des acteurs du SPRO,
 - Portefeuilles numériques (folio, lorfolio),
 - Campus des Métiers et des Qualifications,
 - Olympiades des métiers,
 - Programmes territoriaux d'actions de promotion,
 - Interventions des représentants de la profession en milieu scolaire,
 - Charte européenne pour l'égalité,
 - Prix régional pour l'égalité et la mixité des métiers,
 - etc.

Partenaires ONISEP, Profession, Éducation nationale, DRAAF, DIRECCTE, Pôle emploi, Experts en tant que de besoin

- Indicateurs d'évaluation**
- Liste des réalisations
 - Indicateurs de suivis spécifiques à chaque réalisation (audience des événements organisés, questionnaires de satisfaction, indicateurs de préparation et de suivi des publics, etc.).
 - Évolution des taux de remplissage des formations

Premières réalisations / actions déjà engagées en 2017 La première action de professionnalisation des acteurs de l'orientation organisée dans le présent cadre s'est déroulée le 14 novembre 2017.

⁵ Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

3.3 Priorité 3 - La formation professionnelle tout au long de la vie : former et insérer

Les actions qui suivent visent notamment à répondre aux besoins de compétences actuels, mais aussi futurs des entreprises de la filière dans la Région Grand Est. Par là même, il s'agit également d'améliorer les perspectives d'insertion ou de mobilité professionnelle des résidents du Grand Est. Dans ce cadre, sont recherchées la complémentarité entre les acteurs et l'optimisation, mais également l'innovation et la recherche d'une plus grande qualité.

En vue de rechercher les complémentarités entre les acteurs et les dispositifs, l'approche est ici globale et inclue toutes les voies de formation professionnelle : initiale (scolaire et apprentissage) ainsi que continue.

Cette priorité comprend trois actions : une spécifique au pilotage concerté des voies de formation permettant d'accéder aux métiers de la filière, une organisant le renforcement du rapport entre les entreprises et les lieux de formation et la dernière visant la formation des actifs occupés.



3.3.1 Fiche action n°4

Identifier, analyser et adapter l'offre de formation professionnelle initiale et continue

Constats / Contexte

L'appareil de formation vers les métiers de la filière forêt / bois / ameublement dans le Grand Est est conséquent et intègre la quasi-totalité des certifications existantes. Les formations mises en œuvre reflètent de plus la diversité de la filière de la forêt à l'industrie, etc.

Les formations déployées sont toutefois et notamment caractérisées :

- par une dispersion géographique importante avec des organismes de formation souvent implantés près des zones de forte densité de la ressource et induisant des problématiques d'accessibilité et d'attractivité.
- par une hétérogénéité des effectifs : certaines formations répondent à des besoins numériquement importants quand d'autres concernent des métiers rares avec des petits effectifs, mais une importance stratégique.

Concernant les besoins en compétences deux facteurs, notamment, laissent présager une augmentation des recrutements et donc des besoins de formation :

- la hausse attendue de l'activité de la filière autour notamment des deux moteurs déjà mentionnés (énergie et construction)
- le passage de relais générationnel avec de nombreux départs en retraite annoncés (par exemple l'Office National des Forêts a des besoins de recrutement importants dans les années à venir).

L'objet de la présente action est donc d'ajuster la demande et l'offre de compétences compte tenu des évolutions mentionnées, et de le faire en articulation avec les acteurs locaux en tenant compte des enjeux territoriaux et des profils mobilisables.

Les travaux conduits dans le cadre de la priorité 1 du présent contrat permettront de prioriser les enjeux et de piloter cette action sur la base de constats partagés.

Enfin, ces travaux sont à conduire dans le cadre d'une région nouvelle et étendue. Ceci implique notamment des évolutions de la méthodologie (homogénéisation des outils, etc.), des habitudes de travail (reconfiguration des réseaux, etc.), et une prise en compte des enjeux adaptée à cette nouvelle échelle. Le présent COT se veut un appui à ces évolutions.

Objectif(s) visé(s)

- **Cartographier l'offre de formation professionnelle et l'analyser par voie, niveau et localisation.**

Sur la base des évolutions étudiées dans le cadre de la priorité 1, des outils mobilisables en termes d'insertion professionnelle et plus largement de toute information pertinente mobilisable.

- **Adapter annuellement l'offre sur la base de cette analyse**

Sur la base notamment des éléments précédents, et de manière annuelle, tant pour la formation continue des demandeurs d'emploi que pour l'apprentissage, dans un calendrier tenant compte des temporalités des acteurs.

- **Améliorer la sélection des candidats et l'insertion professionnelle des formés.**

Favoriser pour cela les liens avec les acteurs locaux : prescripteurs, agences de la Région, mais également entreprises et réseaux d'entreprises. Compte tenu de la dispersion de l'appareil de formation et des entreprises, la question de la mobilité doit être prise en compte (identification des freins et actions pour les lever,

mobilisation des outils existants, etc.)

- **Favoriser les expérimentations pédagogiques et organisationnelles**

Notamment par exemple le mixage de public quand il est, par exemple, rendu nécessaire par la faiblesse des effectifs, ou encore l'individualisation des parcours, etc.

- **Optimiser la performance des plateaux techniques**

Les plateaux techniques constituent un paramètre important de la pertinence et leur évolution doit être soutenue dans le temps.

- **Identifier l'offre de formation hors Grand Est (nationale et des pays frontaliers) pour optimiser le positionnement de l'appareil de formation du Grand Est.**

Pilotage⁶	Région
Partenaires	Représentants de la profession, Éducation nationale, DRAAF, DIRECCTE, Pôle emploi, OPCA.
Leviers	Procédures d'aménagement des cartes des formations initiales, procédure d'établissement du Programme Régional de Formation, mobilisation des contrats de professionnalisation, FIFE, POE, politiques d'investissement, aides à la mobilité, actions conduites dans le cadre de la convention-cadre Agefiph / Région et de ses conventions d'application, etc.
Livrables attendus sur la période du COT + calendrier	<ul style="list-style-type: none">• Cartographie complète de l'offre de formation de la filière actualisée annuellement• Préconisations d'évolution de l'offre de formation• Actions et expérimentations• Cartographie de l'offre de formation frontalière
Indicateurs d'évaluation	Suivi de l'insertion professionnelle Taux de remplissage des formations Taux de certification
Premières réalisations / actions déjà engagées en 2017	<ul style="list-style-type: none">• Consultation du groupe de travail pour les projets d'ouverture de formation par apprentissage• Prise en compte des priorités dégagées lors de la consultation sectorielle du 7 avril 2017 pour l'élaboration des « orientations régionales secteur bois » préalablement au lancement du Programme Régional de Formation Grand Est 2018.

⁶ Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

Développer l'alternance et le lien « école – entreprise »

Constats / Contexte Quelle que soit la voie de formation, la possibilité d'effectuer des périodes en entreprise présente de nombreux avantages tant pour l'apprenant (qu'il s'agisse de l'acquisition d'autres compétences qu'académiques, de l'acculturation au monde de l'entreprise ou encore de la confirmation ultime du projet professionnel) que pour l'entreprise qui tout en participant à l'effort de formation se voit offrir la possibilité de détecter des talents et de pré-spécialiser des individus à son activité en vue de futurs recrutements.

Toutefois, le potentiel de cette zone de rencontre entre l'école et l'entreprise n'est pas pleinement exploité, certaines entreprises par exemple ne s'inscrivant pas dans cette culture. A l'inverse le milieu académique peut à l'occasion méconnaître les spécificités et les attentes d'une entreprise. L'enjeu d'une meilleure connaissance réciproque organisée autour de la thématique de l'alternance est donc susceptible de produire des effets tant en matière de qualité de la formation que de perspectives d'insertion pour les apprenants et de facilités de recrutement pour les entreprises.

Dans ce cadre, l'apprentissage est une modalité de formation intéressante permettant une implication forte des entreprises dans la formation des futurs actifs. Elle reste toutefois victime d'un déficit de notoriété, et d'a priori négatifs tant du côté des potentiels apprentis et de leur famille que des entreprises (qui pour certaines l'envisagent comme un dispositif complexe, instable, coûteux, etc.). Une promotion particulière de cette modalité de formation en alternance est donc souhaitée par les partenaires.

Enfin, les entreprises jouent un rôle important dans la représentation de la filière et de ses métiers particulièrement lors de l'accueil de publics (stagiaires, nouveaux employés, etc.) et une sensibilisation des entreprises sur ces enjeux est souhaitable.

Objectif(s) visé(s)

- **Favoriser l'expérimentation en matière de lien-école / entreprise et promouvoir les bonnes pratiques**

Le recensement et l'analyse des innovations réussies peuvent permettre d'en transposer l'usage dans des situations où cela est pertinent. La pertinence de pratiques est également un moyen d'impliquer les entreprises.

- **Améliorer la connaissance de la filière et des entreprises de la filière qu'ont les enseignants et les formateurs**
- **Sensibiliser les professionnels à l'accueil des salariés et futurs salariés. Promouvoir « l'entreprise qui sait accueillir ».**
- **Favoriser la coordination et le travail entre les acteurs de la formation professionnelle et de l'entreprise**

Le fonctionnement de l'alternance repose sur tout un écosystème d'acteurs locaux ou régionaux qu'il est important d'informer, d'animer, de mobiliser, etc. en vue notamment de sécuriser au maximum les parcours des apprenants et de conforter un réseau d'entreprises partenaires dont l'extension constitue également un objectif.

- **Promouvoir le statut d'apprentissage auprès des publics cibles**

Des outils de promotion de l'apprentissage sont mis en place dans la Région. Les signataires et partenaires du présent COT s'engagent à articuler leurs efforts respectifs de promotion de l'apprentissage.

Pilotage⁷	Région / Autorités Académiques (EN, DRAAF)
Partenaires	Représentants de la profession, DIRECCTE, OPCA
Leviers	<ul style="list-style-type: none"> • Campus des Métiers et des Qualifications du Bois, • Programme pour la qualité de l'apprentissage, • Développeurs de l'apprentissage, • Campagnes de promotion de l'apprentissage, • Développeurs de l'alternance, • Dispositifs spécifiques d'accompagnement des travailleurs handicapés, expérimentations dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs handicapés (PRITH) etc.
Livrables attendus sur la période du COT + calendrier	Actions et expérimentations menées
Indicateurs d'évaluation	Bilan des actions et expérimentations menées Évolution du nombre d'alternants

⁷ Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

3.3.3 Fiche action n°6

Accompagner le maintien et la montée en compétences des professionnels

Constats / Contexte

Les partenaires constatent des difficultés de recours à la formation dans les entreprises de la filière. Ce constat est d'autant plus prégnant que la taille de l'entreprise est petite et tient à des raisons économiques (répondre à une commande plutôt que de se former), organisationnelles (peu de redondance / polyvalence dans l'organisation, et donc difficulté à libérer l'actif pour sa formation), etc.

Le contexte, pourtant, de mécanisation accrue et de forte concurrence rend nécessaire l'évolution des compétences des actifs occupés de la filière. Les formations nécessaires peuvent concerner tant l'évolution des techniques que la dimension commerciale, l'implantation d'un progiciel de gestion intégrée, le management intermédiaire, etc.

Par ailleurs, les actifs occupés, et particulièrement ceux dont l'emploi est menacé, disposent de possibilités d'évolution professionnelle, de nature à sécuriser leur parcours et qui ne sont pas toujours mobilisés. Il est donc utile de favoriser l'accès de tous à ces outils.

Il existe, d'autre part, dans le monde forestier une catégorie spécifique d'acteurs : les propriétaires forestiers. Compte tenu de la technicité de la gestion forestière et de l'évolution des marchés et des valorisations possibles des types de bois, la formation des propriétaires revêt un caractère crucial, d'autant plus dans un contexte de changement climatique. Les compétences recherchées concernent particulièrement la sylviculture et la gestion.

Enfin, compte tenu notamment des équipements utilisés dans les métiers de la filière, la question de la sécurité au travail occupe une place importante et reflète une tension entre l'évolution perpétuelle des normes et la difficulté, particulièrement pour les plus petites structures, de répondre à l'ensemble de leurs obligations (actualisation du document unique ; etc.).

Objectif(s) visé(s)

- **Coordonner les stratégies privées et publiques de formation d'actifs occupés.**

Ici les plans de formation liés à un investissement de type « saut technologique » pourront être privilégiés par rapport à ceux liés à des investissements de remplacement ou hors investissement. Les plans de formation porteurs d'une logique d'évolution globale de l'effectif semblent également à favoriser.

- **Favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des actifs occupés, en facilitant la mobilisation de leurs droits**

Les droits qu'ont les actifs en matière de formation sont parfois sous-utilisés, alors qu'ils constituent des moyens de la sécurisation des parcours des individus. Il s'agit donc d'améliorer le taux de recours à ces droits.

- **Disposer d'un état des lieux concernant la sécurité et la santé au travail, lister et mobiliser les outils de formation et d'information existants pour améliorer la prise en compte de ces enjeux,**

L'établissement d'un état des lieux des obligations légales, de leur application au sein des entreprises et, le cas échéant, la définition d'hypothèses quant à l'écart entre les deux permettront, en lien avec le recensement des outils mobilisables d'apporter des

solutions correctives pour améliorer la sécurité des actifs de la filière. Ce travail nécessitera l'implication de partenaires extérieurs à la démarche du COT et détenteurs d'informations ou d'expertise sur les questions de sécurité.

- **Favoriser la formation des propriétaires forestiers et notamment des élus de communes forestières**

Compte tenu des enjeux spécifiques de cette question, ce sont particulièrement les mesures du Fonds Européen pour l'Agriculture et le Développement Rural qui seront mobilisées à chaque fois que possible.

Pilotage⁸	DIRECCTE, Profession, Région
Partenaires	Représentants de la profession, OPCA, Région, Education Nationale, DRAAF, Pôle emploi, Sur la sécurité : associer des partenaires extérieurs au COT : MSA, ARACT, CARSAT, INRS, OPP BTP, etc.
Leviers	<ul style="list-style-type: none"> • Outils des OPCA, • EDEC, • FEADER (et particulièrement la mesure 01 « transfert de connaissance et outils d'information »), • Outils de conseil RH, • CEP, CPF, VAE, • Outils de l'Agefiph permettant le financement complémentaire d'actions de formations professionnelles des salariés dans une logique de maintien de l'employabilité, etc.
Livrables attendus sur la période du COT + calendrier	Liste des actions, expérimentations conduites.
Indicateurs d'évaluation	Chiffres témoignant de l'accès à la formation des actifs occupés de la filière Évolution dynamique de ces chiffres
Premières réalisations / actions déjà engagées en 2017	Signature d'un Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) 2017-2018 pour la Région Grand Est <i>N.B. : les programmes opérationnels du FEADER dans le Grand Est permettent le financement d'actions de formation à destination de propriétaires forestiers et notamment d'élus des communes forestières.</i>

⁸ Missions du/des pilotes : suivre les travaux, s'assurer de la réalisation des objectifs, organiser et gérer les réunions.

4. La gouvernance du contrat

4.1 Article 4 : Le pilotage du Contrat d'Objectifs Territorial

Un **comité de pilotage** du contrat d'objectifs de la filière Forêt / Bois / Ameublement est mis en place. Présidée par le Président du Conseil régional ou son représentant, cette instance se compose des représentants des institutions/organisations signataires et partenaires :

- La Préfecture de région Grand Est ;
- Les Rectorats des trois Académies ;
- L'ONISEP Grand Est
- La DRAAF Grand Est ;
- La DIRECCTE Grand Est ;
- Le Conseil régional Grand Est ;
- Les associations interprofessionnelles de la Forêt et du Bois du Grand Est ;
- L'UNIFA et le PLAB Grand Est ;
- Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés : FAFSEA, OPCA 3+, OPCALIA.

Ce comité peut comprendre, à titre consultatif, toute personne ou organisme qu'il jugera utile d'associer à ses débats et particulièrement :

- La Direction régionale de Pôle Emploi,
- L'AGEFIPH,
- Le représentant du Campus des Métiers et des Qualifications du Bois
- L'OREF

seront conviés à chaque rencontre du comité de pilotage.

Le comité de pilotage se réunira au moins une fois par an.

Le comité de pilotage a pour missions de :

- Dresser le bilan des actions réalisées dans l'année
- Identifier des axes d'amélioration
- Capitaliser les bonnes pratiques
- Relever les besoins des professions concernées au regard des différentes programmations de formation
- Définir le plan d'actions prioritaire pour l'année suivante.
- Assurer le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre
- Alimenter le Comité Technique Filière Forêt Bois et informer la Commission Régionale de Forêt et du Bois des avancées du COT.

Parallèlement au comité de pilotage, **des groupes de travail** seront mis en place par priorité. Composés de techniciens représentant les signataires et partenaires, ils auront pour fonction de suivre la mise en œuvre du contrat et de garantir son animation, de préparer les réunions du comité de pilotage, de rendre compte de leur activité et de prendre en compte les orientations du Comité de pilotage. Ils se réuniront à minima deux fois par an et plus si nécessaire.

4.2 Article 5 : Le pilotage du Contrat d'Objectifs Territorial

La mise en œuvre du contrat s'effectue au travers de fiches-actions formalisées précisant le contenu de l'action, les objectifs, le(s) partenaire(s) en charge du pilotage, les partenaires associés à l'action, le calendrier de réalisation de l'action, les indicateurs de suivi de l'action.

En parallèle, et de manière annuelle, des conventions d'applications pourront être conclues, en cohérence avec les orientations du COT. Elles permettent de mesurer et valoriser les efforts, notamment financiers, mais aussi humains, mobilisés par chaque structure signataire ou partenaire.

4.3 Article 6 : Durée et validité du contrat

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date de signature. Il pourra être reconduit tacitement pour 2 ans, après validation d'un bilan intermédiaire.

Le présent contrat pourra être modifié et/ou complété par voie d'avenants, rendus nécessaires en particulier dans le cas de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce contrat.

Le Préfet de la
Région Grand-Est

Le Président de la
Région Grand-Est

La Rectrice de la
Région Académique
Grand Est

Le Directeur Régional
de la DRAAF
Grand Est

La Déléguée
Régionale de
l'ONISEP Grand Est

Le Président de
FIBOIS Alsace

Le Président de
VALEUR BOIS

Le Président de
GIPEBLOR

Le Président de
l'Ameublement
Français

La Présidente du
PLAB Grand Est

Le Président
d'OPCA 3+

La Présidente du
FAFSEA

Le Directeur régional
d'OPCALIA Grand Est

Fait en _____ exemplaires originaux à _____ le _____.

ANNEXES

CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL



#GrandEst
à vos
côtés !

Forêt,
Bois &
Ameublement

Annexe 1 : Périmètre du COT

SECTEURS RETENUS

Au niveau le plus détaillé (732) de la nomenclature d'activités françaises (NAF).

En amont, la **Sylviculture et exploitation forestière (02)** :

- 0210Z *Sylviculture et autres activités forestières*
- 0220Z *Exploitation forestière*
- 0230Z *Récolte de produits forestiers non ligneux poussant à l'état sauvage*
- 0240Z *Services de soutien à l'exploitation forestière*

Le Travail du bois et fabrication d'articles de bois et en liège, à l'exception des meubles : fabrication d'articles en vannerie et sparterie (16) :

- 1610A *Sciage et rabotage du bois, hors imprégnation*
- 1610B *Imprégnation du bois*
- 1621Z *Fabrication de placage et de panneaux de bois*
- 1622Z *Fabrication de parquets assemblés*
- 1623Z *Fabrication de charpentes et d'autres menuiseries*
- 1624Z *Fabrication d'emballages en bois*
- 1629Z *Fabrication d'objets divers en bois ; fabrication d'objets en liège, vannerie et sparterie*

L'industrie de l'ameublement est abordée via le secteur de la **Fabrication de meubles (31)** au niveau 88 de la NAF. :

- 3101Z *Fabrication de meubles de bureau et de magasin*
- 3102Z *Fabrication de meubles de cuisine*
- 3103Z *Fabrication de matelas*
- 3109A *Fabrication de sièges d'ameublement d'intérieur*
- 3109B *Fabrication d'autres meubles et industries connexes de l'ameublement*
- 9524Z *Réparation de meubles et d'équipement du foyer*

Les secteurs **en lien avec la mise en œuvre** répertoriés dans la construction :

- 4332A *Travaux de menuiserie bois et PVC*
- 4332C *Agencement de lieux de vente (comprenant les produits relatifs aux travaux de menuiserie)*
- 4391A *Travaux de charpente*

Les secteurs suivants **en lien avec le commerce et service du bois et des meubles** :

- 4613Z *Intermédiaires du commerce en bois et matériaux de construction*
- 4647Z *Commerce de gros (commerce interentreprises) de meubles, de tapis et d'appareils d'éclairage*
- 4673A *Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction*
- 4759A *Commerce de détail de meubles*
- 4778B *Commerce de détail de charbons et combustible*

Remarque :

Le bois énergie est difficile à approcher en termes statistiques. Les produits mobilisés et créés sont de natures diverses et en évolution. En effet, le bois énergie se présente sous plusieurs formes de combustibles :

- le **bois bûche** (ou bois de chauffage), le plus utilisé par les particuliers ;
- le **granulé de bois** (ou pellet), fabriqué à partir de sciures ou de sous-produits de menuiserie, c'est un petit cylindre de sciure de bois très fortement compressée ;
- le **bois déchiqueté**, produit à partir des sous-produits issus de l'exploitation forestière, correspond à trois types de combustibles distingués selon leur origine : la plaquette forestière, les produits connexes des industries du bois et les produits bois en fin de vie.

Une partie des fournisseurs de bois énergie est intégrée dans **la sylviculture et l'exploitation forestière** et **le sciage**. Par ailleurs, la production du bois énergie pour compte propre n'est pas nécessairement déclarée, ce qui rend complexe la quantification de ce segment.

Pour rappel :

La nomenclature d'activités (NA) donne une indication sur l'activité principale de l'entreprise (APE). Celle-ci est déterminée en fonction de la ventilation des différentes activités de l'entreprise. C'est la ventilation du chiffre d'affaires ou des effectifs selon les branches qui est utilisée comme critère de détermination.

MÉTIER RETENUS

La **nomenclature des Familles professionnelles (FAP)** permet un rapprochement des données concernant les actifs en emploi déclinées en **professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)** et des données concernant les actifs au chômage déclinées en **emplois-métiers (ROME)**.

Les **métiers du bois et de l'ameublement** sont répertoriés dans les FAP d'**ouvriers non qualifiés (ONQ)** et d'**ouvriers qualifiés (OQ) du travail du bois et de l'ameublement (F2Z20, F3Z40, F3Z41)**, dans les FAP d'**ONQ et OQ des industries de process (E0Z23, E1Z44)**. Au sein des familles de techniciens, agents de maîtrise (AM) et d'ingénieurs et cadres, la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) ne permet pas toujours de distinguer les travailleurs du bois de ceux de l'imprimerie et des matériaux souples ou encore des autres industries de process. Ainsi, les professionnels du bois composent **partiellement trois FAP de techniciens et AM (F5Z70, E2Z70, E2Z80)**, et **trois FAP d'ingénieurs et cadres (H0Z90, H0Z92, N0Z90)**.

11 FAP (niveau 225)	Déclinées en 15 PCS	
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	675b	Ouvriers de production non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
Artisans du travail du bois et de l'ameublement	214a	Artisans de l'ameublement
	214b	Artisans du travail mécanique du bois
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	627d	Ouvriers qualifiés de scierie, de la menuiserie industrielle et de l'ameublement
Ouvriers non qualifiés du papier-carton et du bois	674e	Ouvriers de production non qualifiés : industrie lourde du bois, fabrication des papiers et cartons
Ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication de papier-carton	626c	Opérateurs et ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication du papier-carton
Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques <i>[composition partielle]</i>	476b	Techniciens de l'industrie des matériaux souples, de l'ameublement et du bois
	485b	Agents de maîtrise en fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)
Techniciens des industries de process <i>[composition partielle]</i>	475a	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation
	475b	Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process <i>[composition partielle]</i>	484b	Agents de maîtrise en fabrication : métallurgie, matériaux lourds et autres industries de transformation
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production <i>[composition partielle]</i>	386e	Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)
Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité <i>[composition partielle]</i>	387c	Ingénieurs et cadres des méthodes de production
	387d	Ingénieurs et cadres du contrôle qualité
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) <i>[composition partielle]</i>	386a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau)

Les **métiers de la sylviculture** sont répertoriés dans les familles professionnelles (FAP) de l'agriculture. La nomenclature ne permet pas de distinguer le conducteur d'engin agricole, du conducteur d'engin forestier.

3 FAP (niveau 225)	Déclinées en 4 PCS	
Bûcherons, sylviculteurs indépendants	122b	Exploitants forestiers indépendants, de 0 à 9 salariés
Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers	691f	Ouvriers de l'exploitation forestière ou de la sylviculture
	533b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	691a	Conducteurs d'engin agricole ou forestier

Les **métiers les plus significatifs des secteurs de la commercialisation** seront mis en évidence avec des précautions en termes d'interprétation.

Les métiers du bâtiment retenus

2 FAP (niveau 225)	Déclinées en 4 PCS	
Charpentiers (bois)	632c	Charpentiers en bois qualifiés.
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	211b	Artisans menuisiers du bâtiment, charpentiers bois
	632d	Menuisiers qualifiés du bâtiment
	632j	Monteurs qualifiés en agencement, isolation

La nomenclature du ROME permet d'observer les actifs à la recherche d'un emploi et les offres d'emploi déposées à Pôle emploi

Emplois métiers du bois et de l'ameublement

Emploi – Métier (ROME)
B1806 Tapisserie - décoration en ameublement
H1206 Management et ingénierie études, recherche et développement industriel
H1210 Intervention technique en études, recherche et développement
H1301 Inspection de conformité
H1401 Management et ingénierie gestion industrielle et logistique
H1402 Management et ingénierie méthodes et industrialisation
H1404 Intervention technique en méthodes et industrialisation
H1501 Direction de laboratoire d'analyse industrielle
H1502 Management et ingénierie qualité industrielle
H1503 Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle
H2201 Assemblage d'ouvrages en bois
H2202 Conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois
H2203 Conduite d'installation de production de panneaux bois
H2204 Encadrement des industries de l'ameublement et du bois
H2205 Première transformation de bois d'œuvre
H2207 Réalisation de meubles en bois
H2208 Réalisation d'ouvrages décoratifs en bois
H2209 Intervention technique en ameublement et bois
H2502 Management et ingénierie de production
H2504 Encadrement d'équipe en industrie de transformation

Emplois métiers de la sylviculture

A1205 Sylviculture
A1201 Bûcheronnage et élagage
A1101 Conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière

Emplois métiers du bâtiment

F1501 Montage de structures et charpentes bois
F1503 Réalisation – installation d'ossatures bois
F1604 Montage d'agencements
F1607 Pose de fermetures menuisées
H2206 Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie

Remarque :

Un même emploi-métier comporte plusieurs niveaux de qualification, soit neuf codifications possibles : 1 Manœuvres ; 2 Ouvriers non qualifiés ; 3 Ouvriers qualifiés ; 4 Ouvriers hautement qualifiés ; 5 Employés non qualifiés ; 6 Employés qualifiés ; 7 Techniciens ; 8 Agents de maîtrise ; 9 Ingénieurs et cadres.

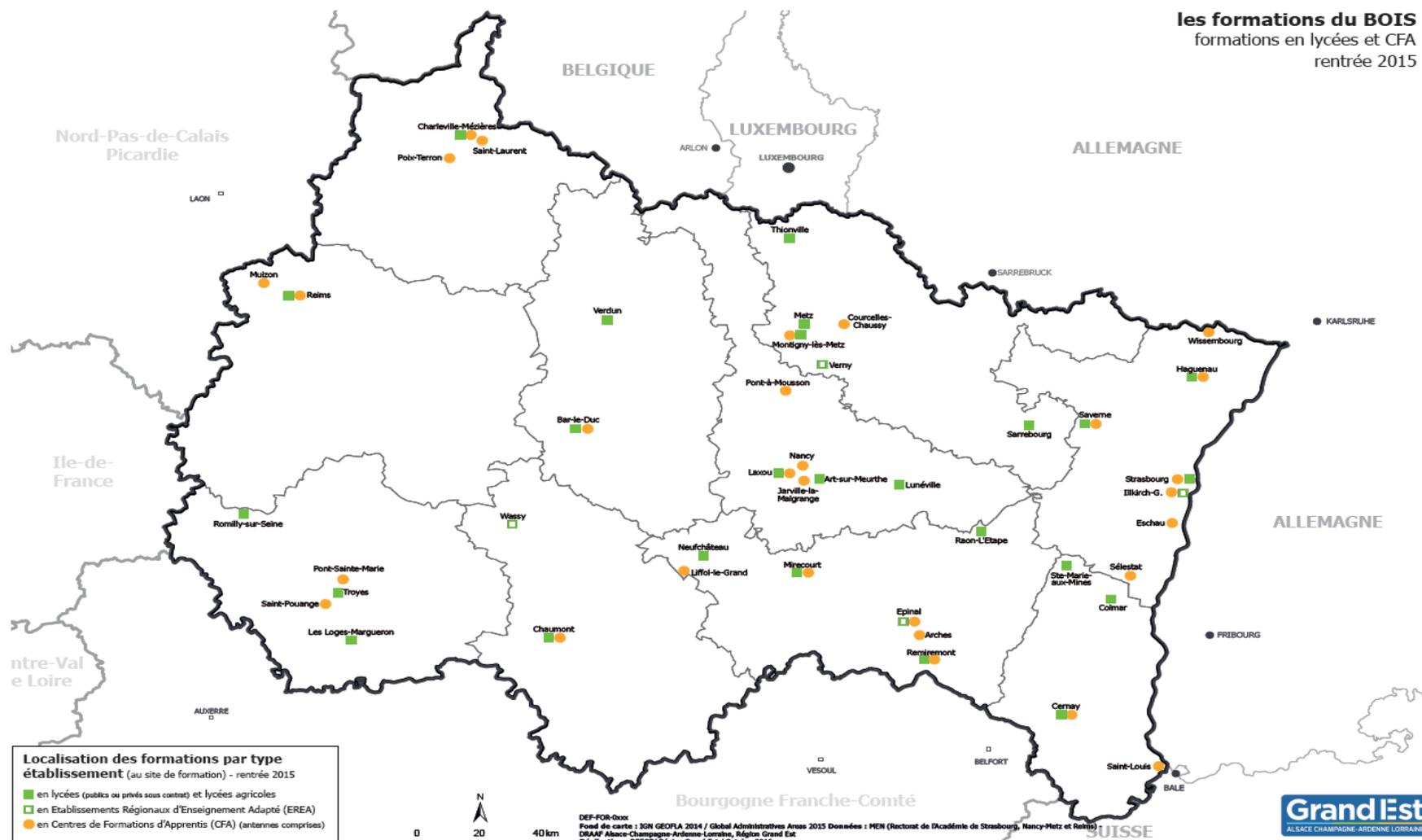
Un emploi-métier peut se retrouver dans différente FAP, mais à des niveaux de qualification différents.

Annexe 2 : Composition des groupes de travail du COT

	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3	Bois dans la construction
Signataires				
Région	X	X	X	X
Éducation nationale	X	X	X	X
ONISEP		X		
DRAAF	X	X	X	
DIRECCTE	X	X	X	X
Interprofession	X	X	X	X
PLAB / Ameublement Français	X	X	X	
FAFSEA	X	X	X	
OPCALIA	X		X	
OPCA 3+	X		X	
Partenaires				
CMQ des métiers du Bois	X	X	X	X
FFB, CAPEB, SCOP BTP, Constructys				X

Annexe 3 : Carte des formations initiales

les formations du BOIS formations en lycées et CFA rentrée 2015



NOTES

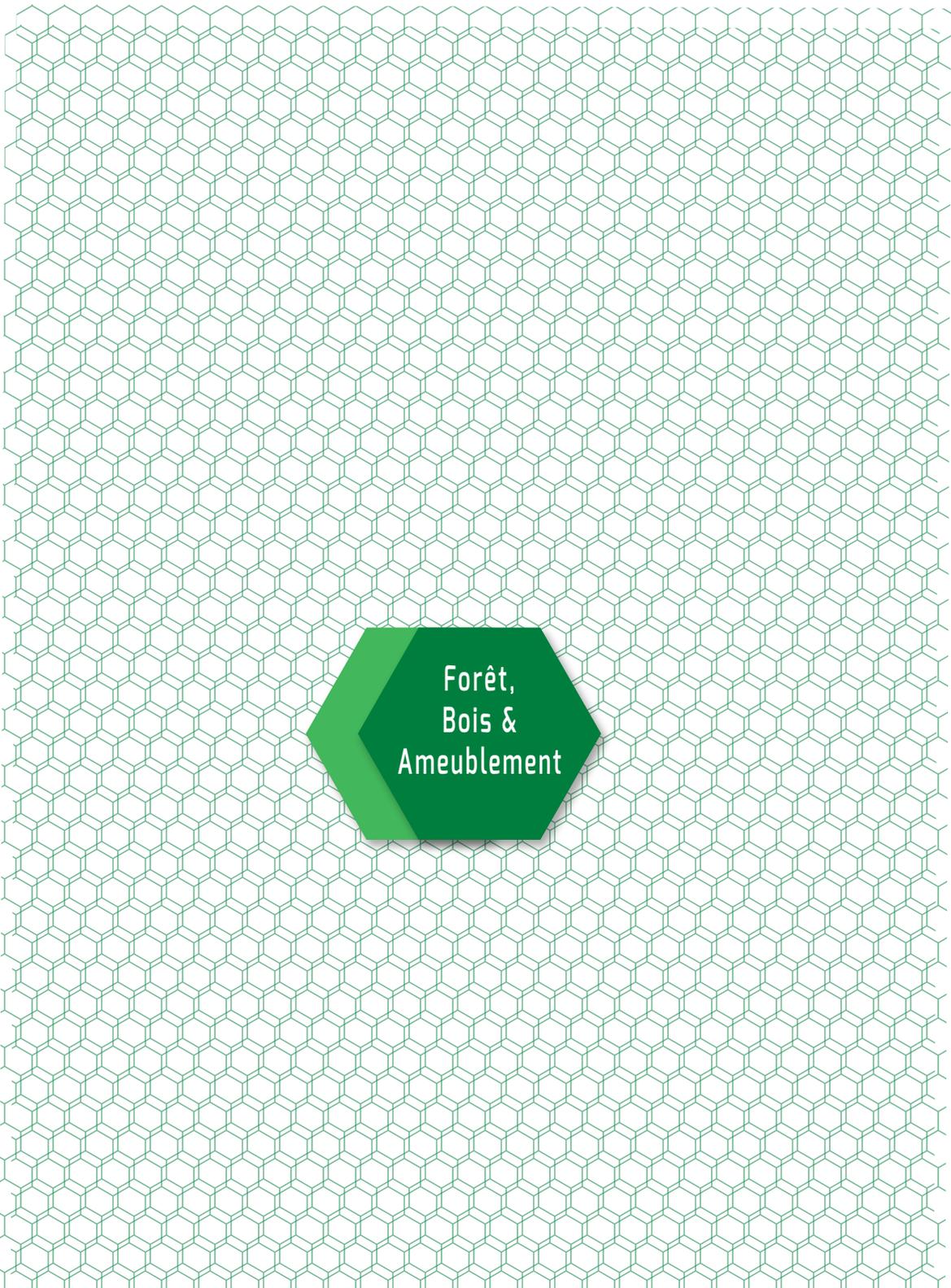
OBJECTIF EMPLOI

Personne à contacter :

Direction de l'Éducation, de la Formation
et de l'Orientation Professionnelles (DEFOP)
Service des Politiques Contractuelles

Chargé de projet COT Forêt/Bois/Ameublement

Grégory HINSCHBERGER | 03 87 61 68 61
Gregory.Hinschberger@grandest.fr



Forêt,
Bois &
Ameublement

Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

Maison de la Région - 1 place Adrien Zeller
BP 91006 - 67070 STRASBOURG Cedex
Tél 03 88 15 68 67

Maison de la Région - 5 rue de Jéricho
CS70441 - 51037 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex
Tél 03 26 70 31 31

Maison de la Région - Place Gabriel Hocquard
CS 81004 - 57036 METZ Cedex 01
Tél 03 87 33 60 00

www.grandest.fr