

CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR³



Tissu productif

- **14 082 établissements**, soit 3% des établissements en Grand Est en 2014
- 5 723 établissements employant 41 330 salariés
- **Entre 2008 et 2015 : - 9% des établissements salariés | - 18% d'effectifs salariés**

Besoin d'emploi en 2016 & Formation

- **1 809 projets de recrutement** dont 46% jugés difficiles par les entreprises
- **Plus de 3 000 offres d'emploi** sur les métiers du bois déposées par les entreprises de la filière
- 1 749 élèves
- **1 404 apprentis**
- 466 étudiants

Profil des demandeurs d'emploi en décembre 2016

- **14 940** demandeurs d'emploi en catégorie ABC
- 9,7% en France Métropolitaine

Profil des actifs en emploi en 2013

- **21 495 actifs** exercent un métier du bois au sein d'une entreprise de la filière
- **27% ont 50 ans et plus**
- 7% sont des femmes
- **23% sont de niveau VI**

Forêt / Bois / Ameublement

Former et promouvoir les métiers pour accompagner le développement d'une filière

Au travers de ce COT¹, les signataires s'entendent à proposer une offre de formation la plus adaptée aux besoins actuels et à venir et à élaborer des plans d'actions visant à mieux faire connaître les perspectives d'emplois de cette filière².

DIAGNOSTIC PARTAGE



Forces & opportunités

- Filière composée d'une **grande diversité de métiers** et présente sur tout le territoire Grand Est
- **Transition énergétique** facteur de relance de la filière (cf. construction & énergie)
- **Perspectives d'emplois** (cf. métiers de la forêt)
- **Offre de formation quasi exhaustive**

Faiblesses & Menaces

- **Surreprésentation des non-salariés**
- Évolutions technologiques de la filière dictées par une **forte concurrence internationale**
- **Difficultés de recrutement** / implantation en zone rurale / **Méconnaissance des métiers** de la filière
- **Pyramide des âges vieillissante** pour certains métiers (cf. exploitation forestière)



[Analyse sectorielle Forêt/Bois/Ameublement | OREF Grand Est | 08/2017](#)



PARTENAIRES GRAND EST

- Région
- État
- Académies Reims, Nancy-Metz, Strasbourg
- Onisep
- Pôle emploi
- Agefiph
- Fibois Alsace
- Valeur Bois
- Gipeblor
- Ameublement français
- PLAB
- OPCAs/FAF : FAFSEA, OPCA3+, OPCALIA

ENJEUX

- **Adapter l'offre de formation professionnelle pour répondre aux perspectives de relance de la filière et soutenir sa compétitivité.** Cela se traduit par une nécessité de satisfaire les besoins en compétences actuelles et futures des entreprises notamment en termes de renouvellement de la pyramide des âges (cf. exploitation forestière) et de transition énergétique (cf. bois-construction, bois-énergie)
- **Promouvoir les métiers et les formations de la filière.** En effet, ces métiers ont un déficit d'image, il s'agit de les faire connaître auprès du grand public et de les rendre attractifs.
- **Mobiliser les entreprises et les positionner** comme un acteur essentiel contribuant à une efficacité de l'appareil de formation (cf. promotion de l'apprentissage) et à une meilleure représentation/connaissance des métiers de la filière.

³ Sources : Insee Clap, Acoff-Ursaff, Insee, Pôle emploi, ministère de l'Éducation

¹ Contrat d'Objectifs Territorial : outil de concertation et de contractualisation entre l'État, la Région et les organisations professionnelles représentatives d'un secteur sur les questions relatives à l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi. Il représente la déclinaison opérationnelle du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

² Périmètre des activités du COT : Sylviculture et exploitation forestière | Travail du bois | Ameublement | Bois dans la construction | Commerce du bois.



PLAN D' ACTIONS

Actions

Objectifs

Priorité 1 Diagnostics et prospective : Observer pour décider

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

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

Priorité 2 Promotion des métiers : Conseiller et informer

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

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

Priorité 3 Formation professionnelle tout au long de la vie : former et insérer

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

Accompagner le maintien et la montée en compétences des professionnels

- Créer des **habitudes régionales d'observation** permettant de recenser, mutualiser et partager les données emploi/formation afin de produire des analyses détaillées par métier ;
- Produire régulièrement un **tableau de bord régional** synthétique des données emploi/compétence/formation ;
- Conduire des **études** thématiques ponctuelles ;
- Observer de manière **prospective** les tendances sur les marchés du bois (cf. analyses sur les évolutions technologiques et des marchés) ;
- Mobiliser l'**expertise des entreprises** quant à leurs connaissances des compétences recherchées, des difficultés de recrutement.

- Établir un **périmètre des métiers et formations** concernant le bois dans la construction ;
- Cartographier annuellement l'**offre de formation** correspondante par voie et niveau ;
- Organiser une **veille sur le secteur** en termes réglementaire et technique ;
- Adapter l'**offre de formation** aux besoins constatés ;
- Observer l'**insertion des sortants de formation** (cf. niveau IV et III) et la favoriser ;
- Identifier des **opérations** au service de la promotion des métiers de la construction et de la filière bois.

- Rendre **visible** la filière forêt / bois / ameublement pour mieux communiquer sur les métiers ;
- Sensibiliser, former et informer les professionnels du Service public régional de l'orientation sur les métiers de la filière ;
- Soutenir des **événements** de promotion d'ampleur régionale dont un dédié à la filière ;
- Favoriser l'intervention des professionnels en milieu scolaire ;
- Veiller à la **promotion des métiers** de la filière auprès des travailleurs handicapés susceptibles de les exercer ;
- Favoriser la **mixité** femmes / hommes.

- Cartographier l'**offre de formation professionnelle** et l'analyser par voie, niveau et localisation ;
- Adapter annuellement l'**offre** sur la base de cette analyse ;
- Améliorer la **sélection des candidats** et l'insertion professionnelle des formés ;
- Favoriser pédagogiques et organisationnelles (cf. mixage du public, individualisation des parcours) ;
- Optimiser la performance des **plateaux techniques** ;
- Identifier l'**offre de formation hors Grand Est** (nationale et pays frontaliers) pour optimiser le positionnement de l'appareil de formation du Grand Est.

- Favoriser l'**expérimentation** en matière de lien-école / entreprise et promouvoir les bonnes pratiques ;
- Améliorer la **connaissance** de la filière et de ses entreprises auprès des enseignants et formateurs ;
- Sensibiliser les **professionnels** à l'accueil des salariés et futurs salariés ;
- Favoriser la **coordination** et le travail entre les acteurs de la formation professionnelle et de l'entreprise ;
- Promouvoir le **statut d'apprenti** auprès des publics cibles.

- Coordonner les **stratégies** privées et publiques de formation d'actifs occupés.
- Favoriser le **maintien dans l'emploi** et l'évolution professionnelle des actifs occupés, en facilitant la mobilisation de leurs droits (Cf. CPF)
- 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 ces enjeux.
- Favoriser la **formation des propriétaires forestiers** et notamment des élus de communes forestières (cf. mobilisation du Fonds Européen pour l'Agriculture et le Développement Rural)