


**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*


**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
**L'AVENTURE
DU VIVANT**
LES MÉTIERS GRANDEUR NATURE


pôle emploi


**La Région
Auvergne-Rhône-Alpes**

**académies
Clermont-Ferrand
Grenoble
Lyon**

**RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI
FORMATION
FORET-BOIS
2020-2024**


FIBOIS
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES


FFB AUVERGNE
RHÔNE-ALPES
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT


**l'Ameublement
français**


**ENTREPRENEURS
DES TERRITOIRES**

AKTO
L'humain au cœur des services


vivea Fonds pour
la Formation
des Entrepreneurs
du Vivant

Entre :

- **L'État**

Représenté par :

- Le Préfet de Région, Monsieur Pascal MAILHOS, ou son représentant,
- Le Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon, Chancelier des universités, Monsieur Olivier DUGRIP, ou son représentant,
- Le Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) en tant qu'autorité académique de l'enseignement agricole, Monsieur Michel SINOIR, ou son représentant,

- **La Région Auvergne-Rhône-Alpes**

Représentée par son Président, Monsieur Laurent WAUQUIEZ, ou son représentant, dûment habilité aux présentes par délibération de la Commission permanente du Conseil régional en date du 20 décembre 2018, ci-après désigné la Région,

Et

- **FIBOIS, l'interprofession forêt-bois Auvergne-Rhône-Alpes,**

Représentée par son Président, Jean GILBERT, ou son représentant,

- **FFB Auvergne-Rhône-Alpes, Fédération Française du Bâtiment Auvergne-Rhône-Alpes,**

Représentée par son Président, Philippe LANSARD, ou son représentant,

- **L'Ameublement français,**

Représenté par son Président, Philippe MOREAU, ou son représentant,

- **FNEDT, Fédération Nationale des Entrepreneurs des Territoires,**

Représentée par la Présidente des Entrepreneurs des Territoires Auvergne-Rhône-Alpes, Madame Martine PERRIN, ou son représentant,

- **AKTO, opérateur de compétences des services à forte intensité de main d'œuvre,**

Représenté par son Président, Monsieur Jean HEDOU, ou son représentant et son Vice-Président, Monsieur Laurent BARTHELEMY, ou son représentant

- **VIVEA**

Représenté par sa Directrice Générale, Béatrice DINGLI, ou son représentant,

- **Pôle Emploi,**

Représenté par son Directeur régional, Monsieur Frédéric TOUBEAU, ou son représentant,

Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national pour les organisations professionnelles désignées ci-dessus sont invitées à contribuer aux réflexions et aux travaux du Contrat d'Objectifs Emploi Formation.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

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 le Contrat de projet Etat Région Rhône-Alpes 2015-2020 et le contrat de plan Etat Région Auvergne 2015-2020,

Vu la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »,

Vu le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2018-2021,

Vu la délibération du Conseil régional N°AP-2018-10/09-8-2155 des 11 et 12 octobre 2018 relative au Plan stratégique Emploi-Formation en Auvergne-Rhône-Alpes,

Vu le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) (2017-2021) et la définition de 8 domaines d'excellence (DOMEX),

Vu le programme régional de la forêt et du bois de la région Auvergne Rhône-Alpes 2019-2029 validé par l'arrêté du ministre de l'agriculture et de l'alimentation en date du 28 novembre 2019.

Vu Le contrat régional de filière forêt-bois Auvergne-Rhône Alpes signé le 04 février 2020 par l'État, le Conseil régional et l'interprofession FIBOIS pour la période 2020-2022.

Vu la délibération de la Commission permanente du Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes en date du 19 juin 2020 adoptant le Contrat d'Objectifs Emploi Formation de la filière Forêt-Bois Auvergne-Rhône-Alpes,

Considérant l'objectif poursuivi par les signataires d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois, de maintenir l'emploi et de favoriser l'adaptation des salariés et non-salariés aux évolutions du secteur et des entreprises régionales,

PREAMBULE

Contexte et enjeux de la filière

Avec 36 % de son territoire couvert par la forêt, la région Auvergne-Rhône-Alpes est la première région française en volume de bois sur pied. Une forêt, gérée durablement, qui croît chaque année puisque n'est récolté que 35 % de son accroissement naturel. Si la ressource est disponible sur nos territoires, sa mobilisation est souvent problématique. D'une part parce que la moitié des bois, situés en zone de montagne, sont peu accessibles et difficilement exploitables, et d'autre part parce que la propriété forestière est fortement morcelée : 670 000 propriétaires se partagent 80 % de la surface forestière régionale.

Disponible localement, le bois constitue une ressource renouvelable pour de multiples usages : construction, aménagement, ameublement, emballage, énergie. La filière forêt-bois est une source d'emplois importante qui fait vivre les territoires : 60 000 emplois en Auvergne-Rhône-Alpes pour 20 200 entreprises.

Pourvoyeur d'emploi local, la filière forêt-bois est aussi un atout majeur pour lutter contre le changement climatique. En effet, une forêt gérée capte du carbone (53 millions de tonnes de carbone capté par la forêt française en 2017), le bois utilisé stocke définitivement le carbone (un mètre cube stocke une tonne de carbone) et enfin, le matériau bois mis en œuvre évite l'émission d'un matériau moins vertueux.

Les entreprises de la filière forêt-bois s'inscrivent dans un environnement industriel et commercial qui a subi de profondes mutations : transformation de l'outil de production, concurrences internationales, transition écologique et énergétique. Depuis plusieurs années, les entreprises ont entrepris des démarches de transformations technologiques : numérisation, automatisation, développement de la préfabrication en construction bois, adaptation de systèmes constructifs en bois local. De nouveaux marchés sont abordés, comme les immeubles de grande hauteur, la construction modulaire, ou encore des concepts d'agencements intérieurs intégrant réemploi, modularité, flexibilité, personnalisation et réversibilité des espaces. Ces innovations impliquent le renforcement des recrutements de compétences adaptées.

Si la filière a connu une baisse de ses effectifs depuis 2007, une dynamique de développement est en cours depuis 2016 avec une progression qui devrait être de 12% d'ici 2025, poussée par une demande croissante en construction bois. Les entreprises, quel que soit le secteur d'activité, connaissent des difficultés de recrutement, qui, pour certaines d'entre elles, constituent un véritable frein au développement de l'activité.

Plusieurs raisons expliquent les difficultés de recrutement : méconnaissance des secteurs et des métiers pouvant entraîner une mauvaise image de certains d'entre eux, manque d'attractivité de l'offre de formation pour le grand public, notamment de l'amont de la filière, et des entreprises de petite taille dépourvues de service RH pour promouvoir leurs offres d'emploi.

Dans ce contexte, les entreprises de la filière forêt-bois ont besoin d'accompagnement pour faire face aux difficultés de recrutement et développer de nouvelles compétences.

Historique de contractualisation

Un Contrat d'Objectifs pour le développement de la formation professionnelle dans la filière forêt-bois a été signé dans la région ex-Auvergne en 2015 pour une durée de 5 ans.

La fusion des régions a impacté dès janvier 2016 l'ensemble des organisations signataires du COEF ex-Auvergne et a mis un coup d'arrêt au déroulement des actions envisagées. Ainsi, peu d'entre elles ont pu être menées à terme.

Lorsque s'est posée la question d'élargir le COEF à la grande région, il est apparu aux partenaires consultés et en premier chef les services du Conseil régional et les autorités académiques (la DRAAF et les trois rectorats), que nous ne pourrions pas reprendre les travaux du COEF au stade où il avait été suspendu. En effet, les partenaires ayant changé, il s'est avéré difficile d'obtenir leur adhésion à un diagnostic et des objectifs de travail qui leur paraissaient déjà trop anciens au regard des évolutions de la filière.

Une actualisation est apparue incontournable pour l'ensemble des partenaires consultés, outre le noyau dur Etat/Région : OPCAs, Interprofession, Pôle Emploi...

La DIRECCTE a donc lancé, avec l'appui de Via Compétences, une concertation auprès des partenaires pour qu'ils se prononcent sur l'opportunité de jeter les bases d'un nouveau COEF régional Auvergne-Rhône-Alpes sur la filière forêt-bois, en s'appuyant sur les travaux précédemment conduits et en définissant des priorités d'action adaptées au contexte actuel et à venir de la filière.

Une première réunion en comité technique restreint s'est tenue le 25 janvier 2019 en présence des principaux partenaires institutionnels : DIRECCTE, Conseil régional, DRAAF, Pôle Emploi, les trois rectorats.

Tout au long de l'année 2019 les partenaires du COEF se sont réunis pour définir le périmètre du COEF, identifier les acteurs de la filière, définir les enjeux, les axes et objectifs du COEF, et proposer un plan d'actions.

Le 4 février 2020, un comité de pilotage réunissant l'ensemble des acteurs du COEF, a validé le lancement du contrat d'objectifs emploi formation de la filière forêt-bois Auvergne-Rhône-Alpes.

Pourquoi la mise en place de ce COEF

Il ressort clairement des échanges un consensus quant à la volonté des participants de travailler sur ce contrat. En effet, la démarche partenariale et la mise en réseau paraissent à tous incontournables, compte tenu de la complexité de la filière, du nombre d'acteurs concernés, et du constat d'un besoin de davantage de coordination entre la profession et les membres du SPE (par exemple : la faible utilisation des services de Pôle emploi, notamment par les entreprises de petite taille, induit un biais significatif concernant les métiers en tension dans les différents segments de la filière).

Le Programme régional de la forêt et du bois (PRFB) Auvergne-Rhône-Alpes établit la feuille de route de la politique forestière dans la région pour les dix années à venir, de 2019 à 2029. Quatre priorités régionales ont été identifiées dans le PRFB :

- assurer la pérennité de la forêt et d'une ressource en bois de qualité, adaptée aux besoins ;
- prendre en compte la multifonctionnalité des forêts ;
- favoriser la mobilisation de la ressource bois ;
- valoriser au mieux la ressource locale.

La mise en œuvre du PRFB fera nécessairement appel à des personnes qualifiées et à des compétences renforcées dans les domaines de la gestion forestière, de l'environnement, de l'exploitation forestière, de la transformation et de la commercialisation du bois, de la construction bois... L'objectif quantitatif du PRFB d'augmenter la récolte annuelle de bois de 1,4 million de m³ (soit + 25 % par rapport à la récolte annuelle) créera un besoin direct en personnes qualifiées supplémentaires sur la région.

TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES, DIAGNOSTIC PARTAGE

ARTICLE 1. LE CHAMP DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

Le périmètre retenu pour le COEF est constitué de 18 secteurs d'activités regroupés en 6 segments :

Secteurs d'activité par code NAF et regroupements

Code NAF	Secteur d'activité	Segment d'activité
02.10Z	Sylviculture et autres activités forestières	Forêt
02.20Z	Exploitation forestière	Forêt
02.40Z	Services de soutien à l'exploitation forestière	Forêt
16.10A	Sciage et rabotage du bois, hors imprégnation	1 ^{ère} transformation
16.10B	Imprégnation du bois	1 ^{ère} transformation
16.21Z	Fabrication de placage et de panneaux de bois	2 ^{ème} transformation
16.23Z	Fabrication de charpentes et d'autres menuiseries	2 ^{ème} transformation
16.24Z	Fabrication d'emballages en bois	2 ^{ème} transformation
16.29Z	Fabrication d'objets divers en bois ; fabrication d'objets en liège, vannerie et sparterie	2 ^{ème} transformation
31.01Z	Fabrication de meubles de bureau et de magasin	Ameublement
31.02Z	Fabrication de meubles de cuisine	Ameublement
31.09A	Fabrication de sièges d'ameublement d'intérieur	Ameublement
31.09B	Fabrication d'autres meubles et industries connexes de l'ameublement	Ameublement
43.32A	Travaux de menuiserie bois et PVC	Construction
43.32C	Agencement de lieux de vente	Construction
43.91A	Travaux de charpente	Construction
46.13Z	Intermédiaires du commerce en bois et matériaux de construction	Distribution commerce
46.73A	Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction	Distribution commerce

Il est à noter que les activités de conseil et de maîtrise d'œuvre et l'industrie du papier-carton (la fabrication pâte à papier, de papier et de carton et la fabrication d'articles en papier ou en carton) n'ont pas été retenues dans le champ du COEF.

Cas particulier du Bois énergie : cette activité n'est pas identifiée en tant que telle (pas de code NAF propre). L'essentiel des emplois est pris en compte dans les activités forestières et dans le sciage (1^{ère} transformation).

Les entreprises ayant une activité significative qui relèverait d'un des secteurs couverts par le COEF, sans pour autant avoir un code NAF représenté ci-dessus, pourront être bénéficiaires des actions mises en œuvre dans le cadre du COEF.

ARTICLE 2. LA FILIERE FORET-BOIS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Les chiffres clés en Auvergne-Rhône-Alpes

- ▶ **20 128 établissements** au 31/12/2015 (2,5% du total régional), dont 2/3 ne comptent aucun salarié
- ▶ **46 000 salariés** en 2015 (soit 1,7% des salariés en Auvergne-Rhône-Alpes tous secteurs confondus), répartis dans 6 400 établissements
- ▶ **Des emplois peu féminisés : 16% de femmes** (28% dans l'ameublement, 25% dans la distribution/commerce, 10% dans la construction)
- ▶ **Une part importante d'actifs non-salariés : 23% des actifs en emploi en 2015**, part variable selon les activités (35% dans les activités forestières, 32% dans la construction)
- ▶ **Peu de temps partiel : 7%** (18% tous secteurs)
- ▶ **Une pyramide des âges ne permettant pas le remplacement des générations** avec une part des 50 ans et plus en augmentation (27%, +5 points entre 2010 et 2015)
- ▶ **Des métiers accessibles dès le CAP** : 49% des actifs de moins de 30 ans ont un niveau inférieur au Bac (56% dans la 1^{ère} transformation et 55% dans la construction) et 19% un niveau supérieur au Bac (41% tous secteurs)
- ▶ **Plus de 19 000 embauches au cours de l'année 2017 dans les entreprises du secteur** (hors forêt) et un marché de l'emploi globalement en progression depuis 2 ans, excepté dans la 1^{ère} transformation
- ▶ **Des difficultés de recrutement importantes dans les métiers emblématique** : 88% de projets de recrutement jugés difficiles pour les charpentiers, 79% pour les menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation, 77% pour les ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
- ▶ **Une offre de formation certifiante diversifiée, du CAP au diplôme d'ingénieur** :
 - 53 diplômes ou certifications en 2018 en Auvergne-Rhône-Alpes menant aux métiers de la filière
 - 300 actions de formations
 - 100 établissements de formation répartis sur l'ensemble des départements de la région
 - Des certifications majoritairement de niveau 3 (CAP) et de niveau 4 (Bac/Brevet professionnel)

Sources : INSEE, Clap 2015, Fichier établissements / INSEE, RP 2010 et 2015 / ACOSS – URSSAF (Déclarations d'embauche 2013-2017) - Pôle emploi (Enquête Besoins en main d'œuvre 2019) / Fibois – www.metiers-foret-bois.org

ARTICLE 3. LES ETABLISSEMENTS DANS LA FILIERE FORET-BOIS EN AUVERGNE-RHONE-ALPES

Une concentration des établissements dans l'Isère (15%), le Rhône (15%) et la Haute-Savoie (13%)

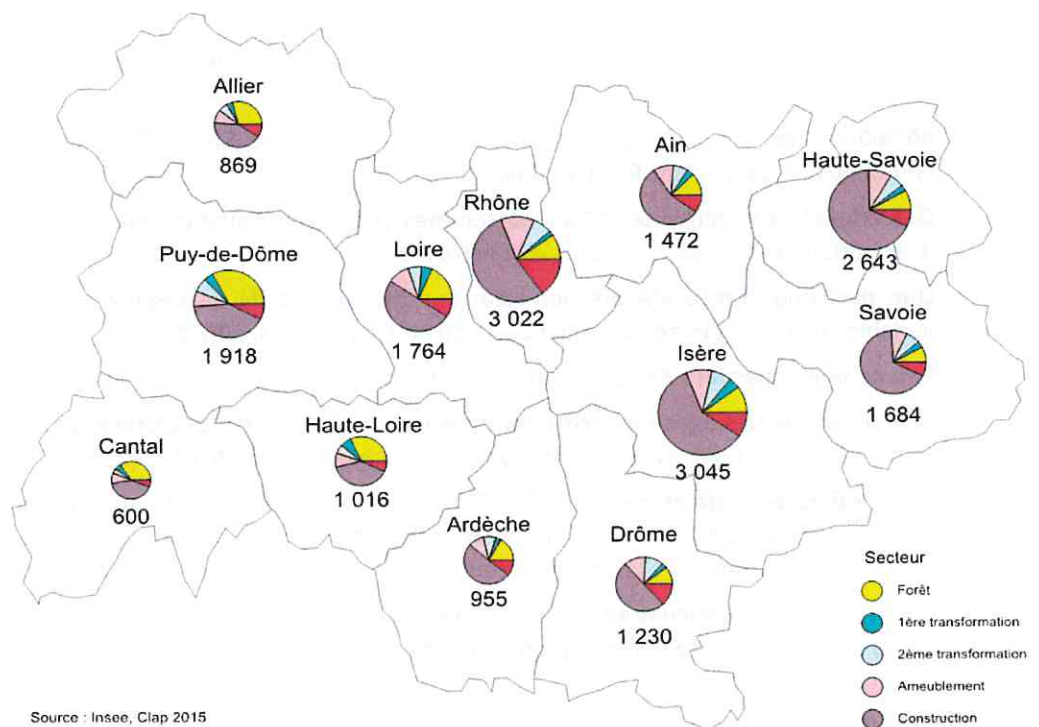
En 2015, la filière forêt-bois compte **20 218 établissements en Auvergne-Rhône-Alpes**, 43% d'entre eux se situent dans l'Isère, le Rhône et la Haute-Savoie.

Au niveau régional, la construction représente 54% des établissements, suivie de la forêt (16%). Deux secteurs y occupent ensuite une part égale, l'ameublement (9,8%) et la distribution-commerce (9,6%). En dernières positions se situent la 2^{ème} transformation (7%) et la 1^{ère} transformation (4%).

13 806 établissements ne comptent aucun salarié. Les établissements sans salarié concernent principalement les travaux forestiers (89%) et l'ameublement (76%).

Les établissements de **10 à 50 salariés** sont plus présents dans les activités de la **1^{ère} transformation (12%)** et **2^{ème} transformation (10%)**, ainsi que de la **distribution (16%)**.

Des spécificités par département



Source : Insee, Clap 2015

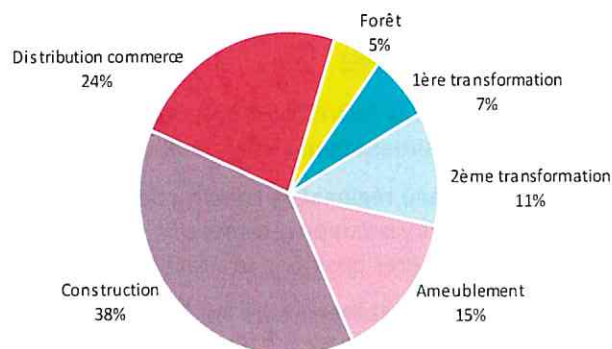
Les cercles sont proportionnels au nombre total d'établissements de la filière de chaque département (valeurs en vignettes)

- Les départements **auvergnats** sont spécialisés dans la sylviculture et les activités forestières : cette activité représente environ un tiers des établissements du secteur bois sur leur territoire.
- Les établissements de 1^{ère} transformation sont plus présents en **Haute-Loire** et dans la **Loire** relativement à la région (respectivement 7% et 5% vs 4% dans l'ensemble de la région). Contrairement aux 2 Savoie, des scieries de petite taille subsistent sur ces territoires.
- La **Drôme** se distingue avec des établissements de 2^{ème} transformation (10% vs 7%) et dans l'ameublement (13% vs 10%). Notons que sur les 54 établissements drômois présents dans l'ameublement, 25 ne comptent aucun salariés et seuls 4 comptent plus de 10 salariés.
- Les établissements de la construction bois sont des spécificités des 2 **Savoie**, grâce notamment à la construction de chalets (67% des établissements savoyard et 68% des établissements haut-savoyards sont liés à la construction vs 54% en région).
- Le **Rhône** se différencie avec une forte présence d'établissements du commerce et de la distribution.

ARTICLE 4. LES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE FORÊT-BOIS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

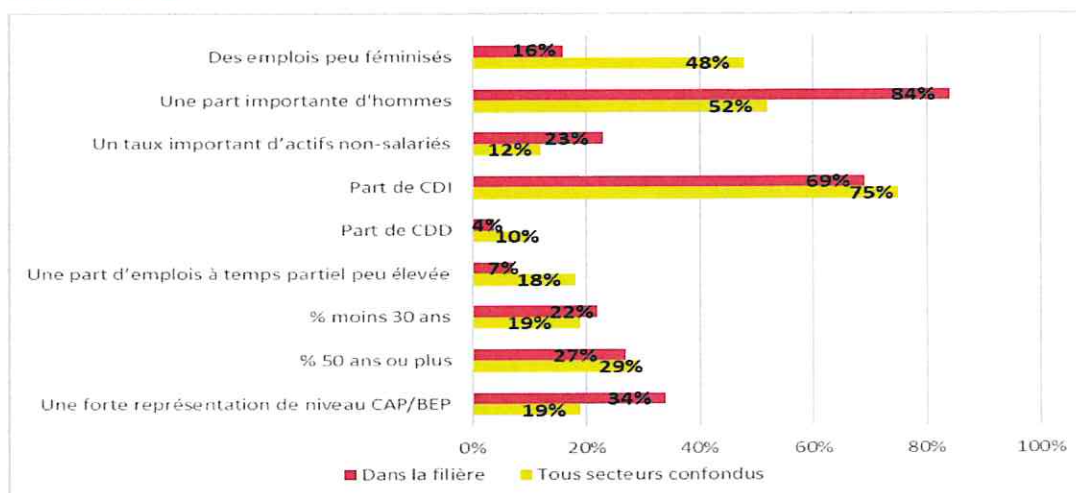
Dans le périmètre retenu, la filière compte près de **46 000 salariés dans la région Auvergne-Rhône-Alpes** répartis dans 6 400 établissements employeurs. Ces emplois salariés représentent **1,7% du total des emplois salariés** en Auvergne-Rhône-Alpes.

Avec 17 547 salariés soit 38% du total des emplois de la filière, les activités de la **construction** sont largement représentées. Viennent ensuite les activités de la distribution et du commerce (10 808 salariés, 24% des effectifs de la filière), de l'ameublement (6 802 salariés, 15%), de la 2^{ème} transformation (5 199 salariés, 11%), de la 1^{ère} transformation (3 040 salariés, 7%) et enfin de la forêt (2 401 salariés, 5%).



Source : INSEE, Clap 2015, fichier établissements

ARTICLE 5. CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS DE LA FILIERE FORET-BOIS EN AUVERGNE-RHONE-ALPES



Source : INSEE, RP 2015

Les activités de la forêt et de la construction présentent une part importante d'emplois non-salariés (respectivement 35% et 32% contre 12% tous secteurs confondus). L'activité artisanale est en effet très présente dans les activités forestières et la charpente-menuiserie.

Entre 2010 et 2015, l'augmentation de la part des non-salariés concerne principalement les activités de la construction et de la distribution / commerce (+2 points chacun). Dans les activités de distribution / commerce, cette augmentation se fait au détriment de la part d'emplois stables (-2 points). Dans le secteur du bâtiment, la part de micro entreprises évolue fortement, passant de 59% en 2010 à 68% en 2015, cette augmentation traduit l'évolution du modèle économique du secteur avec notamment une forte progression de la sous-traitance. À l'inverse, le poids des emplois stables et des emplois à durée déterminée augmente dans les activités de la forêt tandis que le poids des non-salariés diminue (-2 points).

Seulement 7% des actifs travaillent à temps partiel (18% tous secteurs confondus). Cette part a diminué de 0,4 point entre 2010 et 2015.

La part des 50 ans et plus est sensiblement plus élevée dans les segments de l'ameublement, de la forêt et dans une moindre mesure, de la 1^{ère} transformation. Globalement, les emplois de la filière présentent un taux de relève* plus important (0,83) que tous secteurs confondus (0,66) en Auvergne-Rhône-Alpes mais qui ne permet pas le remplacement des générations.

Les jeunes actifs de la filière sont globalement moins qualifiés que les jeunes actifs tous secteurs confondus. En effet, la plupart des actifs de moins de 30 ans de la filière ont un niveau de qualification inférieur ou égal au Bac. Les formés aux niveaux Bac+2 ou plus représentent 19% des jeunes actifs de la filière tandis qu'ils sont 41% tous secteurs confondus. Notons que dans les activités forestières, l'obtention d'un diplôme de niveau Bac (Bac pro ou BPA) est exigé pour pouvoir s'installer à son compte en tant que bûcheron. En construction bois, les qualifications de type CAP et BP répondent majoritairement aux besoins des entreprises. Avec le développement numérique, les équipements automatisés, et les besoins d'encadrement intermédiaire, la tendance va néanmoins vers une augmentation des besoins en technicien de niveaux Bac/BP à Bac+2 ou niveaux 4 et 5.

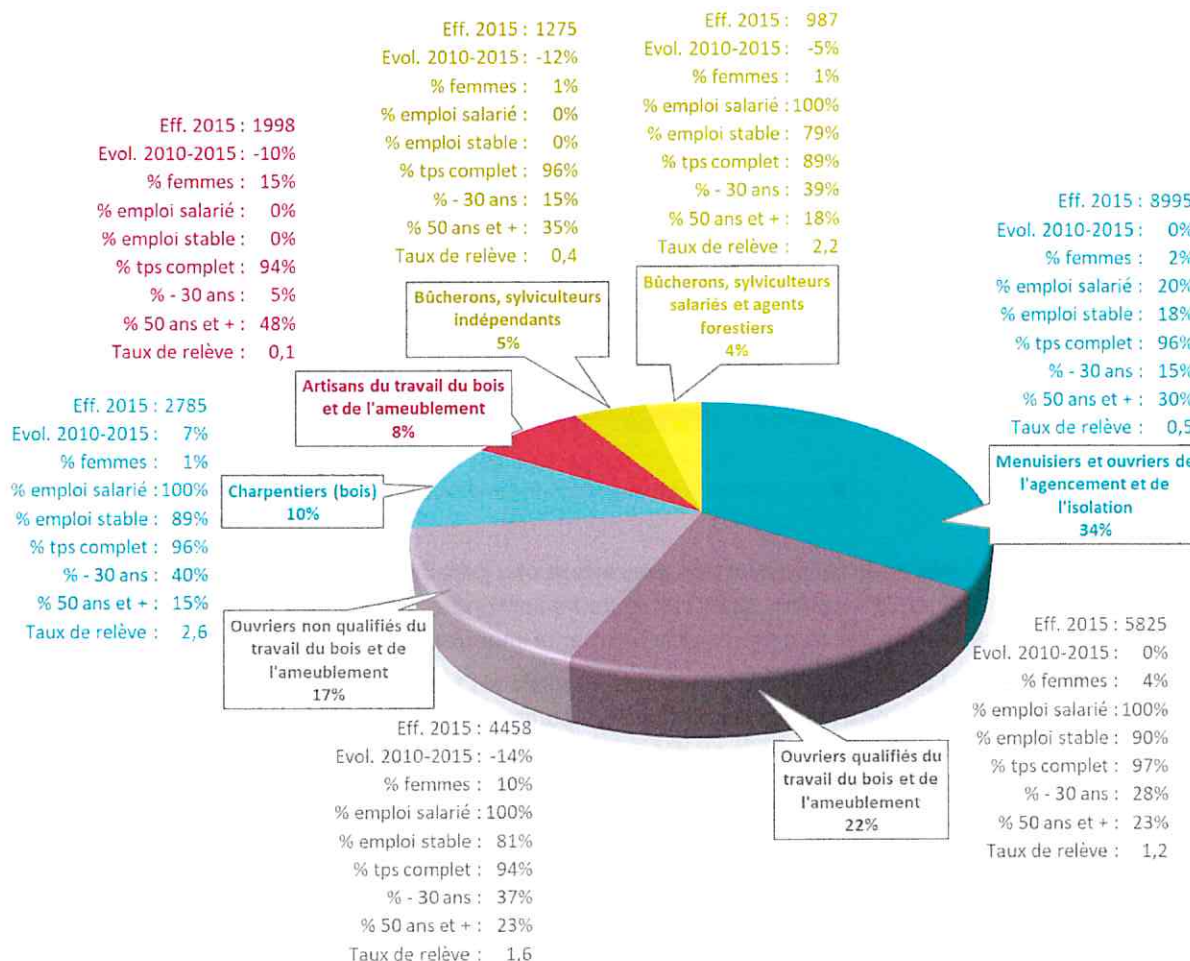
Des professions très spécifiques au sein de la filière forêt-bois

Parmi les métiers les plus présents dans la filière, **trois familles professionnelles ont perdu des effectifs entre 2010 et 2015** : Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement / Bûcherons, sylviculteurs indépendants / Artisans du travail du bois et de l'ameublement

À l'inverse, les **charpentiers** ont connu une **augmentation** de leurs effectifs (+7%). Les effectifs de **menuisiers** et ouvriers de l'agencement et de l'isolation sont **stables** sur la période. Notons que les **menuisiers** figurent parmi les familles professionnelles de la filière les plus recherchées par les entreprises et que plus des ¾ de ces projets de recrutement sont jugés difficiles.

* Taux de relève = nombre de salariés de moins de 30 ans pour un salarié de plus de 50 ans

Les familles professionnelles les plus emblématiques



Source : INSEE, RP 2015

ARTICLE 6. DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE ET DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT POUR LA FILIERE FORET-BOIS EN AUVERGNE-RHONE-ALPES

Parmi les principales familles professionnelles de la filière, les **métiers les plus recherchés** par les établissements de la région en 2019 (tous domaines d'activité confondus) sont les **menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation** avec 1 663 projets de recrutement. Les intentions d'embauche de cette famille professionnelle sont très majoritairement des emplois durables et non saisonniers. Notons que de nombreux projets de recrutement sont également recensés concernant les **ouvriers non qualifiés du bâtiment** (gros œuvre et second œuvre). Néanmoins, ces familles professionnelles ne concernent que très partiellement les entreprises de la filière forêt-bois.

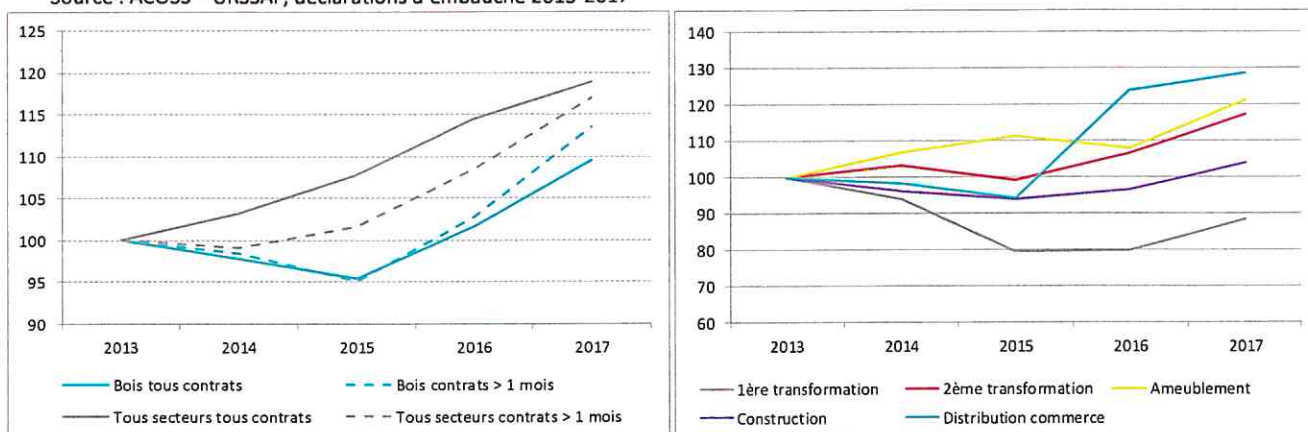
Les **intentions d'embauche sont en progression** pour presque toutes les familles professionnelles, particulièrement pour les **charpentiers** (+65%), et les **ouvriers non qualifiés du papier-carton et du bois** (+76%). Cette hausse des intentions d'embauche s'accompagne d'une **augmentation des difficultés anticipées de recrutement** dans de nombreux métiers.

Les difficultés de recrutement anticipées les plus importantes concernent les **charpentiers** (88% de projets de recrutement jugés difficiles), les **menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation** (79%), les **ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement** (77%), et les **ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication de papier-carton** (72%).

Notons que les petites entreprises notamment en menuiserie recherchent plus particulièrement des professionnels polyvalents, profils plus difficiles à trouver. Enfin, le niveau de qualification des charpentiers semble insuffisant au regard de la technicité croissante du métier.

Evolution des embauches entre 2013 et 2017

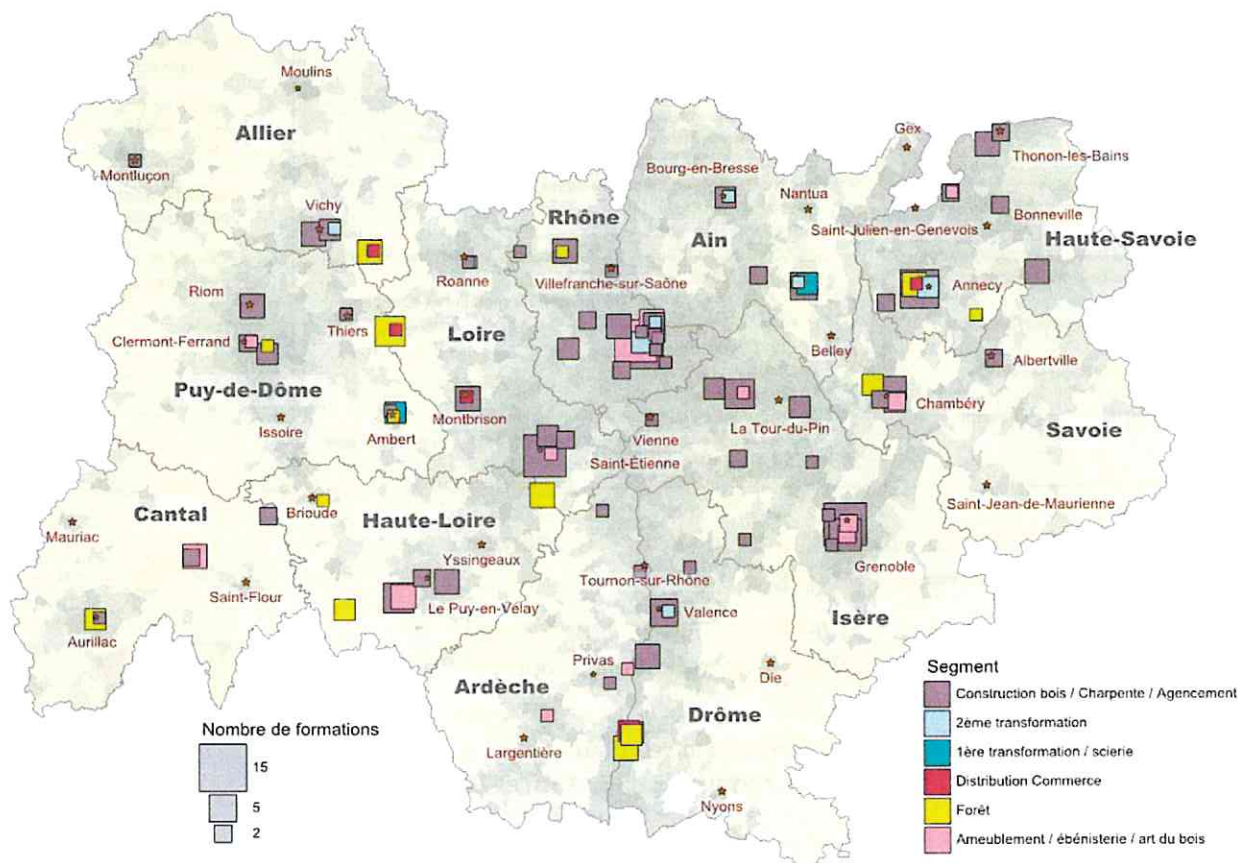
Source : ACOSS – URSSAF, déclarations d'embauche 2013-2017



Après une baisse des embauches entre 2013 et 2015 (excepté dans les activités de l'ameublement), la filière repart à la hausse entre 2015 et 2017.

ARTICLE 7. UNE OFFRE DE FORMATION PRESENTE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Les diplômes et certifications sont proposées par **100 établissements de formation** répartis sur le territoire régional. Auvergne-Rhône-Alpes est la région qui dispose du plus grand nombre d'établissements de formation aux métiers de la filière :



Source : Fibois – www.metiers-foret-bois.org

Une offre de formation certifiante diversifiée, du CAP au diplôme d'ingénieur

L'offre de formation en région Auvergne-Rhône-Alpes est diversifiée pour répondre aux besoins des entreprises de la filière.

Selon Fibois, on comptabilise en Auvergne-Rhône-Alpes **53 diplômes ou certifications en 2018** menant aux métiers de la filière forêt-bois. Ces certifications représentent **300 actions de formation**.

Forêt	1ère transformation / scierie	2ème transformation
<ul style="list-style-type: none"> ✓ BTSA Gestion forestière ✓ SIL câbliste forestier ✓ Bac pro Forêt ✓ BP Responsable de chantiers forestiers ✓ Certificat de spécialisation arboriste élagueur ✓ BPA Travaux forestiers spécialité conduite des machines forestières ✓ BPA Travaux forestiers spécialité travaux de bûcheronnage ✓ BPA Travaux forestiers spécialité travaux de sylviculture ✓ CAPA Travaux forestiers 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bac pro Technicien de scierie ✓ CAP Conducteur-opérateur de scierie ✓ CAP Mécanicien conducteur scieries et industries mécaniques du bois option mécanicien affûteur de sciage tranchage déroulage 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diplôme d'ingénieur ECAM de spécialité bois (<i>suspendu à la rentrée 2019</i>) ✓ BTS Développement et réalisation bois ✓ Bac pro Technicien de fabrication bois et matériaux associés ✓ BP Charpentier bois ✓ BP Menuisier ✓ CAP Charpentier bois ✓ CAP Menuisier fabricant de menuiserie mobilier et agencement ✓ TP Charpentier bois ✓ TP Menuisier de fabrication bois et dérivés

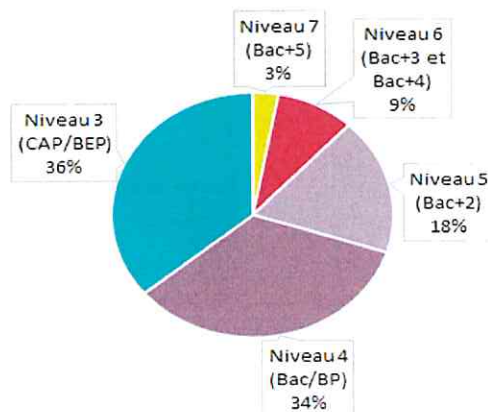
Ameublement / ébénisterie / art du bois	Construction bois / Charpente / Agencement	Distribution commerce
<ul style="list-style-type: none"> ✓ DN MADE (diplôme national des métiers d'art et du design) ✓ DMA Arts de l'habitat option décors et mobiliers ✓ Titre certifié Vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains ✓ BMA Ébéniste ✓ BTM Ébéniste ✓ BTMS Ébéniste option fabrication/conception option restauration ✓ CAP Arts du bois option marqueteur ✓ CAP Arts du bois option sculpteur ornementaliste ✓ CAP Arts du bois option tourneur ✓ CAP Ébéniste ✓ TC poseur-agenceur de cuisines et salles de bain ✓ CQP finitions de l'ameublement 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diplôme d'ingénieur génie civil Parcours construction bois mixte ✓ Titre Conducteur de travaux spécialisé en construction bois ✓ Licence pro Bâtiment à énergie positive et construction bois (BEP CB) ✓ BTS Étude et réalisation d'agencement ✓ BTS Systèmes constructifs bois et habitat ✓ Bac pro Étude et réalisation d'agencement ✓ Bac pro Interventions sur le patrimoine bâti (charpente) ✓ Bac pro Technicien constructeur bois ✓ Bac pro Technicien menuisier-agenceur ✓ BP Charpentier bois / BP Menuisier ✓ CAP Charpentier bois ✓ CAP Constructeur bois (<i>va fusionner avec le CAP charpentier à la rentrée 2020</i>) ✓ CAP Menuisier fabricant de menuiserie mobilier et agencement ✓ CAP Menuisier installateur ✓ TP Charpentier bois ✓ TP Constructeur bois ✓ TP Menuisier agenceur ✓ TP Poseur de menuiseries et aménagement intérieurs ✓ TP Poseur installateur de menuiseries fermetures équipements ✓ TP Technicien études en construction bois 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bachelor Technico-Commercial Produits de la filière-Forêt-Bois et matériaux associés ✓ Licence pro Gestion et commercialisation des produits de la filière forestière ✓ BTS Technico-commercial Spécialité bois matériaux dérivés et associés ✓ BTSA technico-commercial - produits de la filière forêt-bois

Des certifications majoritairement de niveau 3 (CAP/BEP) de niveau 4 (Bac/BP)

Les diplômes de niveau 3 (CAP/BEP) et de niveau 4 (Bac/ brevet professionnel) représentent 70% des certifications proposées en Auvergne-Rhône-Alpes.

Au total, on dénombre 17 diplômes de niveau supérieur : 2 diplômes de niveau 7 (Bac+5), 5 de niveau 6 (Bac+3 et +4) et 10 de niveau 5 (Bac+2).

Voie scolaire, apprentissage et formation continue se partagent 83% des certifications proposées dans la région à part égale (environ 28% chacun), tandis que la modalité « autre alternance » rassemble 17% des certifications.



Source : Fibois – www.metiers-foret-bois.org

Les effectifs en formation en Auvergne-Rhône-Alpes

Source effectifs Scolaire :

- Académies de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon, rentrée 2018 (Hors enseignement agricole, hors titres professionnels délivrés par le ministère du travail, hors enseignement supérieur sauf BTS)
- DRAAF 2012 à 2018

Source effectifs apprentissage :

- Académies de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon, rentrée 2018 (Y compris enseignement agricole et enseignement supérieur, hors titres professionnels délivrés par le ministère du travail)

► Forêt

Les formations sont relativement bien réparties sur le territoire régional. Très peu de filles sont présentes dans ces formations. Les formations de niveau CAP, BEP ou Bac sont peu attractives, de nombreuses places sont vacantes.

Environ 50 jeunes préparent un CAPA Travaux forestiers par voie scolaire ou par apprentissage.

380 jeunes sont inscrits en 1ère et terminale pour préparer un Bac Pro Forêt (environ 330 par la voie scolaire et 50 via l'apprentissage).

Une quarantaine de stagiaires demandeurs d'emploi préparent un BPA Travaux forestiers (travaux de bûcheronnage ou conduite de machine) ou un BP responsable de chantiers forestiers par le biais de la formation continue.

Le BTSA Gestion forestière forme environ 140 jeunes chaque année par voie scolaire et 65 en apprentissage. 40 places restaient vacantes à la rentrée 2019 dans la voie scolaire.

Le BTSA Technico-Commercial Produits de la filière forêt-bois (PFFB) forme environ 70 jeunes en 2017/2018 dont seulement 4 par la voie de l'apprentissage.

• Zoom sur les bénéficiaires de la formation continue des actifs en emploi

Source : VIVEA Auvergne-Rhône-Alpes, 2018

Périmètre VIVEA : 1 429 contributeurs VIVEA dans la filière bois en Auvergne-Rhône-Alpes en 2018, dont 631 dont l'activité principale est relative aux Services de soutien à l'exploitation forestière et 605 à l'Exploitation forestière. Globalement, un taux d'accès à la formation des forestiers faible : 6,6%

- 109 stagiaires et 94 bénéficiaires : exclusivement des hommes et une majorité de niveau CAP et inférieur (environ 60%)
- Un total de 2 493 heures de formation
- Une importance des formations obligatoires et de sécurité.

Top 5 des formations réalisées en 2018 : Recyclage du SST –Sauveteurs Secouristes du Travail / SST–Sauveteurs Secouristes du Travail / Les bonnes pratiques de cubage des bois ronds / FCO– Formation Continue Obligatoire / Formation préparant à l'obtention du permis C

Pour FAFSEA-OCAPAT, le TOP 5 des formations financées en 2018 comporte : les formations obligatoires tous types de CACES / SST / Grimper et déplacer en toute sécurité dans les arbres / FCO / Certiphyto.

► 1ère transformation / scierie

Deux écoles sont présentes sur le territoire régional : Cormaranche en Bugey dans l'Ain et Ambert dans le Puy de Dôme. Notons que seulement 6 écoles existent en France.

Globalement, peu de jeunes sont formés à ces métiers, les écoles ne font pas le plein d'élèves ou d'apprentis.

Le Bac Pro Technicien de scierie et le CAP Conducteur opérateur de scierie présents à Ambert et à Cormaranche forment en apprentissage des effectifs très faibles (des promotions de 4 à 6 jeunes selon le diplôme et le cursus pour chacun des 2 sites).

Le CAP Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois option B mécanicien affûteur de sciage, tranchage, déroulage, préparé à l'École technique du bois de Cormaranche, forme environ 10 jeunes (1^{ère} et 2^{ème} année).

► 2ème transformation

Le Bac pro Technicien de fabrication bois et matériaux associés est présent sur 7 sites dans 4 départements : la Drôme, la Loire, le Rhône et la Haute-Savoie. 190 jeunes préparent ce diplôme en 2018 (2^{nde}, 1^{ère}, terminale). Parmi eux, 58 sont en terminale dont 8 en apprentissage.

Le BTS Développement et réalisation bois est préparé dans 3 départements (l'Allier, la Haute-Savoie et le Rhône) et forme environ 70 jeunes dont près de la moitié par apprentissage.

Le titre professionnel Menuisier de fabrication bois et dérivés est proposé par la Fédération Compagnonnique des Métiers du Bâtiment à Lyon par la voie de l'apprentissage ou de la formation continue.

Sont également présents :

- ✓ le BP Charpentier bois : 140 apprentis
- ✓ le BP Menuisier : 280 jeunes formés en apprentissage dans 15 établissements présents dans 6 départements de la région
- ✓ le CAP Charpentier bois : environ 470 jeunes en formation en 1ère et 2ème année, dont la quasi-totalité en apprentissage
- ✓ le CAP Menuisier fabricant de menuiserie mobilier et agencement : environ 1000 jeunes préparent le diplôme (1ère et 2ème année de CAP) dont la moitié en apprentissage. Parmi eux, 500 jeunes sortent chaque année

► Ameublement / ébénisterie / art du bois

12 diplômes ou titres sont préparés sur le territoire régional, du niveau 3 (anciennement V) au niveau 6 (anciennement II).

Le département du Rhône accueille de nombreuses formations (16 sur 37).

Le CAP Ébéniste est le diplôme le plus présent de ce secteur ; il est implanté dans 10 départements (seuls l'Allier et la Drôme ne propose pas ce diplôme). Sur l'ensemble de la région, environ 290 jeunes sont en formation (1^{ère} et 2^{ème} année). Parmi eux, 150 jeunes sortent chaque année d'un CAP Ébéniste dont 30 sortants d'apprentissage.

On dénombre en moyenne 800 stagiaires de la formation continue par an dans ce secteur (source OPCA3+). Ces formations concernent :

- le domaine de la réglementation et de la sécurité pour 30%
- la bureautique ou l'informatique pour 15%
- les outils de production pour 10%
- les logiciels métiers pour 8%

► Construction bois / Charpente / Agencement

De nombreuses formations du niveau 3 (CAP/BEP) au niveau 7 (Bac+5) sont présentes dans tous les départements de la région.

Le CAP Menuisier fabricant de menuiserie mobilier et agencement est le diplôme le plus préparé de la région avec 45 actions de formation réparties sur l'ensemble du territoire régional. Environ 1000 jeunes préparent le diplôme (1^{ère} et 2^{ème} année de CAP) dont la moitié en apprentissage. Parmi eux, 500 jeunes sortent chaque année.

Concernant la voie scolaire, le taux d'attractivité et le taux de remplissage de cette formation est variable selon les établissements.

Le Bac pro Technicien menuisier-agenceur est également très présent avec près de 1 000 jeunes en formation (2^{nde}, 1^{ère}, terminale) dans un établissement de la région (tous les départements sauf en Haute-Loire). En terminale, seuls 12% des jeunes préparent le diplôme par la voie de l'apprentissage.

Viennent ensuite

- le CAP Charpentier bois (environ 470 jeunes en formation en 1^{ère} et 2^{ème} année, dont la quasi-totalité en apprentissage),
- le Bac pro Technicien constructeur bois (environ 430 jeunes en formation en 2^{nde}, 1^{ère} et terminale dont moins de 20% en apprentissage),
- le BP Menuisier (280 jeunes formés en apprentissage dans 15 établissements présents dans 6 départements de la région),
- le CAP Menuisier installateur (environ 170 jeunes, très majoritairement en apprentissage)
- et le BP Charpentier bois (140 apprentis).

Le BTS Systèmes constructifs bois et habitat est présent dans 7 départements de la région et forme environ 300 jeunes dont la moitié par apprentissage.

► Distribution / Commerce

Les 4 diplômes retenus dans le périmètre sont des diplômes de l'enseignement supérieur. Or, les effectifs de l'enseignement supérieur ne sont pas disponibles (ou partiellement).

Le BTSA Technico-Commercial Produits de la filière forêt bois (PFFB) pour lequel nous avons les effectifs de la DRAAF est évoqué dans le segment relatif à la forêt.

AXES DE TRAVAIL DU COEF

Les partenaires ont construit le COEF forêt-bois Auvergne-Rhône-Alpes autour de 5 axes d'intervention cohérents. Ils visent à répondre de manière globale aux enjeux de la filière forêt-bois et ils sont à ce titre indissociables les uns des autres. En effet, travailler l'attractivité de la filière va de pair avec une meilleure structuration des ressources humaines et la poursuite des efforts réalisés en matière d'amélioration des conditions de travail, de même qu'avec une offre de formation adaptée aux besoins, une ouverture plus large de la filière à des publics d'horizons divers et un accroissement de la performance économique, sociale et environnementale des entreprises. Nous agissons donc ensemble pour révéler toute la potentialité économique, et en termes d'emploi, de la filière forêt-bois en Auvergne-Rhône-Alpes.

ARTICLE 1. AXES D'INTERVENTION PARTAGES

Lors du comité de pilotage du 4 février 2020, les partenaires ont retenu en priorité 5 axes d'intervention :

Axe 1 - Promouvoir la filière et les métiers

Axe 2 – Accompagner la stratégie RH des entreprises et poursuivre l'amélioration des conditions de travail

Axe 3 – Contribuer à l'accroissement de la performance économique, sociale et environnementale des entreprises

Axe 4 – Adapter l'offre de formation aux besoins présents et futurs des entreprises et des actifs

Axe 5 – Ouverture de la filière à une plus grande diversité de publics

AXE I. PROMOUVOIR LA FILIERE ET LES METIERS

Si le bois jouit d'une image positive en tant que matériau pour la construction, l'aménagement intérieur ou l'ameublement, il peut encore souffrir auprès d'une partie du grand public d'une image qui n'évoque pas la modernité. Les métiers de la filière sont ainsi perçus comme des métiers traditionnels, manuels, masculins, peu rémunérateurs et aux conditions d'exercice difficiles. Ils ne sont pas considérés comme des métiers qui recrutent et dans lesquels des perspectives d'évolution sont envisageables. Les formations professionnelles post 3^{ème}, notamment en zones rurales, sont souvent choisies en fonction de la proximité du domicile.

Un certain nombre de ces métiers ne sont pas ou peu connus, comme les métiers forestiers, ceux de la scierie, du bois énergie ou encore les métiers en bureau d'étude ou du négoce. Tous les métiers de la filière nécessitent des compétences spécifiques liées au matériau, auxquelles correspondent des formations, présentes sur notre territoire régional. Ces formations souffrent elles aussi de déficit d'image, et beaucoup d'établissements de formation peinent à remplir leurs effectifs.

De nombreuses initiatives, expériences et ressources existent dans ce domaine, et les partenaires réunis au sein du COEF se proposent de les mettre en synergie et de les valoriser, de s'assurer de leur mise à disposition au plus près du terrain et en impliquant au maximum les professionnels de la filière.

Objectif 1.1 - Renforcer l'attractivité de la filière et des métiers (image, notoriété, perspectives d'emploi...)

Créer un Cahier des métiers de la filière forêt-bois Auvergne-Rhône-Alpes, assurer sa diffusion - et celle d'autres documentations pertinentes- auprès des professionnels de l'orientation et du conseil

Renforcer la présence des représentants de la filière sur de grands rendez-vous (ex : Mondial des Métiers, Eurobois, événements liés au Pass industrie...)

Contribuer significativement à la constitution du Campus des métiers et des qualifications (CMQ) transfrontalier sur la construction durable et innovante

Mettre en avant les atouts des entreprises qui recherchent des candidats (activité, organisation, perspectives, mobilité interne, conditions de travail, culture de l'entreprise, polyvalence de l'activité, QVT, ...)

Rendre les métiers attractifs : à travers la communication et l'image des métiers. Faire connaître les métiers aux prescripteurs, aux conseillers, aux demandeurs d'emploi, via diverses actions territoriales dédiées (journées info prescripteurs, forums des métiers locaux, visites collectives d'entreprises...)

Développer des formations interactives en ligne (type MOOC) sur des fondamentaux de la filière, à destination de différents publics : conseillers d'orientation, conseillers emploi, grand public

Objectif 1.2 - Développer l'attractivité des formations initiales

Organiser des visites d'entreprises et stages collectifs pour les collégiens

Créer des supports de communication et d'échanges appréciés par le jeune public (ex : films immersifs en 3D)

Développer du contenu spécifique à la filière pour les plateformes d'orientation existantes

Promouvoir les filières de formations techniques auprès des collégiens, lycéens, apprentis ... et de leurs familles, sur de nombreux évènementiels et sur des plateformes en lignes

Mutualiser et faciliter la diffusion des diverses actions de découverte des métiers existantes mobilisables par les équipes éducatives pour les publics scolaires

AXE II. ACCOMPAGNER LA STRATEGIE RH DES ENTREPRISES ET POURSUIVRE L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La filière forêt-bois est en majorité composée de petites voire très petites entreprises ; celles-ci n'ont que rarement les ressources internes pour mettre en place une organisation performante en matière de gestion des Rh.

Elles ont donc un fort besoin d'accompagnement sur l'ensemble des sujets liés à la gestion des RH : recrutement, définition des fiches de poste, dialogue social et conditions de travail, aides et dispositifs auxquelles les entreprises peuvent avoir accès pour les accompagner, ...

Objectif 2.1 - Favoriser les recrutements et la fidélisation des salariés

Procéder à la création de fiches de poste

Amener les secteurs qui peinent à recruter à faire évoluer leur politique RH

Placer des demandeurs d'emploi dans la filière

Mettre en avant les métiers en tension

Objectif 2.2 - Faire connaître aux entreprises les dispositifs d'accompagnement

Mobiliser les dispositifs d'accompagnement RH existants

Sensibiliser aux méthodes de recrutement et de management

Objectif 2.3 - Conforter la dynamique de prévention/santé/sécurité

Favoriser l'inscription des entreprises dans la démarche engagée dans le cadre du PRST (plan régional de santé au travail)

Mutualiser les bonnes pratiques entre entreprises en s'inspirant notamment du travail réalisé dans le BTP (¼ d'heure sécurité, ...)

Objectif 2.4 - Favoriser la mobilité professionnelle et géographique

Favoriser les possibilités d'évolution : dans l'entreprise - dans la filière

Informier sur la mobilité et les compétences transversales : liste des passerelles métiers par territoire (30 kms tous secteurs confondus)

Favoriser les mutualisations sur les territoires : emplois / hébergement / compétences

AXE III. CONTRIBUER A L'ACCROISSEMENT DE LA PERFORMANCE ECONOMIQUE, SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DES ENTREPRISES

La compétitivité des entreprises, à tous les niveaux de la filière, est indispensable pour assurer un bon développement de cette filière forêt-bois. Cette multi-performance s'obtient grâce à des actions résolument tournées vers le développement des entreprises. La première action est de renforcer les compétences de pilotage, de management et d'innovation des chefs d'entreprise car ce sont eux qui impulsent la dynamique de leurs entreprises. Au regard de la démographie des entreprises, il faut agir pour favoriser la transmission des entreprises. Pour rester compétitif, il convient de développer les démarches d'innovation (recherche, enseignement supérieur, formation continue, transfert de technologie, ...). Le dynamisme de nos entreprises passe également par le soutien aux salariés par le renforcement des compétences, la structuration durable de l'emploi et également par des actions qui viennent en aide aux salariés les plus fragiles. Ils convient aussi d'assurer une montée en compétences des actifs de la filière afin de s'assurer d'utiliser les techniques les plus vertueuses écologiquement. Le dynamisme des entreprises doit également s'organiser à partir d'une vision prospective des grandes évolutions de la filière pour que l'écosystème se renforce entre les 6 segments d'activités. Enfin, il n'y a pas de libre concurrence si les règles communes ne sont pas respectées ; c'est pourquoi nous nous mobiliserons dans la lutte contre le travail illégal.

Objectif 3.1 - Former les chefs d'entreprise

Accompagner les chefs d'entreprise dans leur démarche d'innovation

Former les actifs aux techniques sylvicoles durables concourant à la performance économique, sociale et environnementale

Former au pilotage et à la gestion économique et commerciale de leur entreprise

Objectif 3.2 - Favoriser la transmission des entreprises

Proposer des outils de mise en relation « cession / transmission »

Lister les structures et consultants susceptibles d'accompagner les chefs d'entreprises

Mobiliser les dispositifs de « cession / transmission »

Objectif 3.3 - Développer les démarches d'innovation (recherche, enseignement supérieur, transfert de technologies, ...)

Soutenir l'investissement pour l'innovation dans la filière forêt-bois

Financer des projets d'innovation en mobilisant le programme des investissements d'avenir PIA3 « transformation des PME par l'innovation »

Promouvoir les projets de R&D collaboratifs, accompagnement d'entreprises sur l'innovation

Objectif 3.4 - Pérenniser les emplois et les entreprises de la filière

Travailler sur le repérage de personnes en situation d'illettrisme et mettre en place des actions adaptées

Professionaliser et former les entrants non qualifiés

Mobiliser les dispositifs régionaux existants (ex. : Ambition PME, appui RH, diag GPEC, ...)

Objectif 3.5 - Développer une vision prospective des grandes évolutions de la filière

Envisager une déclinaison régionale du CEP (contrat d'études prospectives national du secteur des produits bois dans la construction et l'aménagement) en fonction des résultats sur les actions retenues

Objectif 3.6 - Lutte contre le travail illégal

Organiser des réunions d'information et de sensibilisation à destination des professionnels de la filière pour les secteurs non couverts

Proposer une convention de lutte contre le travail illégal avec les organisations professionnelles pour les secteurs non couverts

AXE IV. ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION AUX BESOINS PRESENTS ET FUTURS DES ENTREPRISES ET DES ACTIFS

Le but de cet axe du contrat emploi-formation forêt-bois est de favoriser la mise en œuvre d'actions permettant d'adapter l'offre de formation pour répondre du mieux possible aux besoins des entreprises en main d'œuvre qualifiée et en compétences.

Il s'agit de mettre en adéquation l'offre de formation avec les besoins des professionnels (repenser les cartes de formation pour mieux les adapter à l'emploi local, de proposer des colorations de diplômes s'appuyant sur des blocs de compétences spécifiques, de favoriser la mise en place de formations « agiles » répondant à des besoins spécifiques, ...) et de mettre davantage en relation les établissements de formation avec les entreprises (parcours d'intégration dans la filière, ...) et entre eux pour répondre aux besoins des publics (modalités pédagogiques innovantes, ...) et des territoires (mobilité des apprenants face à des sites de formation diffus / peu accessibles, ...).

Objectif 4.1 - Rapprocher les entreprises des centres de formation - Accompagner l'évolution des métiers

Mettre en lien les écoles et les entreprises au travers, par exemple, des pôles académiques relation écoles-entreprises, ou d'actions de rapprochements à l'initiative de la profession

Promouvoir des actions de formation répondant à des besoins d'embauche des entreprises (mobilisation des dispositifs CARED, POEC, AFPR, ...)

Exemple : formation d'ouvriers polyvalents en scierie sur le Bugey et le Puy-de-Dôme

Objectif 4.2 - Faciliter l'accès des jeunes et demandeurs d'emploi à l'entreprise

Mobiliser tout dispositif, appel à projet ou appel à manifestation d'intérêt facilitant l'accès des jeunes à des contrats d'apprentissage. (exemple : Prépa Apprentissage, 3^{ème} prépa métier ...)

Faciliter la mise en place de parcours d'orientation – formation - emploi progressif pour intégrer des publics DE dans les entreprises de la filière (exemple : mobiliser les PMSMP avec des entreprises référencées, favoriser les échanges d'expériences entre CLEE (comité locaux école – entreprises), ...)

Former les tuteurs en entreprise pour faciliter l'intégration des alternants et stagiaires et accompagner leurs apprentissages

Résoudre les problèmes de mobilité des apprenants éloignés des sites de formation, notamment par la mutualisation des solutions d'hébergement des apprenants

Objectif 4.3 - Adapter les contenus et modalités pédagogiques de l'offre de formation initiale et continue aux besoins actuels et futurs des entreprises de la filière

Intégrer dans l'offre de formation l'évolution des compétences et des besoins : écologique, numérique, mécanisation, automatisation, ...

S'appuyer sur une analyse prospective de l'évolution des métiers et des compétences, développer une ingénierie de formation continue pour le développement des compétences grâce à des modalités pédagogiques innovantes (dont simulateurs de conduite, AFEST, ...)

Adapter l'offre de formation initiale en prenant en compte les familles de métiers, l'offre en apprentissage et l'alternance dans des continuums conduisant à l'insertion.

Individualiser les parcours et modulariser les diplômes et titres

Attirer les actifs de l'amont (récolte forestière) vers la formation continue avec des modalités adaptées (notamment compétences de gestion de l'entreprise)

Poursuivre la réalisation de ressources pédagogiques par Fibois (ex : bois énergie)

Mettre en place un groupe de travail « AFEST » pour développer des compétences en abattage mécanisé et chauffeur-grumier

Objectif 4.4 - Conforter le travail en réseau(x) des OF en fonction des mutualisations

Mutualiser pour permettre une meilleure réponse aux besoins et aux publics

Poursuivre le travail en réseau entre les établissements forestiers animé par Fibois (offre de formation professionnelle répondant aux besoins des territoires forestiers, actions de promotion / communication coordonnées, ...) et développer des liens avec les établissements scolaires.

Favoriser des partenariats « centres de formation – lycées - entreprises » organisés au niveau régional (exemple : convention à l'étude entre ONF – Fibois – DRAAF / établissements forestiers)

Réaliser des actions de promotion / communication communes entre les différents maillons de la filière, les centres de formation et les établissements scolaires (cf axe 1)

AXE V. OUVERTURE DE LA FILIERE A UNE PLUS GRANDE DIVERSITE DE PUBLICS

Afin de faire face aux tensions concernant les besoins de recrutement, les entreprises pourraient améliorer la réponse à leurs besoins en diversifiant les typologies de publics accueillis.

Ainsi ouvrir les recrutements aux publics issus de l'insertion par l'activité économique, en partenariat avec les structures opérant sur ce champ, l'acquisition de nouveaux « réflexes » incluant l'ouverture aux publics féminins, mais aussi l'accueil de publics issus de l'immigration et qui possèdent des compétences rapidement transférables aux postes à pourvoir seraient à même d'améliorer l'intégration de salariés répondant aux besoins de compétences difficiles à trouver au sein des publics plus « traditionnels ».

Objectif 5.1 - Diversifier les publics accueillis dans les métiers et les formations

Etablir un partenariat avec les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) – proximité des publics et des entreprises ; existence ADEC IAE / LIEN A FAIRE

Entrer en relation avec le GEIQ (groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification) BTP : intégrer de manière plus formelle la construction bois

Organiser des formations de public mixte OCAPIAT/VIVEA

Promouvoir l'accès à la formation et l'intégration professionnelle des réfugiés (HOPE – POE pour les réfugiés)

Objectif 5.2 - Amener les publics féminins à se positionner sur les métiers dits "masculins"

Etablir un lien avec les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) qui travaillent avec des publics femmes

Faire intervenir le projet « Objectif Pour l'Emploi » (OPE) – lauréat de l'AAP Région « Orientations innovantes » - sur la déssexualisation des métiers, mobilisant des professionnelles de la filière forêt-bois

Objectif 5.3 - Accompagner l'évolution des entreprises sur le sujet de la diversité des publics

Tisser des partenariats avec les acteurs de l'insertion des publics éloignés de l'emploi et/ou à besoins spécifiques (allophones, RQTH, personne sous-main de justice...)

Se rapprocher des acteurs de l'accompagnement des reconversions (CEP...)

TITRE II. DISPOSITIONS JURIDIQUES ET FINANCIERES

ARTICLE 1. PILOTAGE DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

1.1. Le comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé de l'ensemble des signataires du présent Contrat d'Objectifs Emploi Formation et **se réunira au moins une fois par an** pour en assurer le suivi et le pilotage général.

A ce titre, il sera plus particulièrement chargé de :

- Déterminer, et si nécessaire, réorienter les axes prioritaires du Contrat d'Objectifs,
- Valider la programmation et la méthode de mise en œuvre des plans d'action prévus,
- Valider et assurer le suivi des indicateurs d'évaluation,
- Décider des suites à donner au présent Contrat.

Le comité de pilotage est composé :

Pour l'Etat :

- du Préfet de Région ou de ses représentants (la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes),
- du Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon, Chancelier des universités ou de ses représentants,
- du Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), de la région Auvergne-Rhône-Alpes, ou de ses représentants.

Pour la Région :

- du Président du Conseil régional ou de ses représentants.

Pour Pôle emploi :

- du Directeur régional ou de ses représentants.

Pour les organisations professionnelles :

- du Président de FIBOIS Auvergne-Rhône-Alpes ou de ses représentants,
- du Président de la Fédération Française du Bâtiment Auvergne-Rhône-Alpes, ou de ses représentants,
- du Président de l'Ameublement français, ou de ses représentants,
- de la Présidente des Entrepreneurs des Territoires Auvergne-Rhône-Alpes, pour la Fédération Nationale des Entrepreneurs des Territoires, ou de ses représentants.

Pour les OPCO & fonds formation :

- du Président ou Vice-Président d'AKTO, ou de ses représentants,
- de la Directrice Générale de VIVEA, ou de ses représentants.

Les organisations syndicales représentatives des salariés des organisations professionnelles sont invitées à contribuer au comité de pilotage.

L'appui technique et l'animation du comité de pilotage sont assurés par Via Compétences CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

1.2. Le comité technique

Le comité technique se réunira périodiquement à l'initiative de l'un des signataires autant que de besoin et **au moins 2 fois par an** (selon un planning arrêté semestriellement) pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des actions. L'ordre du jour sera préalablement établi par les signataires.

Composé des représentants des signataires, le comité technique sera plus particulièrement chargé :

- D'assurer le transfert des différents plans d'actions validés par le comité de pilotage au regard des moyens qui sont alloués pour chacun des axes et des dispositifs mobilisables auxquels il peut être fait appel.
- D'assurer l'élaboration et la mise en œuvre opérationnelle du Contrat (déroulement précis des actions, signataires impliqués et leur contribution, planning, financement, élaboration d'indicateurs de suivi et d'évaluation).
- D'assurer la promotion du COEF auprès des entreprises et des Instances représentatives du personnel (IRP).
- De rendre compte de la mise en œuvre du COEF devant le comité de pilotage.

Le comité technique pourra s'adjoindre, toute personne qualifiée faisant partie d'une structure non signataire du présent contrat, en qualité de contributeur des actions du contrat d'objectifs emploi formation, en fonction des thématiques.

Le comité technique recherchera l'articulation avec les actions mises en œuvre dans le cadre des dispositifs ayant leurs propres instances de pilotage et l'articulation avec les orientations du contrat stratégique de filière Bois et du contrat de filière forêt-bois Auvergne-Rhône-Alpes.

L'appui technique et l'animation du Comité Technique sont assurés par Via Compétences CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

1.3. Cohérence avec dispositifs / instances nationales

1.3.1. Le Comité Stratégique de Filière (CSF) Bois et les Contrats de filière national et régional

Créé en 2015 et reconduit en 2018 par le comité exécutif du conseil national de l'industrie, sous la présidence du Premier ministre, le comité stratégique de filière Bois rassemble, sous la présidence de Luc Charmasson, des représentants des acteurs de la filière, entreprises ou fédérations professionnelles, des représentants des 5 organisations syndicales, les différentes administrations concernées par cette filière et des experts.

Il a pour mission d'identifier de façon convergente, dans des « contrats de filière », les enjeux clés de la filière et les engagements réciproques de l'État et des professionnels, d'émettre des propositions d'actions concrètes et de suivre leur mise en œuvre.

Dans ce cadre, le second contrat de filière Bois national signé le 16 novembre 2018 pour la période 2018-2022, a identifié 3 projets structurants et 4 défis pour lever les verrous financiers, fiscaux, réglementaires et administratifs qui freinent l'innovation.

Le contrat régional pour la filière forêt-bois a été signé le 4 février 2020 pour la période 2020/2022 par l'État, la Région et l'interprofession régionale. Ce contrat formalise l'engagement réciproque des signataires à mener les actions définies conjointement afin de répondre aux besoins de la filière économique pour renforcer sa compétitivité. Le contrat a été élaboré à partir d'une large concertation des acteurs économiques de la filière. Cette concertation a révélé que les questions liées à l'emploi et à la formation étaient l'une des premières préoccupations des entreprises. La création d'emploi est un des 3 objectifs prioritaires du contrat. La fiche action du contrat de filière dédiée à l'attractivité des métiers et à la montée en compétences sera mise en œuvre par le biais du COEF bois.

1.3.2. Autres instances/dispositifs nationaux

Un contrat d'étude Prospective (CEP) national a rendu ses conclusions en décembre 2019. Les axes identifiés viendront alimenter le travail des partenaires en ARA dans le cadre du COEF.

Un EDEC national Bois doit voir le jour en 2020 ; il tiendra compte d'une part des conclusions du CEP national et d'autre part du Contrat stratégique de Filière national (CSF) dont il a vocation à constituer l'axe formation /compétences.

L'accord cadre régional en faveur du Bâtiment et des Travaux Publics 2018-2020, signé en 2018, définit le cadre partenarial entre l'Etat et les OP du BTP en faveur du développement des petites et moyennes entreprises et notamment de leur adaptation aux transitions numériques et écologiques, de la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés les plus éloignés de la formation et de l'amélioration des conditions d'exercice de l'activité du BTP. Il fait l'objet de conventions financières spécifiques.

1.3.3. Instances régionales

Le COEF forêt-bois se mettra en œuvre en cohérence avec le programme régional de la forêt et du bois (PRFB), piloté par la commission régionale de la forêt et du bois (CRFB).

La commission régionale de la forêt et du bois concourt à l'élaboration et à la mise en œuvre dans la région des orientations de la politique forestière en prenant en compte les fonctions économiques, environnementales et sociales de la forêt. Elle est présidée conjointement par le préfet de région et le président du Conseil régional. Elle est notamment chargée d'élaborer le programme régional de la forêt et du bois et, le cas échéant, le contrat de la filière bois au niveau régional, d'en assurer la mise en œuvre et le suivi, et de les mettre en œuvre. Elle doit également adapter et mettre en œuvre en région les actions inscrites dans le contrat national de filière du comité stratégique de la filière bois. Elle doit aussi assurer la cohérence entre le programme régional de la forêt et du bois et les politiques publiques régionales, nationales ou communautaires.

ARTICLE 2. MISE EN ŒUVRE, FINANCEMENT ET SUIVI DES ACTIONS OPERATIONNELLES

Les objectifs partagés sont déclinés dans des plans d'actions prévisionnels annuels présentés sous forme de fiches-actions dans le cadre du comité technique.

Le contrat d'objectifs emploi formation constitue un engagement sur des ambitions et enjeux partagés. Ces actions devront faire l'objet d'un examen concerté par les différents signataires afin de garantir la cohérence de leurs interventions respectives, dans la limite des ressources mobilisables, et pour identifier celles qui ne relèveraient d'aucun dispositif préexistant.

La mobilisation des crédits pour les différentes actions identifiées pourra donner lieu à l'élaboration de conventions annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés, dans le respect des compétences respectives et des procédures spécifiques à chacune des parties à la présente convention et sous réserve de l'inscription de crédits suffisants au budget correspondant.

Des conventions d'échanges et de collaborations sans contrepartie financière pourront aussi être conclues.

Ce contrat fera l'objet d'un suivi par des indicateurs et un bilan global des actions réalisées sera formalisé par Via Compétences CARIF-OREF Auvergne-Rhône-Alpes, à partir des fiches actions rédigées par les porteurs d'actions.

ARTICLE 3. INFORMATION COMMUNICATION

Les différents partenaires veillent à assurer une communication de ce Contrat d'Objectifs et des plans d'actions qui en découlent.

ARTICLE 4. NOUVEAUX SIGNATAIRES

L'adhésion de nouveaux partenaires au présent contrat est possible. Elle s'effectuera selon la procédure suivante :

- Demande d'adhésion au contrat d'objectifs emploi formation (COEF) formulée à l'attention du comité de pilotage et adressée à Via Compétences qui assure l'appui technique ;
- Consultation du comité de pilotage du contrat sur la demande d'adhésion ;
- Signature par le nouvel adhérent du texte du contrat d'objectif qui sera annexée au contrat initial.

ARTICLE 5. DUREE DU CONTRAT

Le contrat d'objectifs emploi formation de la filière forêt-bois Auvergne-Rhône-Alpes est signé pour **une durée de 4 ans** et entrera en vigueur le jour de sa signature par l'ensemble des parties.

Toute modification du contenu du présent contrat fera l'objet d'un avenant délibéré dans les mêmes conditions que le contrat susvisé.

Chacun des signataires se réserve la possibilité de dénoncer le présent contrat, par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant les raisons de la dénonciation et adressée à l'ensemble des signataires. Ces derniers s'engagent à se prononcer, dans un délai de 3 mois maximum à compter de la date de réception du courrier, sur la demande de dénonciation du contrat.

ARTICLE 6. REGLEMENT DES DIFFERENDS

En cas de litige pouvant survenir tant de l'interprétation que de l'exécution du présent Contrat d'Objectifs et à défaut de règlement amiable, la juridiction compétente pour en juger est le Tribunal administratif de Lyon.

Fait à Lyon, le 1^{er} septembre 2020

Pour L'État,
Le Préfet de région,
Monsieur Pascal MAILHOS,
ou son représentant.



Pour la Région Auvergne Rhône-Alpes
Le Président du Conseil régional,
Monsieur Laurent WAUQUIEZ,
ou son représentant

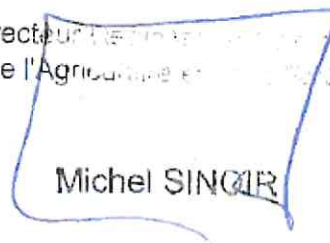


Pour l'Éducation nationale,
Le Recteur de la région académique
Auvergne-Rhône-Alpes,
Recteur de l'académie de Lyon,
Chancelier des universités,
Monsieur Olivier DUGRIP,
ou son représentant



Pour la Direction régionale de l'alimentation,
de l'agriculture et de la forêt
Le Directeur régional,
Monsieur Michel SINOIR,
ou son représentant

Le Directeur de la Direction régionale de l'alimentation,
de l'agriculture et de la forêt



Michel SINOIR

Pour Pôle Emploi,
Le Directeur régional,
Monsieur Frédéric TOUBEAU,
ou son représentant

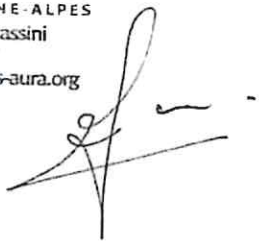


Frédéric TOUBEAU
Directeur Régional
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

Pour FIBOIS Auvergne-Rhône-Alpes,

Le Président,
Monsieur Jean GILBERT,
ou son représentant


AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Agrapole, 23 rue Jean Baldassini
69364 Lyon cedex 07
04 78 37 09 66 / contact@fibois-aura.org



Pour la FFB Auvergne-Rhône-Alpes,

Le Président,
Philippe LANSARD,
ou son représentant



Fédération Française du Bâtiment
Auvergne-Rhône-Alpes
23 avenue Condorcet - CS 30036
69609 VILLEURBANNE CEDEX
Tél. 04 72 44 45 20 - Fax 04 72 44 45 21

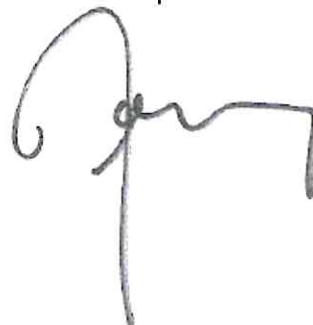
Pour la FNEDT,
des Entrepreneurs des Territoires
Auvergne-Rhône-Alpes,

La Présidente,
Madame Martine PERRIN,
ou son représentant



Pour L'Ameublement français,

Le Président,
Philippe MOREAU,
ou son représentant



Pour AKTO,

Le Président,
Jean HEDOU,
ou son représentant

Le Vice-Président,
Laurent BARTHELEMY
ou son représentant



Pour VIVEA,

La Directrice Générale,
Béatrice DINGLI,
ou son représentant




VIVEA
Fédération d'Assurance Formation Habilitée
81, Bd Berthier
75017 PARIS
Tél : 01.56.33.29.00
Fax : 01.56.33.29.19
SIRET : 440.656.247