

**CONTRAT D'ETUDE PROSPECTIVE
DE LA FILIERE FORET-BOIS RHÔNE ALPES**

**Maîtrise d'ouvrage : FIBRA – ETAT - CONSEIL REGIONAL RHONE-ALPES
Maîtrise d'œuvre : Cabinet PJ DEVELOPPEMENT**

Rédaction : Patrick JOLY, septembre 2002.

1^{ère} Partie

ETAT DES LIEUX DE LA FORÊT, DES ACTIVITES , DES ACTEURS , DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

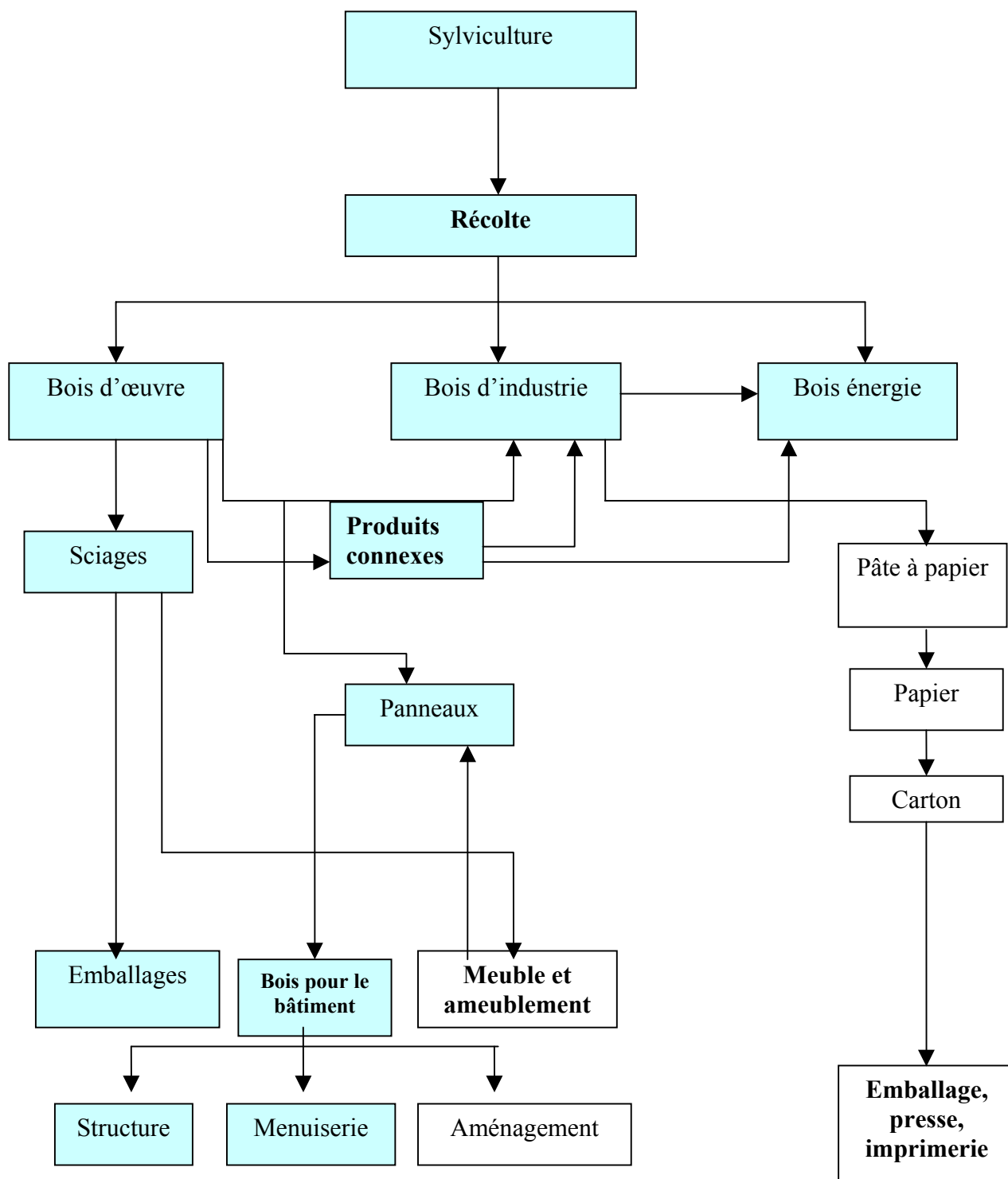
SOMMAIRE

1. <u>PREAMBULE :</u>	5
2. <u>RHONE-ALPES:UNE IMPORTANTE REGION FORESTIERE:</u>	7
2.1. <u>Une forêt abondante et diversifiée:</u>	7
2.2. <u>Une ressource au potentiel sous-exploité :</u>	8
2.3. <u>L'adéquation entre ressource disponible et besoins de l'économie</u>	8
2.4. <u>Un ensemble forestier dans un environnement sociétal et institutionnel nouveau:</u>	9
2.5. <u>Débat d'avenir sur la forêt :</u>	10
2.6. <u>La politique régionale menée par les Pouvoirs Publics:</u>	11
2.7. <u>Approche de la situation forestière de Rhône-Alpes et de la France dans le monde:</u>	12
3. <u>LES ACTIVITES DE LA FILIERE, LES ACTEURS ET LEURS ENJEUX:</u>	14
3.1. <u>La gestion forestière et son organisation:</u>	14
3.1.1. <u>La gestion du domaine privé:</u>	14
3.1.2. <u>La gestion du domaine public:</u>	16
3.2. <u>La récolte forestière :</u>	17
3.2.1. <u>L'exploitant forestier</u>	17
3.2.2. <u>L'entrepreneur de travaux forestiers :</u>	17
3.3. <u>Les entreprises de la première transformation :</u>	20
3.4. <u>Les entreprises de la seconde transformation:</u>	24
3.4.1. <u>Les activités de traitement du bois par imprégnation :</u>	24
3.4.2. <u>Introduction sur la construction à ossature bois:</u>	24
3.4.3. <u>Les constructeurs de maisons et bâtiments à ossature bois:</u>	25
3.4.4. <u>Les fabricants de composants en bois pour la construction :</u>	27
3.5. <u>Synthèse sur l'activité économique des entreprises :</u>	30
4. <u>LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI DANS LA FILIERE:</u>	31
4.1. <u>Les entreprises de gestion forestière et d'exploitation forestière:</u>	31
4.2. <u>Les entreprises de la première transformation :</u>	33
4.2.1. <u>Code 201 A : Sciages et rabotage</u>	33
4.3. <u>Les entreprises de la seconde transformation:</u>	35
4.3.1. <u>Code 201 B : Traitement du bois par imprégnation :</u>	35
4.3.2. <u>Code 202 Z : Fabrication de panneaux en bois</u>	36
4.3.3. <u>Code 203 Z : Fabrication de charpentes et de menuiseries</u>	37
4.3.4. <u>Code 204 Z : Fabrication d'emballages en bois</u>	38
4.3.5. <u>Code 452 A : Construction de maisons individuelles</u>	39
4.3.6. <u>Code 452 B : Constructions de bâtiments divers</u>	40
4.3.7. <u>Code 452 C : Construction d'ouvrages d'art</u>	41
4.3.8. <u>Code 452 L : Travaux de charpente :</u>	42
4.3.9. <u>Code 454 C : Menuiseries bois et matières plastiques</u>	43
4.4. <u>La situation du marché de l'emploi:</u>	45
4.5. <u>Les conventions collectives:</u>	48
5. <u>L'ORGANISATION DES ENTREPRISES, L'EMPLOI ET LES COMPETENCES:</u>	49
5.1. <u>Série d'organigrammes fonctionnels des entreprises:</u>	49
5.2. <u>Les métiers et compétences:</u>	55
6. <u>LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE DANS LA FILIERE BOIS:</u>	82
6.1. <u>La formation initiale:</u>	82
6.2. <u>La formation professionnelle continue pour les jeunes et les demandeurs d'emploi :</u>	84
6.3. <u>Tableau synoptique de la formation initiale et professionnelle continue pour les jeunes et demandeurs d'emploi en Rhône-Alpes :</u>	84
6.3.1. <u>L'enquête auprès des établissements de formation :</u>	86
6.3.1.1. <u>Formations en gestion et travaux d'exploitation forestière :</u>	86
6.3.1.2. <u>Formations dans le secteur de la première transformation :</u>	89
6.3.1.3. <u>Formations dans le secteur de la seconde transformation :</u>	89
6.3.2. <u>Les réunions avec les responsables d'établissements de formation :</u>	92
6.4. <u>La formation professionnelle des salariés</u>	93
6.5. <u>Synthèse sur l'organisation des entreprises, l'emploi et les pratiques de formation :</u>	94
1. <u>L'ANALYSE PROSPECTIVE AVEC LES ENTREPRISES</u>	96
1.1. <u>Le secteur de la gestion et de l'exploitation forestière</u>	96
1.1.1. <u>Les tendances des marchés, des entreprises, les perspectives sur l'emploi à court terme :</u>	96
1.1.2. <u>L'analyse stratégique du secteur gestion et exploitation forestière :</u>	96
1.1.3. <u>Conséquences sur l'évolution des métiers de la gestion et de l'exploitation forestière :</u>	98
1.1.4. <u>Evolutions à envisager en matière de formation professionnelle pour la gestion et l'exploitation forestière :</u>	100
1.1.5. <u>Situation du personnel dans les entreprises en 2001 :</u>	100
1.1.6. <u>La gestion des ressources humaines dans l'entreprise :</u>	101
1.1.7. <u>Les pratiques de formation continue des salariés :</u>	101

1.1.8.	Critères et difficultés d'embauche :	101
1.1.9.	Les modes de recrutement :	101
1.2.	Secteur de la 1^{ère} transformation :	101
1.2.1.	Les tendances des marchés, des entreprises, les perspectives sur l'emploi à court terme :	101
1.2.2.	Analyse stratégique du secteur de la 1^{ère} transformation :	102
1.2.3.	Conséquences sur l'évolution des métiers du secteur de la 1^{ère} transformation :	103
1.2.4.	Evolutions à envisager en matière de formation professionnelle pour la 1^{ère} transformation :	105
1.2.5.	Situation du personnel dans les entreprises en 2001 :	105
1.2.6.	La gestion des ressources humaines dans l'entreprise :	105
1.2.7.	Les pratiques de formation continue des salariés :	105
1.2.8.	Critères et difficultés d'embauche :	106
1.2.9.	Les modes de recrutement :	106
1.3.	Le secteur de la 2^{ème} transformation :	106
1.3.1.	Les tendances des marchés, des entreprises, les perspectives sur l'emploi à court terme :	106
1.3.2.	L'analyse stratégique du secteur de la 2nde transformation :	106
1.3.3.	Les conséquences sur l'évolution des métiers du secteur de la 2nde transformation :	107
1.3.4.	Evolutions à envisager en matière de formation professionnelle pour la 2nde transformation :	109
1.3.5.	Situation du personnel dans les entreprises en 2001 :	109
1.3.6.	Gestion des ressources humaines dans l'entreprise :	109
1.3.7.	Les pratiques de formation continue des salariés :	110
1.3.8.	Critères et difficultés d'embauche :	110
1.3.9.	Les modes de recrutement :	110
2.	Les réunions avec les chefs d'entreprises :	112
2.1.	Propositions d'actions du groupe « gestion et exploitation forestière » :	112
2.2.	Proposition d'actions du groupe « première transformation » :	113
2.3.	Proposition d'actions du groupe « seconde transformation » :	115

1. PREAMBULE :

La filière bois peut être représentée selon le schéma suivant :



La filière bois est constituée d'un ensemble de secteurs d'activité aux caractéristiques socioprofessionnelles fortement différenciées.

A partir de la récolte par les entrepreneurs de travaux forestiers, qui est le premier acte de valorisation économique de la ressource issu de la décision des gestionnaires forestiers, le bois est une matière première destinée à plusieurs usages :

- ↗ Le bois d'œuvre transformé en sciages est utilisé par l'industrie du bois construction, le bâtiment et ses activités connexes, l'ameublement, l'emballage. 23,1 millions de m³ de bois d'œuvre ont été récoltés en France en 1999,
- ↗ Le bois d'industrie, issu de bois de moindre qualité et complété par les produits connexes, c'est-à-dire les déchets de bois produits par les sciages, est utilisé selon un procédé de trituration, pour la fabrication de pâte de cellulose par l'industrie papetière, pour être transformé en papier et carton par d'autres industries, ou en panneaux utilisés par le bois industrie, dans le bâtiment et en menuiserie. 11,9 millions de m³ de bois d'industrie ont été utilisés en 1999 dont 11,4 millions de m³ de bois de trituration,
- ↗ Le bois énergie qui constitue une utilisation des produits connexes en réel développement, mais aussi de bois de faible qualité, alimente les chaufferies collectives et individuelles. 2,8 millions de m³ de bois énergie ont été utilisés en 1999.

Cet ensemble d'activités, ainsi que la valeur économique générée à chaque stade de transformation du produit par les acteurs de la filière bois, illustre bien les capacités industrielles, liées à ses nombreuses qualités mécaniques, isolantes, décoratives auxquelles s'ajoutent des qualités pour notre environnement puisqu'il absorbe du CO₂ et présente la caractéristique d'être entièrement recyclable.

Mais la filière bois est complexe à appréhender à plus d'un titre car elle présente des traditions professionnelles et culturelles quelquefois opposées, issues à la fois :

- ↗ du monde rural, qu'elle participe à structurer économiquement avec des entreprises qui travaillent depuis le stade de la gestion forestière jusqu'à la première transformation,
- ↗ du monde artisanal, qui évolue aujourd'hui vers des organisations industrielles de plus en plus capables de s'adapter aux marchés de consommation de masse, avec le bois construction, le bâtiment à ossature bois, la menuiserie industrielle notamment,
- ↗ du monde industriel, avec des activités comme la pâte à papier ou les panneaux qui, par l'ampleur des moyens nécessaires, ont évolué vers des regroupements capitalistiques.

Cette complexité a fortement influé sur les travaux du Contrat d'Etude Prospective, dans la mesure où la collecte et le traitement des informations se fait à partir de données statistiques provenant de sources statistiques différentes, pour décrire un ensemble non homogène par l'activité ou les matériaux utilisés, ce qui ne facilite ni pour l'interprofession, ni pour les Pouvoirs Publics, la connaissance précise de la situation emploi et formation des entreprises faisant partie du champ d'analyse retenu.

De plus, les entreprises doivent intégrer dans leurs décisions économiques, des politiques forestière ou industrielle selon leur activité, mises en œuvre par des administrations différentes ayant chacune leur organisation et leurs priorités.

D'emblée, la nécessité s'impose pour l'interprofession de parvenir à un observatoire socio-économique, qui soit le reflet plus précis de la situation d'un ensemble de très petites et moyennes entreprises, très diffus sur le territoire, dont une partie échappe également par le critère de taille, aux enquêtes statistiques existantes.

Le domaine retenu à l'origine pour la réalisation de ce Contrat d'Etude Prospective, ne couvre qu'une partie de la filière. Ce sont les secteurs professionnels qui valorisent le bois en tant que matière première depuis la gestion forestière, la récolte forestière, la première transformation du bois, jusqu'à la seconde transformation, en retenant uniquement à ce niveau la construction bois et les activités qui y concourent par la fabrication de composants bois.

D'autres métiers de la seconde transformation, déjà étudiés dans le cadre du Contrat d'Etude Prospective du BTP n'ont pas été repris, c'est le cas pour les charpentiers et les menuisiers du BTP.

Les activités étudiées se retrouvent totalement ou partiellement dans les codes APE suivants:

Codes APE	Intitulés des activités
020 A	Sylviculture
020 B	Exploitation forestière
020 D	Services forestiers
201 A	Sciages et rabotage
201 B	Imprégnation du bois
202 Z	Fabrication de panneaux en bois
203 Z	Fabrication de menuiseries et de charpentes
204 Z	Fabrication d'emballages en bois
452 A	Construction de maisons individuelles
452 B	Construction de bâtiments divers
452 C	Construction d'ouvrages d'art
452 L	Travaux de charpente
454 C	Menuiseries bois et matières plastiques

2. RHONE-ALPES:UNE IMPORTANTE REGION FORESTIERE:

2.1. Une forêt abondante et diversifiée:

La forêt couvre 1.348.000 hectares, soit 35% du territoire de Rhône-Alpes, ce qui en fait la deuxième région forestière de France, offrant une importante diversité biologique, à laquelle correspond une grande variété de peuplements et d'essences d'arbres. Depuis 1947 l'effort de plantations a bénéficié du soutien du Fonds Forestier National.

La forêt de Rhône-Alpes se déploie en plaine (58%) et en montagne (42%) avec un relief vigoureux du fait de l'emprise des Préalpes et des Alpes à l'est, du massif du Jura au nord de la région et du Massif Central sur la bordure ouest

- ↪ Les massifs forestiers du Jura, essentiellement composés de futaies jardinées ou irrégulières de sapins, d'épicéas et de hêtre, ont des sols calcaires et bénéficient d'une bonne pluviométrie favorable à la production.
- ↪ Les massifs des Préalpes (Chablais, Bauges, Chartreuse, Vercors) sont des massifs calcaires offrant des conditions d'altitude moyenne, de sol et de climat, favorables à la sylviculture du sapin, de l'épicéa et du hêtre sous le régime de la futaie régulière et irrégulière
- ↪ Les Alpes internes sont des massifs sur support cristallin ou acide supportant des peuplements de moyenne et de haute montagne : sapin, épicéa, mélèze, pin cembro, traités en futaie irrégulière ou régulière en moyenne montagne, irrégulière en haute montagne.
- ↪ Les massifs forestiers assis sur les contreforts du massif Central (Forez, Beaujolais, Pilat, Ardèche) ont des essences comme le sapin, l'épicéa et d'autres peu présentes dans le reste de la région: douglas, pin sylvestre, traités en futaie régulière et châtaigner traité en taillis.
- ↪ Les peuplements forestiers de plaines sont composés de peuplier, de chêne, de feuillus précieux, de noyer. Les deux premiers sont traités en futaie régulière, avec une spécificité en taillis sous futaie pour le chêne. Les feuillus précieux sont disséminés en forêt ou plantés à large espacement comme le noyer.

- ↪ Dans tous les massifs forestiers décrits ci-dessus, il existe des surfaces importantes en taillis, feuillus, dont les produits servent principalement à faire du bois de chauffage.

2.2. Une ressource au potentiel sous-exploité :

Le volume de bois sur pied en région Rhône-Alpes est estimé à 220 millions de m³, dans la proportion de 58 % de résineux et 42 % de feuillus.

L'accroissement naturel de cette forêt est de 8 millions de m³ par an, alors que la récolte annuelle plafonne à 2,4 millions de m³ par an auxquels il faut ajouter 1,5 millions de m³ d'autoconsommation estimée de bois, qui n'entre pas dans les statistiques.

Ainsi la récolte de bois se situe dans un rapport de 1 à 2 par rapport aux possibilités biologiques, sans toucher au capital forestier lui-même. S'il n'y a pas lieu globalement de s'inquiéter sur le plan écologique, il ne faut pas en déduire qu'on peut doubler la récolte. Cela est impossible pour des raisons d'état biologique de certains peuplements, d'accessibilité souvent difficile à la forêt, notamment privée ou encore de coût d'exploitation trop élevé en rapport de la valeur marchande du bois. En revanche on peut raisonnablement espérer une augmentation de la mobilisation du bois, par une massification de la récolte qui diminuerait ses coûts d'exploitation et permettrait peut-être à certains propriétaires, de mieux s'engager dans une démarche d'exploitation nécessitant des travaux d'entretien, considérés aujourd'hui principalement comme un coût prohibitif, au regard du revenu disponible.

D'après une estimation faite par le SERFOB, la répercussion serait également intéressante en termes de création d'emplois dans la filière.

Il faut toutefois noter qu'en comparant la France à d'autres pays, dont les forêts sont souvent plus accessibles, on ne constate pas d'écarts particulièrement importants dans les taux de prélèvements annuels, c'est-à-dire le volume de bois commercialisé plus l'autoconsommation, comparé à l'accroissement biologique de la forêt: 62,9% en France, 68,9% dans les pays scandinaves, 61,7% en moyenne pour l'Europe, 76,7% par contre pour l'Amérique du nord.

2.3. L'adéquation entre ressource disponible et besoins de l'économie

L'adéquation entre ressource disponible et besoins de l'économie est un point essentiel pour la filière, dont dépend la valeur du bois en forêt, dans l'optique de son exploitation en tant que matière première.

La demande des industriels se porte sur du bois, en quantité, conformité et prix d'achat, compatible avec les exigences de la fabrication de produits qui doivent à leur tour répondre à des caractéristiques techniques précises et se vendre à un prix concurrentiel, à défaut de quoi d'autres sources d'approvisionnement sont privilégiées.

- ↪ En matière de qualité industrielle, la demande évolue de plus en plus vers un approvisionnement en bois de petites et moyennes sections pour la réalisation de produits en bois reconstitué, dont les marchés progressent. Une partie de notre forêt, notamment publique, est composée de bois de section importante conservés dans un objectif patrimonial, dont l'évolution fibreuse peut comporter plus de défauts, que des bois plus petits et plus homogènes.
- ↪ Concernant les espèces, l'orientation de la demande est au résineux du fait de la forte demande du secteur du bâtiment. Les espèces servant à la régénération forestière suivent aujourd'hui cette tendance pour les prochaines décennies. La proportion globale est aujourd'hui de 58 % de résineux (dont 73 % de sapin-épicéa) et de 42 % de feuillus (chênes et hêtres dominant), moins exploités qu'au niveau national.
- ↪ Le prix de la matière première récoltée est sensiblement plus élevé dans notre région qu'en moyenne nationale du fait des raisons évoquées plus haut sur les accès et le relief. Malgré cela le prix "résiduel" payé au propriétaire reste modeste et le prix de vente en aval de la filière se heurte au bois d'importation, très

compétitif ce qui provoque une certaine désaffection des industriels pour le bois régional. Les effets cumulés de cette situation sont pervers et risquent d'entraîner à terme une perte de valeur exploitable de la forêt régionale.

Le volume exploité en Rhône-Alpes concerne à 80% du bois d'œuvre (62% en moyenne nationale). Le bois d'industrie ne représente que 14% du volume (30% au niveau national) du fait de la faiblesse des équipements, qui en région, permettraient d'assurer un débouché. Le bois énergie représente les 6% restants avec des possibilités de développement significatives depuis quelques années à condition de maîtriser certaines contraintes logistiques et techniques.

Un marché existe à l'export pour des grumes de haute qualité comme le Douglas du Beaujolais. Ces signes montrent que la qualité intrinsèque des bois régionaux n'est pas en cause, par rapport aux bois étrangers. Les différences de climat peuvent expliquer certaines différences biologiques, mais c'est surtout la conformité du bois scié à l'usage industriel qui en est attendu, qui peut expliquer une commercialisation du bois régional assez difficile, confrontée à une forte pénétration des bois étrangers auprès de la seconde transformation.

Afin de nuancer l'impression de faiblesse qui résulterait de l'observation précédente, les statistiques de la DRAF indiquent que la région est structurellement importatrice de produits venant de l'extérieur, puisque la récolte ne couvre pas la consommation.

2.4. Un ensemble forestier dans un environnement sociétal et institutionnel nouveau:

Le développement durable a été institué à l'échelle planétaire par le sommet de la terre à Rio de Janeiro en 1992. Le concept s'applique de manière globale à notre environnement, par une appréciation des aspects économiques, sociaux et environnementaux de la question observée, de la satisfaction des besoins de l'humanité et de la préservation du futur.

Les forêts ont été le domaine de prédilection du débat sur la durabilité en matière d'atmosphère et la commission pour le développement durable des Nations Unies créée en 1995 réfléchit à un instrument juridique contraignant pour la gestion des forêts au plan international.

Ces réflexions sont intégrées dans les axes politiques de la Communauté européenne avec le processus d'Helsinki et à Lisbonne en 1998, la conférence pour la protection de la forêt s'est efforcée de transposer les principes internationaux dans la planification de la gestion forestière et des pratiques forestières. Les acteurs économiques vont donc devoir se préoccuper des conséquences de ces mouvements sur les marchés.

Le débat porte sur l'éco-certification forestière. L'objectif est de prouver à l'acheteur d'un produit en bois que celui-ci est issu d'une forêt gérée durablement, quel que soit son niveau de transformation.

Il ne faut pas confondre cette démarche avec une norme de qualité portant sur la fabrication des produits. Il s'agit d'une reconnaissance écologique de la provenance d'un produit qui nécessitera la certification de la forêt et la mise en place de modes de traçabilité des produits. L'ensemble devra être contrôlé par des organismes tiers et indépendants.

Deux systèmes se dégagent en Europe : le Forest Stewardship Council (FSC) et le Pan European Forest Certification (PEFC). Les acteurs de la filière se sont engagés sur la procédure PEFC, qui est adaptée à la situation forestière de notre région, sa spécificité reposant sur une certification groupée de l'entité régionale. Le comité PEFC Rhône-Alpes a été constitué le 18 juin 2001.

Parmi les critères d'appréciation figurent la conformité de la gestion de la forêt par rapport à un cahier des charges et des exigences à chaque niveau de la filière de production. On peut penser que cela représentera une chance pour les acteurs de la filière, de pouvoir réfléchir ensemble sur la valeur d'un label vis-à-vis du consommateur final.

La multifonctionnalité de la forêt est un concept différent, dont l'incidence peut être importante sur l'exploitation du bois en tant que matière première pour l'industrie. Il repose sur le même mouvement d'exigences sociétales dans les pays développés, en réaction aux conditions de vie en milieu urbain.

La forêt est un système naturel qui permet de lutter contre l'effet de serre par l'absorption de gaz carbonique, c'est aussi un lieu d'activités sociales diverses, un lieu de découverte et d'éducation pour le respect de la nature. Sous l'influence de différents lobbies, cette conception de la forêt a vite progressé. L'évolution de l'activité touristique en forêt et dans les massifs de montagne au cours des dernières années, apporte une confirmation de cette attente de la société, qui s'est matérialisée dans notre région par l'aménagement de 8 parcs naturels.

Dans certains cas l'activité sociale de la forêt peut générer des ressources permettant de couvrir les coûts qu'elle génère. C'est le cas pour le tourisme et des activités traditionnelles comme la pêche et la chasse.

Est-ce le cas pour toutes les activités sociales en forêt ? C'est une question importante à propos de la prise en charge des coûts d'entretien et d'aménagement, assurés aujourd'hui par la fonction productive et non par l'argent public.

L'autre question posée par l'approche multifonctionnelle de la forêt, est celle du bon équilibre à trouver entre l'utilisation sociale des espaces forestiers et l'exploitation industrielle de sa ressource, le bois. Cette question relève d'une concertation entre l'ensemble des acteurs concernés mais aussi des administrations impliquées, car le débat politique intéresse à la fois l'aménagement du territoire, le monde agricole et forestier, le monde industriel avec des conséquences sur:

- ↪ les choix et types de peuplements qui obéissent à des considérations différentes selon le schéma retenu. Il faut avoir en mémoire que les forêts d'Europe du Nord, celles de nos principaux concurrents, sont dédiées à la production de pâte à papier et de bois pour la transformation.
- ↪ l'aspect paysager de la forêt, envisagé de manière différente selon que l'on se trouve dans une logique de production ou de tourisme et loisirs.
- ↪ l'utilisation des accès et équipements existants par divers publics avec les problèmes de réglementation et de sécurité. Enfin il faut noter les gênes occasionnées à certaines époques pour la réalisation des travaux.

2.5. Débat d'avenir sur la forêt :

Le débat est d'ordre politique. C'est celui de l'avenir notre forêt entre divers usages, de leur compatibilité et de la capacité à apporter des réponses à des questions de fond comme :

- ↪ l'usage sociétal est-il porteur de ressources et d'emploi, dans quelles conditions et délais ?
- ↪ l'usage industriel est-il jouable durablement, dans quelles conditions et pour quels emplois par rapport à une forte concurrence internationale ?

l'INRA a mené pendant un an avec une centaine de professionnels, des administrations, des élus et des experts une réflexion prospective extrêmement intéressante, que nous résumons ici, sur les évolutions possibles de la filière à partir de quatre scénarii découlant des deux questions suivantes :

- le bois restera-t-il la production principale de la forêt française?
- la production de la forêt et la mobilisation de la ressource resteront-elles compatibles avec l'évolution des besoins de l'industrie?

Les scénarii sont construits autour de deux axes:

- ↪ un axe BOIS (fonction production prédominante) / NON BOIS (autres fonctions sociétales dominantes)
- ↪ un axe sur le rapport entre forêt et industrie qui est ASSOCIE (industrie économiquement viable) ou DISSOCIE (la forêt n'assume plus les besoins de l'industrie)

Premier scénario: bois/ dissociation:

On part de la forêt productrice de bois sous contrainte multifonctionnelle et on vise la valorisation du bois mais sans privilégier le raisonnement filière industrielle.

Le pôle forêt cherche à valoriser au mieux ses plus belles grumes et ses sciages à l'export comme c'est le cas. Le domaine forestier continue d'être géré et entretenu mais les rapports se distendent avec l'aval industriel. Les entreprises de la seconde transformation recourent massivement aux importations avant de délocaliser la production, éventuellement à l'étranger à la faveur de rachats de sociétés françaises par des groupes étrangers. L'emploi chute, la première transformation perd des débouchés, le bois est moins exploité, le domaine forestier se dégrade. C'est une situation très instable.

Deuxième scénario: bois/ association:

On part des besoins de l'industrie sous contrainte multifonctionnelle et on vise la production de matière première pour l'industrie. On cherche à fixer localement l'industrie en intégrant mieux l'axe forêt-industrie.

Il faut réformer les ventes de bois pour un meilleur approvisionnement, développer les liens entre propriété et industrie, s'assurer par la voie réglementaire de la compatibilité entre l'optique industrielle et la multifonctionnalité qui n'est pas évidente.

Le développement de la filière est possible, l'emploi maintenu voire stimulé; le domaine forestier est entretenu grâce à la ressource économique et trouve un équilibre dans ses diverses fonctions grâce à la vigilance des Pouvoirs Publics et à la responsabilité des acteurs.

Troisième scénario: non bois/ dissociation:

L'approche est centrée sur la notion d'espace territorial où la forêt est un élément essentiel producteur de nouvelles activités pour le public. De nouveaux emplois peuvent apparaître qui pourront ou non compenser la perte des emplois de la filière industrielle qui s'effondre.

Le problème principal est celui du financement des activités sociétales. Les moyens financiers sont insuffisants et le domaine forestier, de moins en moins entretenu, se dégrade et peut même entraver l'utilisation multifonctionnelle de l'espace qui nécessite par ailleurs de savoir gérer les conflits d'usage entre les différentes activités (tourisme, ski, randonnée, chasse, pêche...)

Quatrième scénario: non bois/ association :

On part de fonctions spécialisées produites par des forêts spécialisées sur des espaces spécialisés et disjoints. Il n'y a plus de vision globale du territoire. Une partie du domaine est affectée à la production intensive de certaines espèces dans une certaine qualité, l'autre partie est réservée aux autres fonctions.

L'ensemble forestier éclate à terme même si le maintien de l'activité industrielle et de l'emploi autorise des transferts de ressources vers le secteur extensif à financer. L'Etat doit assumer pleinement les arbitrages en matière d'aménagement du territoire avec le risque des effets en chaîne sur l'activité d'autres secteurs professionnels, comme le tourisme.

Ces quatre scénarii fournissent un cadre de réflexion stimulant sur l'évolution des fonctions forestières, à partir duquel il serait intéressant d'impliquer les acteurs de Rhône-Alpes.

2.6. La politique régionale menée par les Pouvoirs Publics:

La filière forêt bois s'inscrit dans un cadre réglementaire national et dans les politiques impulsées par l'Etat et les collectivités territoriales.

Les Orientations Régionales Forestières constituent un document de référence issu de la concertation entre l'Etat, le Conseil Régional Rhône-Alpes et les professionnels de la filière bois qui fixe la politique à mettre en œuvre en Rhône-Alpes.

Les objectifs de la politique régionale portent sur les points suivants, reprenant largement les divers aspects évoqués jusque là dans une optique qui fait une part significative à l'exploitation forestière:

- l'organisation et la productivité du travail
- le soutien à l'investissement en matériel
- l'adaptation de l'offre à la demande industrielle en quantité, délais et qualité en intégrant la normalisation des produits et des prestations
- le développement des organisations professionnelles et des synergies d'acteurs
- la recherche d'innovation et de nouveaux marchés par un meilleur investissement dans les techniques de commercialisation
- le soutien à la gestion des entreprises et à la formation.

2.7. Approche de la situation forestière de Rhône-Alpes et de la France dans le monde:

Les tableaux suivants présentent des éléments de comparaison, utiles pour situer d'une part la région Rhône-Alpes en France et d'autre part la France par rapport à l'étranger et au monde.

	RHONE-ALPES	FRANCE	
Surface forestière			Source : base de données IFN 2001
• en surface	1.284.000 ha	13.720.000 ha	
• en % France	9.4 %	100 %	SCEES 1999 ; AFOCEL
Récolte commercialisée			
• en volume	2.569.000 m ³	37.802.000 m ³	
• en %	6.8 %	100 %	
Volumes de chablis à traiter pour 1999			Source : Ministère de l'Agriculture et de la Forêt (marge d'erreur +/- 30%)
• forêts publiques	866.000 m ³	47.466.000 m ³	
• forêts privées	5.704.000 m ³	90.838.000 m ³	

La forêt rhônalpine comparée à la France a une production proportionnellement inférieure à son rapport en surface. Cela s'explique par les difficultés d'exploitation du massif alpin par rapport au massif central, d'accès plus facile et par le fait que le sud de la région abrite une forêt méditerranéenne dont la valeur d'exploitation est moins favorable.

	Allemagne	Autriche	Belgique + Luxembourg	Danemark	Espagne	Finlande	France	Grèce	Irlande	Italie	P. Bas	Portugal	R.U.	Suède
surface forestière en millions d'ha	10.7	3.9	0.7	0.4	8.4	20	15	6.5	0.6	6.5	0.3	2.9	2.4	24.4
taux de boisement / surface du pays	31%	47%	21%	10%	17%	66%	27%	50%	9%	22%	9%	32%	10%	59%
% des résineux	71%	76%	47%	65%	48%	92%	36%	19%	90%	25%	60%	42%	73%	86%
% des feuillus	29%	24%	53%	35%	52%	8%	64%	81%	10%	75%	40%	58%	27%	14%
production de grumes en millions de m ³ (1996)	35.5	11.3	3.6	1.8	13	42.5	31	0.7	2.2	4.2	0.8	8.9	7	52.6

Source : Situation des forêts du monde 1999-FAO

La forêt française est importante en surface avec 15 millions d'hectares devancée seulement par les pays nordiques, Suède et Finlande qui abritent à eux deux une petite moitié de la forêt européenne. L'Espagne, l'Italie, la Grèce, la Roumanie, possèdent également des forêts importantes.

La distinction entre les forêts nordiques et méditerranéennes se fait par des peuplements plus homogènes dans le nord (résineux), ainsi que par une organisation productive favorisée par un relief plat alors que le sud est plus accidenté, moins arrosé sur le plan climatique et donc moins productif.

	Afrique	Amérique du Nord	Amérique Centrale et du Sud	Asie-Océanie	Europe	Ex-URSS	TOTAL
<u>Surfaces forestières :</u>							
• en millions d'ha	520	457	950	565	146	816	3454
• en % de la superficie totale	15%	13%	28%	16%	4%	24%	100%
• en % et sens d'évolution de la surface de 1990-95	-3.5%	+0.9%	-3%	-2.9%	+1.4%	+0.4%	-
<u>Production 1996 de produits forestiers (en millions de m³)</u>							
• Bois énergie	520	155	193	914	53	29	1864
• Grumes	68	600	130	322	303	67	1490
• Sciages	9	177	28	105	89	22	430

Source : Situation des forêts du monde 1999-FAO

Le taux de boisement mondial est estimé à 32% des terres émergées, soit 4,1 milliards d'hectares. L'ex URSS et l'Amérique du Nord possèdent ensemble près de 40% des surfaces forestières de la planète.

Les forêts se répartissent assez équitablement entre forêts tropicales (43%) et forêts tempérées (57%).

Le volume de stock sur pied est estimé à 300 milliards de m³. Environ 40% de ce volume est constitué de résineux, concentrés pour près de 90% entre les Etats-Unis, le Canada et l'ex URSS. Les feuillus sont essentiellement présents en Amérique latine (49%), en Asie (19%), en Afrique (13%).

Le volume total de la production mondiale, assez stable sur la dernière décennie, est consommé pour moitié sous forme de bois d'énergie, principalement dans les pays en voie de développement; l'autre moitié alimente la filière de transformation qui reste essentiellement le fait des pays développés.

Aujourd'hui la filière française est soumise à une concurrence essentiellement européenne, qui voit arriver sur le marché, des grumes de nouvelles régions comme l'est de l'Europe, où les coûts de production sont très inférieurs à ceux des pays développés. La concurrence européenne porte essentiellement sur les grumes et les sciages de résineux .

La France est le 4^{ème} producteur de grumes de résineux et le 3^{ème} de bois de trituration. En revanche, elle occupe une place privilégiée dans la récolte de grumes de feuillus avec la moitié de la production européenne.

Une spécificité française par rapport à l'Europe, est dans l'importation de grumes de bois tropicaux alors qu'elles baissent chez nos voisins. L'Afrique, en hausse, arrive en tête de nos fournisseurs de bois tropicaux avec 971.000 m³ devant l'Amérique du Sud et l'Asie en baisse, avec respectivement 136.000 et 73.000 m³.

L'enjeu pour la filière forêt-bois de Rhône-Alpes:

Deuxième région forestière de France, L'enjeu pour la filière bois est de voir les Pouvoirs Publics, en concertation avec l'ensemble des acteurs socioéconomiques, confirmer un équilibre entre les divers usages de la forêt, en affirmant une politique volontariste de soutien à l'activité industrielle très concurrencée au plan européen voire international.

La fonction productive est aussi le meilleur moyen pour la collectivité, d'entretenir le patrimoine forestier.

3. LES ACTIVITES DE LA FILIERE, LES ACTEURS ET LEURS ENJEUX:

3.1. La gestion forestière et son organisation:

Aborder la gestion forestière et ses différents acteurs, nécessite d'abord de décrire la propriété forestière et les règles qui la régissent.

La forêt française se répartit entre un domaine privé et un domaine public qui offrent aux divers acteurs des terrains privilégiés d'action et de compétences.

Le domaine privé est très largement majoritaire en Rhône-Alpes avec 75 % de la surface totale, 25% constituant la forêt publique, c'est-à-dire la forêt domaniale dont les bases sont les anciennes forêts royales et de l'église, les forêts des collectivités locales et de quelques établissements publics.

Les situations extrêmes se trouvent dans le Rhône et la Loire où la forêt privée domine très largement, avec respectivement 96 et 95% de la surface, inversement en Savoie et dans l'Ain où la forêt publique, relevant du régime forestier, atteint 45 et 33% de la surface.

3.1.1. La gestion du domaine privé:

Le domaine privé (1.140.000 ha) souffre d'un morcellement bien trop important entre 450 000 propriétaires (surface moyenne par propriétaire:2,5 ha) qui présentent entre eux des écarts de situation considérables: 90% des propriétaires possèdent moins de 4 hectares ce qui représente 37,4% de la surface totale, tandis que moins de 1% des propriétaires possèdent plus de 25 hectares, exploitant 23,7% de la surface totale. Ce morcellement est légèrement supérieur à la moyenne française (2,9 ha par propriétaire), où seulement 25,4% de la surface privée est constituée de propriétés de moins de 4 ha et 43,2% de la surface occupée par des ensembles de 25 ha et plus.

Cette propriété est souvent divisée en parcelles discontinues, sans qu'il existe pour la forêt de procédure identique à celle du remembrement agricole.

Enfin de nombreux petits propriétaires ressentent un fort attachement familial pour ces terres mais sans les exploiter, pour des raisons de coût ou d'éloignement. La loi forestière reste faiblement incitative, puisque l'obligation d'établir des plans simples de gestion, pour orienter l'activité sylvicole et forestière, ne concerne que les propriétés de plus de 10 hectares d'un seul tenant.

Propriétés	% des propriétaires	% des surfaces
moins de 4 ha	90,3	37,4
de 4 à 9,99 ha	6,6	21
de 10 à 24,99ha	2,3	17,9
plus de 25 ha	0,8	23,7
	100	100

Source : CRPF Rhône-Alpes

Cette situation joue négativement sur la capacité de massifier la récolte de bois, en donnant en même temps du travail à l'exploitation forestière par un abaissement de son coût relatif.

Le Centre Régional de la Propriété Forestière, établissement public administratif, représentant les propriétaires, a pour mission d'élaborer les orientations régionales de gestion sylvicole en indiquant les méthodes de gestion préconisées pour les différents types de forêts. Il est chargé d'instruire selon le code forestier les plans simples de gestion des propriétaires soumis à cette obligation pour leur forêt.

En cohérence avec les orientations régionales forestières de l'Etat et du Conseil Régional les axes de travail sont aujourd'hui la recherche de qualité de la sylviculture, la réduction des dépenses et la prévention des risques, le mélange des essences et le traitement des peuplements dans une optique paysagère.

Le CRPF Rhône-Alpes dispose d'une équipe régionale de 9 agents administratifs et 23 techniciens qui conseillent les propriétaires privés en matière de sylviculture, les forment et les incitent à se regrouper volontairement pour gérer, au-delà même de la loi d'orientation forestière du 9 Juillet 2001 qui a abaissé à 10 hectares d'un seul tenant, le seuil rendant obligatoire l'établissement d'un plan simple de gestion.

Le CRPF vise l'objectif d'augmenter à terme la production de la forêt privée et opte pour des projets comme celui de se doter de plans d'action par massifs, base de futurs contrats de massifs pour regrouper les moyens, faire des plantations, des éclaircies, améliorer les accès aux parcelles, procéder à des échanges amiables de parcelles, ou encore chercher à valoriser les micro filières locales par des débouchés commerciaux.

Les gestionnaires forestiers sont les acteurs au service des propriétaires privés pour assurer la gestion de leurs propriétés, réaliser les travaux d'entretien et commercialiser le bois.

Les experts forestiers sont les intervenants les plus anciens, au nombre de cinq en Rhône-Alpes (130 en France). C'est une profession indépendante réglementée. Après trois ans passés en tant qu'expert stagiaire dans un cabinet on peut devenir expert en présentant un dossier de candidature à l'agrément d'une commission réunie par le ministère de l'Agriculture composée de plusieurs représentants du Ministère de l'Agriculture et de la Compagnie Nationale des Ingénieurs et Experts Forestiers et des Experts en Bois (CNIEFEB). Les candidats possèdent au minimum un BTS de production forestière mais aujourd'hui l'évolution se fait vers le diplôme d'ingénieur forestier. La profession enregistre une légère progression des entrants sur les sortants.

La clientèle des experts forestiers est principalement composée de propriétaires importants qui sont dans une démarche d'exploitation et de valorisation patrimoniale. La loi forestière devrait renforcer la clientèle des experts, du fait de l'abaissement du seuil des plans de gestion obligatoires à partir de 10 hectares. L'expert est maître d'œuvre du propriétaire pour les opérations qui conduisent jusqu'à la mobilisation du bois. Il intervient comme conseiller du propriétaire pour définir les plans de gestion et les programmes de travaux à partir des potentialités économiques des peuplements forestiers en place.

Les experts forestiers sont regroupés au sein de la CNIEFEB avec les soixante experts bois, ce qui constitue un réseau de professionnels, capable de se projeter avec une vision technique et économique complète de la filière, de la forêt jusqu'à la seconde transformation.

Les coopératives forestières ont été créées sur le modèle agricole et les coopérateurs ont le statut d'agriculteur et la qualité de sylviculteurs. Elles offrent une seconde possibilité aux propriétaires de se grouper, fortement encouragée et activement soutenue par le CRPF. Il en existe trois en Rhône-Alpes:

- ↳ La coopérative forestière d'exploitation et de valorisation (COFOVE) qui couvre les départements de l'Ardèche, de la Drôme, de la Loire, du Rhône et une partie de l'Isère.
- ↳ La coopérative forestière Savoie Dauphiné (COFALP) qui intervient en Savoie, en Haute Savoie et dans l'autre partie de l'Isère.
- ↳ La CUMACOBOIS, qui est exclusivement une coopérative de travaux et, qui travaille dans le Rhône et la Loire.

Les coopératives se sont développées avec des missions de mise en commun de moyens pour les approvisionnements, la mobilisation de la ressource, les travaux forestiers. Au-delà de la gestion forestière, qu'elles accompagnent par des actions de conseil et de formation, elles assurent aujourd'hui la vente de 20 % des bois issus des forêts privées auprès de clients français mais aussi étrangers. 80% des ventes en forêt privée sont réalisées directement par les propriétaires forestiers et 1% par les experts forestiers. Dans les faits elles pratiquent une activité sensiblement identique à celle des experts forestiers.

Le souhait des Pouvoirs Publics est qu'elles puissent à terme centraliser 50% des ventes de la forêt privée en développant notamment la formule de contrats d'approvisionnement avec l'aval industriel de la filière.

3.1.2. La gestion du domaine public:

La forêt publique dépend de plusieurs autorités responsables :

	Nombre	Surface (Ha)	Surface moyenne (Ha)
Forêts domaniales	179	117 196	655
Forêts des collectivités locales	1 685	334 705	199
Forêts communales	1 565	325 915	208
Forêts départementales	22	4 192	191
Forêts des établissements publics	98	4 598	47
Forêts privées sous convention	73	2 294	31
	1 937	454 195	234

Source : Office National des Forêts

L'Office National des Forêts, établissement public à caractère industriel et commercial créé en 1964 par le ministre Edgar Pisani, gère directement la forêt domaniale d'Etat et gère en outre au titre du régime forestier, les forêts des collectivités locales et des autres établissements publics en percevant une rémunération complétée par le budget de l'Etat.

L'Office National des Forêts assure des missions d'intérêt général en matière d'accueil et d'information du public, de surveillance, de restauration de terrains de montagne qui lui sont confiées contractuellement par l'Etat et il intervient par voie conventionnelle pour l'étude et la gestion de tous milieux naturels. Il reçoit une dotation budgétaire de l'Etat et l'activité conventionnelle est rémunérée selon des barèmes.

Une part de ressource importante provient de l'entretien, de la récolte et de la commercialisation du bois du domaine public. Par les volumes mis en vente, environ 50% du total régional (40% au niveau national), mais aussi par les systèmes de vente (enchères descendantes ou soumission cachetée deux fois par an) l'Office pèse encore fortement sur le marché du bois.

L'ONF emploie du Personnel appartenant à deux statuts différents:

- ↳ 674 fonctionnaires dont 58 cadres A ingénieurs et administratifs, 163 cadres des groupes techniques de catégorie B et 452 agents de catégorie C dont les agents techniques,
- ↳ 589 ouvriers forestiers ont un statut de droit privé. Leur effectif a légèrement progressé avec le développement des activités en forêt et hors forêt.

Confronté à la réduction d'un déficit de 400 millions de francs au niveau national, faisant suite à la tempête de 1999, l'Office National des Forêts doit engager un plan d'amélioration de la productivité de l'ordre de 6 % dont le fer de lance portera sur l'activité de prestataire de services, notamment les travaux pour l'accueil du public, les travaux sylvicoles, sur les cours d'eau, les espaces naturels. Il s'agit d'augmenter le volume d'activité et de développer de nouveaux créneaux de compétences au sein et en dehors du domaine public.

En parallèle, une réflexion est engagée pour les métiers d'ouvriers forestiers, visant à réorganiser les relations internes entre les diverses catégories de Personnel et à identifier les compétences des ouvriers et les responsabilités des équipes qui gèrent les chantiers au sein des groupes techniques. Chaque région administrative de l'ONF disposANT de sa propre convention collective, il sera long d'arriver à une harmonisation.

Les enjeux de la gestion forestière en Rhône-Alpes:

1- Atténuer les effets du morcellement de la propriété privée qui ne facilite ni les travaux d'entretien trop coûteux bien que déterminants pour la qualité du bois, ni sa mobilisation en forêt privée, mal équipée pour l'accessibilité aux parcelles.

2- Développer une culture plus gestionnaire de la forêt, en intéressant plus largement les propriétaires à la production industrielle de la filière et à la création de valeur ajoutée, comme c'est le cas dans les pays européens concurrents qui gèrent une importante filière bois.

3.2. La récolte forestière :

3.2.1. L'exploitant forestier

L'exploitant forestier est celui qui achète du bois à autrui, sur pied ou coupé pour le revendre, soit transformé dans le cas du scieur, ou seulement abattu dans le cas du négociant en bois ou de l'entrepreneur de travaux forestiers dans certaines circonstances.

Le statut d'exploitant forestier introduit une certaine ambiguïté dans le fonctionnement de l'amont de la filière, puisqu'il est commun à plusieurs métiers en situation de travailler de façon complémentaire pour les travaux techniques, mais d'être en concurrence pour l'achat et la vente de bois. Administrativement ce statut est détenu par toutes les entreprises qui achètent du bois dans les ventes publiques de l'ONF et doivent pour cela obtenir du SERFOB, sur simple demande, la carte d'exploitant forestier.

La distorsion tient à ce que l'exploitant forestier intervient en forêt au titre de son activité de commerçant, qu'il se distingue notamment de l'entrepreneur de travaux forestiers n'étant pas inscrit à la mutualité sociale agricole et n'étant pas obligé de satisfaire aux obligations de passage en commission départementale pour les travaux exécutés sur les coupes qu'il a achetées.

Il s'installe donc en pratique sans les mêmes obligations que l'entrepreneur de travaux forestiers.

3.2.2. L'entrepreneur de travaux forestiers :

Les entreprises de travaux forestiers constituent un maillon essentiel de la filière bois puisqu'elles exécutent les travaux d'exploitation du bois, mis en vente par les propriétaires et les gestionnaires forestiers, pour le mettre à disposition des industries de première transformation qui l'ont acheté.

La Fédération Rhône-Alpes des Entreprises de Travaux Forestiers (FRASETF) estime leur nombre à 1100 entreprises dans la région, les statistiques permettant mal de distinguer dans cet ensemble les entreprises qui réalisent à titre d'activité unique ou en pluri-activité, des travaux de sylviculture, de bûcheronnage, lui-même associé ou non au débardage.

Ce sont pour l'essentiel de petites et très petites entreprises, unipersonnelles pour la moitié d'entre elles.

Les travaux de sylviculture sont indispensables pour la future qualité des bois. Ces travaux sont variés, interviennent à différentes époques et à l'échelle du temps en fonction de l'évolution des plantations. Ils consistent à faire la préparation des sols, les plantations et reboisements, les travaux d'entretien et d'amélioration des peuplements forestiers tels que, débroussaillage, dégagement des plants, dépressage, traitements phytosanitaires, élagage et tailles de formation.

Les bûcherons interviennent de plus en plus dans le domaine de la sylviculture pour le marquage des arbres lors des premières éclaircies. Il pourrait exister un marché à développer auprès des gestionnaires ou directement auprès des propriétaires, mais le coût actuel reste un frein.

La solution se trouverait dans la massification des chantiers pour abaisser le prix de revient des travaux, mais cela suppose de nouvelles organisations des relations entre les acteurs décisionnaires.

Le bûcheronnage consiste à abattre les arbres et à les façonner soit en grumes, soit en bois de plus petites longueurs. Le bûcheron doit gérer son chantier selon le terrain sur lequel il intervient, en fonction des plantations, des opérations de débardage qui suivent, pour les faciliter.

Le bûcheron peut être amené à désigner lui même les bois à abattre à la demande du propriétaire ce qui évite le marquage et fait gagner du temps et de l'argent. Très souvent il réalise le cubage des bois abattus, choisit et trie les débits en fonction des consignes de commercialisation. La qualité et la fiabilité de son travail seront des éléments de confiance de plus en plus importants à créer pour voir se développer les achats de bois par contrats d'approvisionnement.

Le bûcheronnage mécanisé, réalisé à l'aide d'abatteuses, englobe toutes les opérations du bûcheronnage traditionnel. Les machines se sont perfectionnées, diminuent la pénibilité mais aussi le recours à la main d'œuvre en améliorant le rendement. L'évolution est irréversible d'autant que la mécanisation améliore également la rentabilité des chantiers en diminuant les accidents de travail : cette corrélation a été établie en Suède où la mécanisation est très développée, de l'ordre de 80% des travaux. Cela va nécessiter une évolution du métier pour maîtriser et entretenir les engins mais aussi pour apprécier leurs possibilités d'utilisation et d'efficacité selon les chantiers.

Les conducteurs de machines se recrutent parmi des débardeurs expérimentés ou des jeunes issus de formation. Les bûcherons traditionnels sont doublement menacés à terme. Sur les reliefs "mécanisables" qui représentent 35 % de la surface forestière, le reste affichant plus de 30% de pente, soit la limite actuelle d'utilisation efficace des engins, ils sont menacés par le rendement des machines. Sur les reliefs plus difficiles des Alpes principalement, ou lorsqu'il est impossible d'accéder aux parcelles par absence de voies, le travail traditionnel sera menacé d'abandon à cause de coûts de gestion élevés et donc dissuasifs pour l'exploitation selon le prix des bois. Malheureusement les essences de valeur marchande élevée ne se trouvent pas sur ces chantiers et ne constituent pas non plus la plus grande part de l'exploitation dans notre région.

Le débardage consiste à sortir le bois abattu de la forêt. Ces opérations sont mécanisées, qu'il s'agisse de débarder des grumes entières avec des tracteurs équipés de treuils ou de pinces ou encore de débarder des stères avec des porteurs équipés de grues et de berceaux pour transporter les bois de petites longueurs sur les aires de dépôt. L'investissement matériel se rentabilise grâce à une utilisation aussi régulière que possible, ce qui requiert une bonne maîtrise des chantiers facilitée ces deux dernières années par le traitement des chablis.

La technique du **débardage par câble** est utilisée par 13 entreprises dans les Alpes sur les 16 recensées en France. Une érosion de 16 % de l'effectif total, apparaît entre 1987 et 1999. Ce sont de petites équipes de 3 à 4 personnes, qui débardent en moyenne 3000 m³ par an, ce qui est peu compte tenu des charges de Personnel et des investissements à rentabiliser. Malgré une volonté de relance du câble avec les subventions du programme "compétitivité plus", le bilan est plutôt mitigé et aucune entreprise nouvelle n'a vu le jour. L'aide à l'investissement n'a pas permis la modernisation du matériel, du type chariot automoteur ou câble mât, en remplacement du matériel utilisé, plus long et coûteux à installer (câble long). La quarantaine de câblistes en Rhône Alpes n'exerce pas leur activité à temps plein, mais de façon combinée avec d'autres travaux en hiver.

À l'origine les entrepreneurs de travaux forestiers de bûcheronnage et / ou de débardage étaient salariés des scieries, puis cette activité a été externalisée par les scieurs pour des raisons de coût, de souplesse de fonctionnement et de responsabilité en matière de sécurité. Ils sont ainsi devenus travailleurs indépendants.

Le titre professionnel s'acquiert, soit en se prévalant de 3 ans de pratique, soit d'un titre de qualification homologué par le ministère de l'Agriculture ou d'un BEPA ou BPA et il faut présenter son dossier devant une commission départementale consultative de l'Agriculture pour obtenir la levée de présomption de salariat, vis-à-vis du code rural.

Les entreprises de travaux forestiers éprouvent des difficultés sérieuses pour imposer leur service auprès des propriétaires ou de leurs gestionnaires, de l'exploitant forestier scieur, de l'exploitant forestier négociant. Leur nombre important rend en effet illusoire la maîtrise des prix de prestations auprès de donneurs d'ordre organisés et en plus petit nombre. Ce sont ces derniers qui appellent souvent les premiers et distribuent les chantiers en fonction de l'appréciation professionnelle portée. Cette relation de dépendance revient en fait à un quasi salariat.

En outre les entreprises de travaux forestiers subissent la concurrence déjà signalée des exploitants forestiers négociants en bois qui réalisent aussi des travaux pour le compte de tiers (28% de leur CA en 1998), celle des agriculteurs au titre de l'activité secondaire et des personnes sous le régime de la micro-entreprise, qui bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux et de seuils d'autorisation d'activité assez élevés, de l'ONF autorisé à passer des conventions avec les particuliers et qui souhaite développer cette activité de travaux.

Sur un marché étroit et concurrencé, où l'entrepreneur ne décide pratiquement pas de son chiffre d'affaires, la variation des coûts d'exploitation selon les conditions de chantiers peut ruiner les espoirs de bénéfice substantiel et de nombreuses personnes quittent la profession ou la pratiquent à temps partiel combinée à d'autres travaux l'hiver.

Face à des perspectives de rentabilité incertaines, voire de survie à plus long terme, ces entreprises n'ont que deux hypothèses possibles :

- ↳ se diversifier en vertical par une intégration des travaux de sylviculture, bûcheronnage, débardage ou en horizontal par des interventions sur d'autres marchés comme la vente de bois, les travaux d'aménagement de pistes, les marchés d'élagage et d'entretien d'espaces verts pour ceux se trouvant en milieu périurbain, les travaux d'andainage pour nettoyer les parcelles après l'exploitation mais cela reste un marché à définir.
- ↳ évoluer dans le sens de la mécanisation pour apporter plus de capacités de services, travailler dans le sens d'une organisation des prestations plus rationnelle et efficace auprès du client et poursuivre l'effort de productivité accompli depuis une quinzaine d'années pour dégager les capacités financières nécessitées par les investissements. Cette voie suppose d'obtenir des marchés réguliers auprès de donneurs d'ordres pour organiser à l'avance les chantiers et en assurer une bonne coordination entre les différentes étapes afin de mettre dans les meilleurs délais, les coupes à la disposition de l'acheteur.

La tempête de décembre 1999, en faisant passer le volume de chablis à traiter à 6,5 millions de m³ estimés en Rhône-Alpes, a fourni des opportunités d'équipement. Le parc de machines d'abattage est passé, avec l'appui des subventions du plan tempête de 5 à 36 unités dans la région. Elles représentent une capacité d'abattage de 600 000 m³ par an, soit le quart de la récolte annuelle en Rhône-Alpes.

Concernant les tracteurs de débardage et les porteurs équipant les entreprises de la région, en l'absence de données disponibles ni avant, ni après la tempête, nous pouvons seulement penser que les entreprises qui étaient équipées avec des matériels anciens, ont renouvelé en partie leur parc avec les subventions du plan tempête.

En fin de traitement des chablis, le parc machines a rencontré des difficultés pour se rentabiliser du fait de l'activité moins soutenue et une partie du matériel, a été reconvertie vers des activités de travaux publics.

Le développement de la mécanisation implique une véritable démarche commerciale pour obtenir des marchés sur des territoires plus vastes mais également plus éloignés d'où la nécessité d'une compétence logistique. L'anticipation dans l'organisation, la capacité de gestion des chantiers, le management du Personnel deviennent des compétences encore plus indispensables pour l'entrepreneur, ainsi que ses responsables d'équipes, qui apparaissent en encadrement intermédiaire.

Les autres formes d'activité, depuis le bûcheron traditionnel jusqu'au débardeur par câble doivent aussi améliorer leurs compétences en gestion pour évaluer les coûts techniques et la durée de chantiers toujours spécifiques. L'informatique doit les y aider.

Le rapport Bianco soulignait déjà l'importance de la reconnaissance du positionnement économique des entrepreneurs de travaux forestiers dans la chaîne de la valeur. Ce positionnement dépend d'une part de la volonté de l'administration d'apporter des réponses aux distorsions de concurrence existantes, d'autre part de la volonté des acteurs de réorganiser les rôles entre les donneurs d'ordre et les entrepreneurs. Les seconds ont engagé en Rhône Alpes, un processus de charte de qualité qui précise l'éventail des prestations et de la gestion de chantiers. Enfin des groupements entre entrepreneurs pour le développement commercial et l'investissement matériel apparaissent progressivement.

Les enjeux de l'exploitation forestière :

1- Etablir des règles de fonctionnement plus efficaces entre les nombreux acteurs de l'amont de la filière, pour permettre une ouverture du marché des travaux forestiers et une relance de l'investissement dans un cadre économique amélioré.

2- Développer la mobilisation du bois en relation avec les propriétaires et les gestionnaires en optimisant le passage du bois sur pied en forêt, au bois à transformer par les scieurs.

3- Accompagner le changement par des formations techniques pour le Personnel, en gestion et management pour les dirigeants.

3.3. Les entreprises de la première transformation :

Les scieries sont l'ultime maillon de la filière bois dépendant directement de la ressource locale pour leur activité. Leur rôle est de transformer les grumes achetées en amont en produits semi-finis correspondant à des "standards" professionnels ou à des dimensions particulières demandées par les clients, on parle dans ce cas de débit "sur liste".

La dépendance aux approvisionnements locaux, dans un rayon de l'ordre de 150 kilomètres maximum pour les grosses unités de production, est importante car le transport du bois est coûteux. En conséquence la stratégie des entreprises les plus importantes consiste à implanter ou racheter des unités sur les lieux de production de la matière première.

En s'appuyant sur les statistiques de la DRAF, la région Rhône-Alpes comprend le plus grand nombre d'unités de sciages (449), plus que l'Aquitaine (335) première région française de sciages. Ce sont en majorité de petites unités pour un effectif régional de 1 877 personnes. En 20 ans le nombre d'unités de sciages a diminué de moitié avec une accélération au cours des cinq dernières années (-20%) soit par cessation volontaire d'activité, soit par concentration de moyens dans une logique industrielle. Ce phénomène devrait se poursuivre dans le contexte concurrentiel actuel où les grandes unités dominent au niveau national et international, notamment dans les productions standards.

La production de 1.183.000 m³, représente le quart de la production française, mais elle ne progresse pas depuis 20 ans. Réalisée par un moins grand nombre d'entreprises, cela traduit une meilleure productivité, mais ces chiffres masquent des réalités différentes entre les scieries.

Pour analyser cette catégorie d'entreprises nous avons retenu quatre critères : le volume de bois brut scié, le degré de spécialisation des unités de sciages, les essences traitées, les services et productions proposés en complément de l'activité principale.

En volume, 2% des entreprises réalisent 30% de la production. Ce sont des unités qui produisent chacune plus de 20.000 m³ de sciages par an et qui occupent de 20 à 50 personnes en moyenne. A l'autre extrémité, 85% des scieries disposent d'une capacité unitaire de moins de 4.000 m³, emploient de 3 à 5 salariés, pour produire au total une quantité de sciages sensiblement comparable. Comparativement à la production des concurrents européens, notamment les pays nordiques, les entreprises de Rhône Alpes sont assez vulnérables économiquement et leur indépendance peut même à terme être menacée : certaines scieries sont déjà propriété de sociétés étrangères.

Le degré de spécialisation de la production est évidemment très lié à la capacité d'obtenir des marchés en volume suffisant et réciproquement ces marchés ne peuvent être négociés que si l'on dispose de l'outil de travail correspondant. C'est un aspect de gestion aigu pour les scieurs dans la mesure où les investissements techniques sont proportionnellement élevés par rapport au chiffre d'affaires; le risque à prendre est d'autant plus fort que les marchés sont concurrencés. C'est le cas pour le résineux, moins pour le feuillu.

Première forme de spécialisation selon les espèces, entre le feuillu et le résineux. Notre région est majoritairement orientée vers la transformation de bois résineux. Les bois feuillus sont traités par des unités

spécialisées, principalement localisées dans l'Ain et dans l'Isère du fait de l'importance de ces espèces dans les peuplements locaux. Le processus de production reste le même, c'est l'outil de coupe qui est adapté aux essences. En revanche les critères de gestion sont totalement différents du fait de la nature physique des essences travaillées, de leur prix de marché et de la position dominante de notre pays sur les marchés consommateurs pour le feuillu, concurrencée pour le résineux.

L'autre spécialisation importante sur le plan économique se trouve entre les scieries qui pratiquent le débit standard et celles qui réalisent du débit sur liste. On peut ajouter une subdivision supplémentaire pour des unités qui se sont orientées vers des lignes spécialisées pour les petits bois destinés à la fermette, aux liteaux, au coffrage et au débit palette.

Les unités de production des scieries spécialisées en standard ont un outil de travail dédié à un type de marché pour un type de bois avec des modes de débit qui varient peu à la scie de tête.

Il s'agit de réaliser de gros volumes au meilleur prix de revient car les marges sont étroites du fait de la concurrence sur des marchés mondiaux.

La production nécessite la constitution de stocks pour répondre à la demande. Le processus de production s'automatise dans les plus grandes entreprises et fournit des informations de gestion concernant la productivité, le rendement matière première par lots, la qualité des sciages, la marge brute et le prix de revient par lots. Ces informations permettent d'optimiser les achats qui se font par contrats d'approvisionnement. Le triage du bois se fait dès le parc à grumes et le classement des sciages est automatisé en fin de chaîne. L'organisation du travail par équipes doit soutenir la productivité.

Les scieries pratiquant le débit sur liste, traitent à l'inverse des commandes spécifiques et produisent à l'unité ou en petite série. Dans les plus importantes, le travail est organisé en flux tendu, plusieurs commandes étant traitées en parallèle.

L'outil de travail est polyvalent et automatisé. Une combinatoire plus importante est imposée à la scie de tête qui doit intégrer le schéma de débit calculé dès le parc à grumes en même temps que les billons sont pré-affectés par commande. Il s'agit de répondre à la demande du client avec le meilleur service, la meilleure qualité, dans les meilleurs délais pour des produits spécifiques qui dégagent des marges plus importantes.

D'une façon générale, deux tendances fortes se dégagent, celle de l'investissement dans la gestion de production et celle des contrats d'approvisionnement en bois rendu usine, pour se consacrer pleinement à la production et à la fonction commerciale, qui tend à intégrer plus fortement le partenariat entre clients et fournisseurs.

Les petites scieries n'ayant pas une capacité de production suffisante, ne peuvent être aussi spécialisées. Elles travaillent sur des marchés locaux et régionaux, ponctuellement en sous-traitance pour les grandes scieries. Elles recherchent le débit sur liste qui génère de meilleures marges et tentent de s'assurer des niches locales avec les artisans charpentiers, les menuisiers, les agriculteurs, le négoce et les constructeurs. Elles devront trouver la capacité de développer des services de proximité complémentaires pour assurer leur position qui resterait incertaine sans investissements.

Malgré le problème de capacité financière, l'investissement se développe jusque dans les unités de 4 à 5.000 m³. Il vise l'amélioration de la qualité du sciage, la productivité, les équipements pour la valorisation des produits connexes (chutes, sciures) et prouve la dynamique entrepreneuriale de certains scieurs.

La gestion des petites scieries reste souvent marquée par des traditions anciennes en matière d'achat: se déplacer en forêt pour voir les bois sur pied avant d'acheter. Cette pratique prend sur le temps disponible et cette pratique d'évaluation à vue du cubage et de la qualité, peut être aisément remplacée par la pratique de l'achat en bord de route.

Un autre trait marquant de la gestion est l'intérêt insuffisant pour la démarche commerciale, pour le suivi des marchés et de leurs évolutions. On retrouve ici le poids de l'économie rurale, qui a créé une habitude de réponse à la demande, sans nécessité d'une action commerciale.

Les scieurs doivent se convaincre que leurs marchés sont ceux de leurs clients de la seconde transformation et du négoce, de plus en plus internationaux dans la pratique et soumis à des exigences nouvelles auxquelles l'ensemble de la filière doit savoir répondre par les produits, le service, le prix. Les scieurs importants l'ont compris et savent qu'une adaptation insuffisante à la demande, signifie l'abandon de parts de marché en faveur des produits étrangers, donc une perte de débouchés pour le bois local et un appauvrissement de l'amont de la filière.

Le système de vente du bois est fortement décrié en France. Le poids des traditions en ce domaine vient sans doute du système très formalisé et solennisé de vente aux enchères descendantes qui a longtemps été utilisé par l'ONF, qui approvisionne la moitié du marché. Ce système s'est révélé très insuffisant pour un bon approvisionnement des scieries selon leur production et pour une juste évaluation du prix de marché des grumes, puisqu'il conduisait souvent l'acheteur à payer un prix fort pour s'assurer de l'achat effectif de la matière première.

Les procédures d'appels d'offres utilisées maintenant gommant une partie des inconvénients antérieurs.

Pour satisfaire la demande des professionnels le rapport Bianco a proposé cinq ventes dans l'année et 30% des ventes réalisées avec une transparence totale par des contrats d'approvisionnement négociés à prix fixe.

La loi d'orientation forestière a confirmé cette volonté de favoriser la procédure des contrats d'approvisionnements mais n'a pas fixé de nombre de ventes, ce qui nécessite en pratique une adaptation locale. Combiné avec un système de vente en bord de route de bois abattu et débardé dont l'essor dépendra du respect par l'amont de la filière, de normes strictes permettant à l'acheteur d'identifier sans contestation, la qualité du produit, son classement pour l'utilisation et son prix en fonction du cubage, comme cela se pratique déjà dans d'autres pays européens, l'approvisionnement des entreprises devrait enfin pouvoir se faire dans des conditions industrielles normales.

Les productions complémentaires à l'activité de sciages concernent principalement la fabrication:

- ↳ de palettes, produit à faible valeur ajoutée soumis à une demande fluctuante du transport,
- ↳ de caisses d'emballages pour les produits industriels, débouché intéressant qui amène certaines entreprises à développer un service de conditionnement des produits transportés,
- ↳ de poteaux et piquets dont les marchés traditionnels sont, soit en retrait pour les poteaux avec les lignes électriques souterraines, soit concurrencés en prix par les pays de l'Est ou par l'utilisation du plastique, pour les piquets destinés à la vigne et à l'arboriculture. Ce marché est compensé par la demande des paysagistes, des particuliers et des collectivités.
- ↳ de charpentes ferme pour lesquelles les scieries ont l'avantage économique de bien maîtriser l'approvisionnement en amont de la production.

Les services se développent progressivement en scierie pour répondre à la demande des seconds transformateurs. Les résultats restent encore incertains par rapport aux offres de la concurrence nordique, allemande et autrichienne. Leur mise en œuvre par les scieurs est liée aux types de production, aux pratiques et aux équipements des clients. Globalement on assiste à un transfert de tâches de l'aval vers l'amont, permettant aux industriels de se concentrer sur le cœur de leur métier et d'externaliser des opérations vers les scieurs.

L'intégration de ces services par les scieurs est un acte essentiel pour relever le défi commercial des bois étrangers et réaliser de la valeur ajoutée supplémentaire. Le séchage artificiel du bois pour gagner du temps de mise en œuvre, le rabotage de finition pratiqué sur du bois sec, le traitement des bois extérieurs par imprégnation ou maintenant le bois chauffé pour la conservation, sont des atouts supplémentaires pour les scieurs qui investissent dans des équipements spécialisés.

Le négoce est également positionné sur ces services complémentaires selon les opportunités de marchés qu'ils traitent.

La réalité économique qui prédomine aujourd'hui, est la capacité de réactivité et d'adaptation permanente à une demande volatile des consommateurs, par l'innovation et le service.

Ces éléments constituent désormais les fondements de la valeur stratégique des entreprises, c'est-à-dire de leur caractère plus ou moins indispensable au sein d'une filière industrielle.

Hier la stratégie des entreprises était de produire pour un marché demandeur et la valeur ajoutée de la filière était la somme des valeurs ajoutées des entreprises la composant.

Aujourd'hui la valeur ajoutée de la filière est déterminée par un marché final proche de la saturation et sa répartition se fait en concurrence entre les activités au sein de la filière, selon la valeur stratégique acquise par les entreprises sur la base de l'innovation ou du service.

La dernière source de revenu pour les scieries est constituée par la vente de produits connexes, c'est-à-dire les déchets de sciages qui représentent en moyenne 45 % du volume du bois traité. Ces ventes représentent environ 5% du chiffre d'affaires.

Elles se font en direction des papeteries, des fabricants de panneaux et des chaufferies collectives au bois, qui constituent un débouché plus récent et en développement.. Les usines de pâte de cellulose de l'Isère ont des capacités de production modestes avec deux unités de 10.000 tonnes chacune et une de 100.000 tonnes.

D'autre part, il n'existe pas dans la région d'unités de production de panneaux à base de bois en particules ou en fibres, qui représentent pourtant en France 3,9 millions de m3 dont la moitié sont des sous-produits de scieries. C'est un axe de réflexion envisageable pour développer ce marché des connexes.

En scierie les activités fondamentales sont la maîtrise des achats, la gestion de la production, la qualité des sciages et les débouchés commerciaux.

Cela veut dire acheter en fonction des marchés de l'entreprise et non exclusivement de l'offre, informatiser et gérer la production en maîtrisant les coûts, le rendement matière tout au long de la chaîne de production ou chaque poste professionnel apporte de la valeur, développer l'approche commerciale et la démarche qualité pour travailler en partenariat avec les industriels de la seconde transformation.

Les métiers et compétences vont devoir évoluer :

- ↪ les acheteurs devront entrer dans une fonction commerciale plus globale à partir des marchés,
- ↪ le responsable du parc à grumes et les opérateurs de la chaîne de production devront aller vers la maîtrise de l'informatique pour optimiser la production,
- ↪ la maintenance va se spécialiser avec des compétences nouvelles par rapport aux matériels,

Les enjeux de la première transformation :

1- Augmenter les parts de marché pour les sciages locaux, par un développement de leur qualité, par la proposition de services et l'établissement d'un partenariat commercial avec la seconde transformation, le négoce, pour bénéficier ensemble du potentiel de développement de l'utilisation du bois dans la construction.

2- Faire évoluer le système de vente pour obtenir des conditions compétitives d'approvisionnement et de prix de la matière première rendue en scierie.

3- Améliorer la gestion de production, se mettre aux normes de qualité européennes pour le classement mécanique des bois, rechercher de nouveaux produits et de nouveaux marchés pour développer l'activité.

4- Réfléchir sur le développement en Rhône-Alpes de la consommation de produits connexes qui ne peuvent être mis au rebut ou brûlés dans la nature.

3.4. Les entreprises de la seconde transformation:

Nous aborderons successivement dans cette partie:

- ↪ Le traitement du bois par imprégnation,
- ↪ La construction de bâtiments à ossature bois,
- ↪ La fabrication de composants bois pour la construction : charpentes, menuiseries et huisseries, cloisons, panneaux.

3.4.1. Les activités de traitement du bois par imprégnation :

Les entreprises pratiquant ces activités à titre principal ou associé à d'autres activités de transformation du bois sont peu nombreuses en Rhône-Alpes, situées dans la Loire, l'Isère et le Rhône.

L'activité consiste dans le traitement de ses propres produits et le traitement à façon pour le compte de clients professionnels et particuliers.

Ces produits tels que bardages, charpentes, planchers sont destinés à des usages extérieurs et nécessitent un traitement de protection par imprégnation correspondant aux classes de risques 1, 2, 3, 4 et 5 selon la norme européenne EN 335.

Les produits sont traités en autoclave avant d'être stockés sur une aire de séchage dans des conditions de sécurité telles que les eaux pluviales en contact avec les bois sont récupérées, analysées et recyclées en fabrication dans les installations que nous avons visité. Selon le niveau de service recherché et les volumes traités, les équipements ont des capacités techniques plus ou moins développés, certains permettant une imprégnation du bois et la fixation du produit de préservation de manière accélérée dans le même autoclave pour une utilisation plus rapide du bois à l'issue du traitement.

Cette activité est soumise à la réglementation des installations classées qui nécessite des démarches administratives et des investissements lourds. Elle reste néanmoins confrontée à la pression de certains groupes d'opinion du fait des produits utilisés et la recherche de procédés de substitution est une issue nécessaire à terme. Elle se trouve sans doute dans le développement du bois traité thermiquement qui utilise deux procédés en France qui ne font toujours pas l'objet d'une normalisation technique alors que certains pays nordiques diffusent déjà largement ce type de produit, prenant des marchés et influant inévitablement à terme sur une normalisation européenne.

Les enjeux pour l'activité de traitement du bois par imprégnation :

1-Faire reconnaître ses efforts en faveur de la protection de l'environnement et trouver une harmonisation des pratiques réglementaires en Europe.

2- Développer l'action commerciale pour les prestations de services en direction des scieurs, des constructeurs et des négociants qui ne disposent pas du même niveau d'installations.

3- Développer la mise en place rapide du bois traité thermiquement en obtenant sa labellisation.

3.4.2. Introduction sur la construction à ossature bois:

L'utilisation du bois a régressé tout au long du 20^{ème} siècle dans la construction et dans l'architecture au profit d'autres matériaux et techniques dont les lobbies ont été plus influents.

La construction à ossature bois ne doit pas être confondue avec la construction traditionnelle, symbolisée par les chalets, ce qui n'est pas une représentation simple à faire passer dans le grand public.

C'est une construction qui utilise le bois comme structure porteuse tandis que l'aspect extérieur pour respecter les réglementations ou les usages locaux peut être traité selon divers revêtements: bardage bois, mais souvent enduit classique et revêtement minéral.

La sensibilité actuelle du public pour l'environnement crée un nouvel élan de sympathie pour le matériau bois dont les très nombreuses qualités en font un matériau moderne, écologique et renouvelable que l'on redécouvre dans la construction grâce aux efforts des industriels, qui effacent aujourd'hui les premières expériences de relance malheureuses de la construction bois dans les années 80.

La construction à ossature bois a bénéficié d'une importante promotion depuis 1995 par le Comité National pour le Développement du Bois (CNDB). Les actions nationales visant la sensibilisation et l'information mais aussi la formation des maîtres d'ouvrage public, des maîtres d'œuvre et des entreprises, ont permis d'accompagner l'effort industriel pour enregistrer une progression régulière et significative des constructions avec près de 5% de part de marché actuelle.

Une récente étude menée auprès des consommateurs estime la demande potentielle des Français à 25% de construction de maisons à ossature bois, ce qui est remarquable même si cela reste évidemment loin des Etats-Unis, du Canada et des pays scandinaves où 90 % des constructions sont à ossature bois, sachant que ces pays ont des cultures différentes liées à leur environnement naturel et à leur mode de vie.

La prise en compte des problématiques d'environnement stimule l'intérêt des Pouvoirs Publics pour le bois. La charte bois-construction-environnement, signée en mars 2001 dans le cadre de la loi sur l'air, par les organisations professionnelles et les ministères concernés pour développer l'utilisation de bois dans la construction de 25% est encourageante. Elle prévoit des actions complémentaires pour poursuivre la communication et la formation en cours, mais aussi des actions pour débloquer les aspects réglementaires, obstacles à l'utilisation du bois, ainsi que l'appui à l'offre des entreprises, en favorisant la mise en réseau pour répondre sur les marchés.

Les interprofessions ont aussi un rôle important à jouer pour favoriser les passerelles de dialogue avec les représentants des professionnels utilisant les autres matériaux de construction et concrétiser cette avancée du bois.

3.4.3. Les constructeurs de maisons et bâtiments à ossature bois:

L'activité s'est développée depuis les années 1980 au sein d'entreprises spécialisées en charpente et couverture. A cette époque commençaient les réflexions sur l'industrialisation de la conception et de la fabrication de la charpente. Elles ont donné lieu à la naissance de la ferme et se sont poursuivies par la recherche d'un processus de fabrication de plus en plus global et rationalisé pour offrir des constructions plus rapides à réaliser sur le chantier, avec autant de fiabilité dans le résultat qu'en utilisant d'autres matériaux.

Parmi les bâtiments à ossature bois, deux types de marchés peuvent être distingués :

Le marché de la maison individuelle :

Les entreprises positionnées sur ce marché assurent en principe la maîtrise d'ouvrage avec la création d'une société commerciale qui confie la maîtrise d'œuvre à la société de production pour la partie bois des maisons commercialisées.

La société commerciale emploie des vendeurs et réalise les modèles de constructions avec un architecte salarié ou indépendant. Elle gère les relations avec les autres corps de métiers en coordonnant les travaux de chantier et apporte aux clients les garanties contractuelles sur la responsabilité et l'achèvement des travaux.

Les constructeurs proposent aujourd'hui de larges gammes de produits visant en majorité une clientèle de cadres et professions libérales qui constitue actuellement les catégories les plus réceptives à l'envie de vivre dans un univers différent et personnalisé.

Le marché a été porté depuis un certain temps par la bonne conjoncture économique et les industriels disent avoir des difficultés à satisfaire la demande. La conjoncture du bâtiment peut se retourner mais la confiance n'est pas entamée dans la mesure où les marges de progression sur ce marché semblent réelles par rapport à d'autres types de constructions et que d'autres catégories de marchés sont identifiés et commencent à être défrichés comme les loisirs, pour répondre à l'évolution des modes de vie et des besoins de la population. Les entreprises en place sont pour certaines déjà spécialisées sur des créneaux de construction et certaines ont d'autres marchés parallèles comme la fabrication et la vente de fermettes.

Le marché des bâtiments à usage collectif :

Plusieurs entreprises de la région sont présentes sur ce marché en complément de celui de la construction individuelle, mais il est globalement tenu par des entreprises qui s'y consacrent exclusivement. La demande de bâtiments vient des ministères et des collectivités territoriales pour la réalisation d'établissements scolaires, de bâtiments à usage sportif, de salles polyvalentes, ou encore de petits immeubles collectifs d'habitation et de locaux professionnels (magasins, entrepôts, hangars).

Ce marché est porteur. L'action commerciale est sous la responsabilité directe du dirigeant, basée sur un travail de relations avec les administrations et les élus qui sont les principaux donneurs d'ordre. Les entreprises sont soumises aux procédures d'appels d'offres dans le cadre des marchés publics. Avec certaines entreprises privées les enjeux commerciaux sont nationaux, lorsqu'il s'agit d'enseignes commerciales par exemple.

Le bois permet de réaliser des formes architecturales très intéressantes, en extérieur comme en intérieur, traditionnelles ou futuristes et les bâtiments construits dans notre région, certains récompensés par les Trophées FIBRA, tiennent lieu de vitrines auprès du grand public pour encourager l'ensemble du secteur de la construction à ossature bois.

La construction à ossature bois utilise diverses techniques de construction, mais le point commun est l'organisation de la production qui repose sur le bureau d'études. Partant du projet d'architecture, le bureau d'études réalise les métrés, établit les devis, commande les matériaux nécessaires à la fabrication et réalise les plans de fabrication et de montage des éléments de la construction. Le personnel des bureaux d'études prend une importance grandissante dans les entreprises et leur niveau professionnel se situe entre le BTS, majoritaire et l'ingénieur auxquels il convient de rajouter une bonne culture bois, qui ne fait pas partie de la formation initiale reçue.

Le bureau d'études a donc une responsabilité stratégique dans une activité où presque tout se fabrique en atelier.

L'informatique relie le bureau d'études et l'atelier. Les compétences traditionnelles de charpente et de menuiserie, utilisées en fabrication voisinent avec de nouvelles compétences nécessaires pour la conduite de machines à commande numérique et l'utilisation de bancs de découpe automatisée pour les charpentes traditionnelles en kit.

Les autres opérations de découpe et d'assemblage des panneaux maintiennent la nécessité de compétences traditionnelles dans le travail du bois.

Le responsable d'atelier est un organisateur d'équipes en suivant les standards de production et de temps prévus pour les commandes.

L'activité de chantier est réalisée par une équipe spécialisée ou sous-traitée, en fonction de la politique des entreprises. Une tendance s'affirme vers la sous-traitance de cette activité, dont la gestion est très différente de la fabrication, mais la plus ou moins grande facilité à trouver de bons monteurs reste un facteur de décision important.

Les équipes de chantiers sont conduites par un chef d'équipe; elles cumulent des compétences de charpentier pour le levage de la construction et de menuisier pour les travaux de finition.

La relation de travail avec les architectes est un élément essentiel de la réussite des bâtiments. La formation traditionnelle des architectes n'a pas encore totalement intégré la culture bois mais des architectes se spécialisent progressivement et sont déjà reconnus dans la région grâce à des réalisations exemplaires à ce jour, aussi bien dans les bâtiments publics que dans les maisons individuelles.

Parallèlement aux entreprises de construction un réseau de sept bureaux d'études privés s'est constitué dans la région. Ils proposent aux architectes des études techniques en matière de construction et de plus en plus d'assistance conseil auprès des bureaux d'études des constructeurs en matière de méthodes et de standards de fabrication.

Ce mouvement en développement constant, traduit l'étendue des besoins des entreprises pour parfaitement maîtriser les capacités techniques et innover dans la construction bois, en même temps que les bureaux d'études privés de Rhône-Alpes apportent de la valeur ajoutée au secteur.

Sur un marché régional porteur, avec 7,4% de maisons à ossature bois réalisées sur l'ensemble des constructions, de nouveaux acteurs sont attirés. Si la concurrence est saine, de nombreux professionnels souhaitent que la qualité du travail et le respect des normes ne soient pas sacrifiés, ni une bonne information du public en matière de garantie de construction.

C'est l'image de la profession qui est engagée et le contrôle n'est pas facilité par l'atomisation des entreprises.

Les enjeux pour les entreprises de construction à ossature bois:

1- Maîtriser le développement du marché de la construction à ossature bois en poursuivant une politique rigoureuse de qualité des produits et de qualité sur les chantiers de construction.

2- Développer les relations avec les élus locaux par des actions de sensibilisation technique et avec les architectes dans le cadre de leur formation initiale(cf l'école polytechnique de Lausanne) et en s'appuyant sur l'interface des bureaux d'études spécialisés.

3- Réussir la mutation des métiers traditionnels dont elle s'est nourrie en métiers industriels intégrant de nouvelles connaissances de construction.

3.4.4. Les fabricants de composants en bois pour la construction :

Nous regroupons sous ce titre des industriels qui à titre exclusif ou non, lié par exemple à des activités de sciages, de construction, de négoce réalisent des produits qui entrent dans la structure et la finition des constructions.

Les fabricants de charpente industrielle et traditionnelle et de panneaux de structure:

Après la charpente industrielle ou fermette, les entreprises ont acquis la maîtrise industrielle de la fabrication des charpentes traditionnelles. Cette nouvelle évolution technologique modifie considérablement les rapports entre le charpentier et l'industriel dans la construction.

La fermette est un produit fabriqué avec des bois de petite section provenant pour une part importante du marché allemand, du fait de leur qualité constante à faible prix. Les bois sont assemblés par des connecteurs métalliques. Ce produit a pris des parts de marché importantes dans l'habitat collectif (46%) et dans l'habitat individuel sans combles aménageables. Le prix moyen du produit est d'environ 30% inférieur à la charpente traditionnelle et permet la production en série.

La charpente traditionnelle réalisée sur un mode industriel s'est développée depuis une dizaine d'années grâce à l'évolution des bancs de taille à commande numérique et au savoir-faire des bureaux d'études. Chaque produit conserve sa spécificité mais les gains de productivité sont importants. Le montage requiert toujours les compétences d'un charpentier. La charpente traditionnelle utilise plutôt les bois locaux du fait des plus grosses sections utilisées.

Dans ces entreprises le bureau d'études joue le même rôle essentiel pour définir les plans et méthodes de fabrication . En atelier chaque produit a une ligne de production dédiée :

- ↪ La fermette avec des tables d'assemblage dont les gabarits sont pilotés automatiquement en fonction des sciages réalisés,
- ↪ La ligne de charpente traditionnelle emploie des opérateurs pour le banc de taille automatique et des assembleurs de pièces,
- ↪ La ligne de production des panneaux utilise des compétences de menuiserie. Le travail d'assemblage des panneaux reste plus polyvalent puisque les cloisons sont entièrement réalisées en atelier intégrant à la demande du client l'isolation, les portes et fenêtres

Ces entreprises ont largement investi dans la démarche qualité et sont certifiées aux normes existantes.

Les industriels développent parallèlement de la prestation de service pour rentabiliser leurs machines et on voit des artisans charpentiers confier la taille au centre d'usinage de l'entreprise, se réservant l'activité d'assemblage sur les chantiers. Cette évolution préfigure ce que l'on peut imaginer au travers de la sous-traitance, à savoir une répartition des rôles entre l'industriel qui fabrique et l'artisan qui traite le montage.

Les fabricants d'éléments ou de charpentes en bois lamellé-collé:

C'est un secteur bien représenté dans notre région. Le lamellé-collé est une technique d'assemblage de bois de diverses longueurs, aboutés et collés. Ce bois reconstitué présente des qualités mécaniques très performantes, permet de réaliser de grandes portées et des formes variées par cintrage, notamment utilisées pour les bâtiments publics. Une structure audacieuse comme le pont routier de Crest dans la Drôme en illustre bien les capacités. Ces utilisations sont très variées puisqu'il entre également dans les constructions individuelles, en charpente et dans les parties structurantes des bâtis, dans la fabrication des fenêtres et d'éléments d'agencement. D'autres techniques voisines se développent comme le contrecollé déjà bien utilisé en Allemagne.

Ce produit apporte non seulement des réponses techniques nouvelles utilisant le bois et des savoirs faire dans la composition des colles qui constitue une partie de la valeur du produit, mais il réussit à séduire en outre architectes et décorateurs par une esthétique moderne et nette.

L'activité est très automatisée, contrôlée par quelques opérateurs qui suivent le produit dans les opérations successives d'aboutage, de collage, de pressage, de rabotage, de séchage, de taille, n'intervenant que ponctuellement pour la manipulation de planches. L'activité nécessite un important investissement industriel sur un marché qui a progressé de 50% en France au cours des dix dernières années et qui offre des perspectives de progression en Europe et en Amérique du Nord.

Cette fabrication consomme surtout du petit bois résineux en provenance de scandinavie pour la qualité du rendement. Ce marché pourrait sans doute être mieux couvert par le bois local à condition de proposer des produits qui répondent à des normes plus régulières qu'aujourd'hui

Les entreprises les plus importantes se consacrent exclusivement à la fabrication du produit pour mise à disposition des industriels. Certaines entreprises moyennes associent cette activité à la réalisation d'éléments de charpente.

Les marchés sont ceux des constructeurs, des charpentiers, du négoce. Ces entreprises sont très impliquées dans la démarche qualité.

Les fabricants de menuiseries en bois:

Le secteur de la menuiserie est constitué de petites unités artisanales et d'unités appartenant à des groupes industriels qui exercent souvent en complément une activité de négoce. Elles ne sont pas positionnées sur les mêmes types de marchés.

Les petites entreprises travaillent sur le marché de la rénovation avec des fabrications spécifiques qui s'adaptent aux architectures des bâtiments. Ce marché porteur dépend lui aussi du bâtiment par l'intermédiaire des collectivités locales, des investisseurs et des particuliers. La menuiserie bois représente environ 1/3 du marché des fenêtres en bois exotique pour le prix, en chêne et en essences locales comme le châtaigner dans le haut de gamme et le bois reconstitué ainsi que les assemblages bois et aluminium font une percée remarquable. Certaines petites entreprises conservent une activité d'ensemblier fabricant et poseur avec une nette tendance vers la spécialisation sur trois créneaux, les menuiseries d'extérieur, les escaliers, l'agencement de bureaux et magasins. D'autres entreprises ont plutôt évolué vers l'activité de chantier et ne fabriquent plus, pour se consacrer uniquement à la pose. Ce sont des menuisiers poseurs et des chefs d'équipe qui sont recherchés par ces entreprises.

Les grandes entreprises ont un processus de fabrication très industrialisé, l'investissement ayant nettement repris avec le redressement de l'activité à partir de 1995, après que la crise eût marqué le début des années 90. La productivité a augmenté avec le renouvellement de l'outil de production. Ces entreprises se situent surtout sur le marché de la construction neuve où leur puissance leur permet de traiter avec les promoteurs tout en ayant une partie de la clientèle artisanale.

Les industriels fabricants de portes, blocs-portes et de produits post-formés maintiennent un marché qui avait chuté sous l'effet de la concurrence étrangère, puisque le taux de couverture des importations par les exportations était passé de 164% à 109% entre 1994 et 1997. Ces fabrications utilisent principalement le panneau de bois, tandis que la menuiserie traditionnelle en bois couvre le marché haut de gamme.

Dans le secteur des portes et fenêtres la concurrence des autres matériaux a atteint des niveaux importants, mais le bois naturel ou reconstitué regagne quelques positions chez les particuliers.

De l'observation de la seconde transformation, il ressort certaines tendances convergentes :

- ↪ La constance de la logique industrielle : les entreprises gèrent un processus de fabrication qui implique rigueur et respect des cahiers des charges. Les démarches qualité sont partout mises en œuvre, la normalisation des produits est indispensable par rapport aux marchés traités,
- ↪ Le resserrement sur le cœur de métier amorcé plus ou moins tôt par certains professionnels pour concentrer les moyens financiers, techniques et humains sur l'évolution des produits et la rationalisation des coûts de gestion,
- ↪ L'évolution sur des marchés très concurrentiels, ou la recherche d'innovation dans le produit, le service est essentielle,
- ↪ L'évolution des métiers avec :
 - L'affirmation du commercial et du marketing dans la stratégie des entreprises,
 - Un transfert des métiers de production vers des compétences plus transversales liées à l'automatisation de la fabrication,
 - Un besoin d'encadrement intermédiaire insuffisant actuellement, qui exige une élévation du niveau moyen de connaissances et des capacités manageriales.

Les enjeux globaux de la seconde transformation :

1- Poursuivre la rationalisation des activités pour fonctionner en réseau, en évitant une trop grande dispersion de la filière et en maintenant la qualité.

2- Peser par les organisations professionnelles sur les évolutions réglementaires et les lobbies afin de développer le goût pour le bois, son utilisation dans la construction et continuer de sensibiliser décideurs publics et architectes.

3- Développer l'innovation par la recherche technique et le marketing des produits pour gagner des marchés en France et à l'international.

4- Accompagner ces évolutions par un renforcement de la formation et de l'encadrement intermédiaire des entreprises.

3.5. Synthèse sur l'activité économique des entreprises :

↪ Le contexte socio-économique est plutôt favorable au bois et au développement de la filière par rapport à l'existant, malgré certaines contraintes et des gains de productivité à réaliser encore pour développer la compétitivité des produits qui en sont issus.

↪ Les entreprises s'engagent progressivement à tous les niveaux dans la voie des investissements matériels, d'où un effet moindre sur le développement de l'emploi.

↪ Les fonctions recherche, marketing et commerciale sont stratégiques pour créer demain de nouveaux produits et services répondant aux attentes des marchés.

↪ La filière forêt-bois souffre toutefois d'une extrême fragilité entre l'amont forestier et l'aval industriel. Une meilleure utilisation du bois local reste indispensable à partir d'autres exemples français réussis, avec un effort de l'amont pour mieux intégrer dans ses pratiques, la réalité des marchés sur lesquels se trouvent les industriels.

4. LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI DANS LA FILIERE:

Le champ de l'étude recouvre un vaste ensemble de 9600 entreprises et 29000 salariés dont une partie seulement exerce une activité directement en relation avec le bois. Les regroupements statistiques nationaux ne permettent pas de descendre à un degré de précision plus important par professions et les codes d'activité APE sous lesquels sont inscrits les entreprises ne correspondent plus toujours aux évolutions mêmes de l'activité réalisée dans ces entreprises.

Les codes APE 020A-B-D ; 201A-B ; 202Z ; 203Z ; 204Z ; 452L entrent totalement dans le champ de la filière bois ; les autres 452A ; 452B ; 452C ; 454C y entrent partiellement car le travail du bois est agrégé à la construction en général et à l'utilisation d'autres matériaux que le bois (plastique, métal). Cette difficulté a rejailli tout au long de ce travail d'analyse et doit amener l'interprofession à rechercher une solution pour cerner avec plus de précision sa réalité socioéconomique.

Codes APE retenus	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
020 A	272	83
020 B	1 910	252
020 D	502	586
201 A	553	2 142
201 B	66	230
202 Z	21	235
203 Z	282	2 337
204 Z	167	1 637
452 A	483	2 135
452 B	552	7 956
452 C	65	1 173
452 L	987	3 061
454 C	3 727	7 228
Totaux	9 587	29 055

Source : INSEE – SIRENE au 1-1- 2001

Ces remarques doivent être présentes à l'esprit pour la lecture des tableaux et commentaires ci-après. Pour la commodité de présentation des graphiques, le nombre de salariés est identifié en six niveaux de T0 à T5 qui correspondent à la segmentation suivante :

T0	Pas de salarié
T1	De 1 à 5 salariés
T2	De 6 à 9 salariés
T3	De 10 à 49 salariés
T4	De 50 à 199 salariés
T5	Plus de 200 salariés

4.1. Les entreprises de gestion forestière et d'exploitation forestière:

L'analyse concernant les codes APE 020A-B-D n'est pas interprétable, car incomplète par les sources SIRENE-UNEDIC. On se basera donc sur les statistiques fournies par la Mutualité Sociale Agricole (MSA) et centralisées par la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt.

418 entreprises sont recensées en 1999 employant 2088 salariés selon la répartition suivante:

	Travaux sylvicoles	Exploitation forestière
Nombre d'employeurs	70	348
Nombre de salariés	880	1 208
Nombre d'heures déclarées	943 296	1 252 232

Source : MSA-DRAF

L'emploi salarié est en légère progression avec 36% des entreprises qui emploient des salariés alors qu'elles n'étaient que 29% en 1990.

Le rapport entre le nombre total de 2088 salariés et le nombre d'heures déclarées met en évidence un salariat à temps partiel et saisonnier de l'ordre de 1 083 emplois en équivalent temps plein.

Pour compléter, le syndicat professionnel FRASETF observe qu'au niveau régional, entre 1990 et 1999, 259 entreprises ont disparu pendant que 437 ont été créées ce qui traduit une rotation importante de l'activité. Les disparitions au cours des cinq dernières années, indiquent que les entreprises de travaux sylvicoles ont été plus affectées (- 8%) que les entreprises d'exploitation forestière(-1,5%).

Le nombre de salariés a diminué de 14% pour les travaux sylvicoles et a augmenté de 16% pour l'exploitation forestière. Les mêmes tendances sont perceptibles pour l'indicateur des heures déclarées. L'Ain connaît une progression du nombre d'employeurs, de salariés et d'heures travaillées, alors que l'Ardèche, la Drôme et l'Isère connaissent une diminution sensible. La situation est stable en Savoie et Haute-Savoie.

Au cours des quinze dernières années les entreprises de l'amont de la filière ont réalisé des efforts de productivité (+ 35%) permettant d'augmenter la récolte de bois en Rhône-Alpes (+ 7,4%).

La FRASETF estime que le nombre d'agriculteurs intervenant en forêt au titre de la double activité a diminué en dix ans, ce qui devrait théoriquement provoquer une amélioration de la situation des entrepreneurs de travaux forestiers, à laquelle il faut rajouter les perspectives de la mécanisation, qu'il est impossible de mesurer aujourd'hui.

Cartographie des salariés de l'exploitation forestière par bassins d'emploi:

L'analyse par bassins d'emploi de l'INSEE offre une référence plus précise que le département, pour identifier les zones du territoire dans lesquelles la population vit et se déplace pour le travail, suivre des formations, rechercher un emploi. Ce découpage permet de mieux identifier les traits économiques et sociaux qui constituent un pays et fixent une population. Avec les extrêmes réserves déjà formulées concernant les chiffres disponibles, voici le type de configuration vers lequel on pourrait tendre :

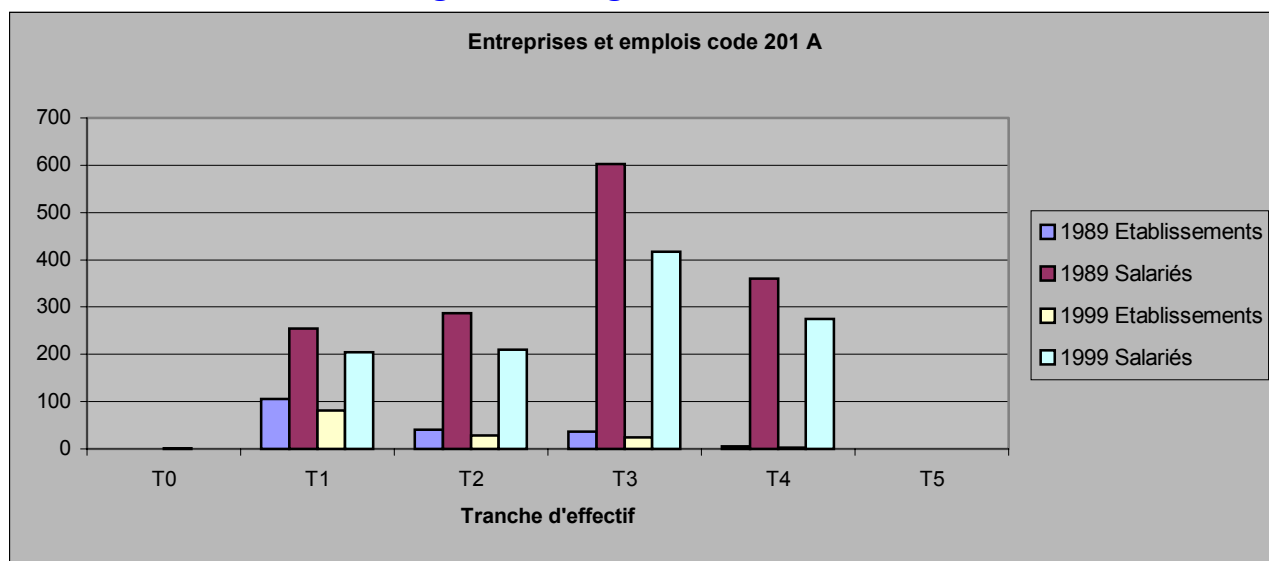
Bassins d'emploi INSEE	Nombre de salariés	
	020B	020D
Roanne	0	0
Beaujolais Val de Saône	0	0
Bourg en Bresse	7	4
Oyonnax	4	0
Genevois français	3	0
Chablais	0	0
Vallée de l'Arve	0	0
Annecy	0	6
Belley	0	0
Ambérieu	1	0
Lyon	14	0
Loire-Centre	0	0
Saint Etienne	3	1
Vienne Roussillon	7	0
Bourgoin – La Tour du Pin	0	0
Chambéry	0	1
Tarentaise	0	7
Maurienne	0	0

Voiron	0	0
Annonay	0	0
Drôme – Ardèche Nord	0	0
Romans – Saint Marcellin	1	0
Grenoble	4	1
Crest - Die	0	2
Drôme – Ardèche Centre	1	0
Aubenas	2	0
Drôme – Ardèche Sud	7	0
Total	54	22

Source : INSEE - 1999

4.2. Les entreprises de la première transformation :

4.2.1. Code 201 A : Sciages et rabotage



La source SIRENE au 1^{er} janvier 2001, indique 231 entreprises n'occupant pas de salarié. Cette statistique est basée sur la déclaration d'existence au moment de la création d'une entreprise. Elle n'est pas remise à jour systématiquement et ne prend qu'imparfaitement en compte à un moment donné le nombre réel d'entreprises compte tenu des radiations qui ont pu intervenir.

Il convient d'y ajouter 137 entreprises qui emploient des salariés d'après la source UNEDIC auprès de laquelle les entreprises font annuellement leurs déclarations :

Tranches d'effectifs	1989		1999		Evolution 1999/1989	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
0	0	0	0	0	0	0
1 à 5 salariés	106	254	81	205	- 23 %	- 19 %
6 à 9 salariés	40	287	29	210	- 27 %	- 27 %
10 à 49 salariés	36	603	24	417	- 33 %	- 31 %
50 à 199 salariés	6	360	3	275	- 50 %	- 24 %
Plus de 200 salariés	0	0	0	0	0	0
TOTAL	188	1 504	137	1 107	- 27 %	- 27 %

Source : UNEDIC 1989 - 1999

L'UNEDIC recense 137 entreprises pour 1 107 salariés auxquelles il convient d'ajouter les 231 sans salarié, soit un total de 368 entreprises ; la DRAF en recense 449 pour 1 874 salariés permanents en faisant un décompte différent à partir de la délivrance de la carte d'exploitant qui amène à prendre en compte l'activité à partir de 1m3.

La majorité des emplois étant toutefois décomptée ici, on constate que plus de 60% des emplois est concentrée dans 20% des entreprises.

L'évolution globale sur dix ans est négative en nombre d'entreprises comme en nombre d'emplois. Selon la DRAF, la répartition des salariés de scieries est la suivante en Rhône-Alpes:

Départements	Salariés permanents	Heures saisonnières
Ain	438	0
Ardèche	121	0
Drôme	92	0
Isère	235	1 459
Loire	322	0
Rhône	213	350
Savoie	183	6 072
Haute Savoie	270	13 254
Total	1 874	21 405Hres soit 11 salariés

Source : Ministère de l'Agriculture – Enquête annuelle de branche 1999

C'est l'Ain qui occupe le plus de salariés à la faveur des unités importantes qui y sont installées devant la Loire et la Haute Savoie qui concentre quant à elle le plus grand nombre de scieries. L'emploi saisonnier est concentré sur les départements alpins, ce qui correspond certainement à un mode de vie organisé autour de la pluri-activité.

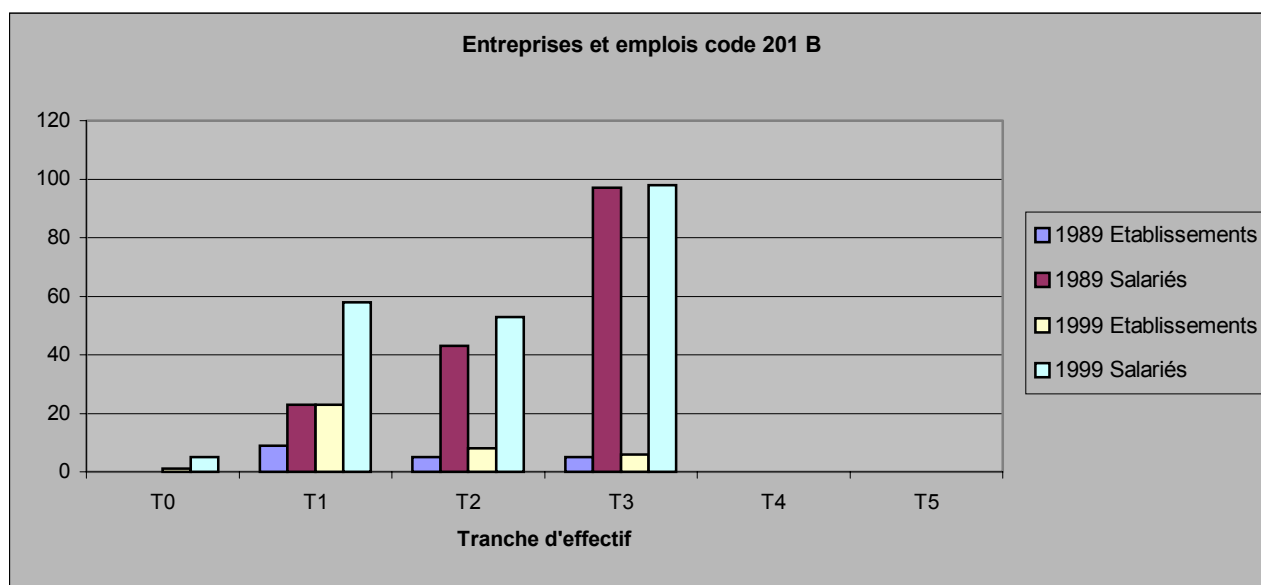
Cartographie des salariés de scieries par bassins d'emploi:

Bassins d'emploi INSEE	Nombre de salariés
Roanne	20
Beaujolais Val de Saône	131
Bourg en Bresse	28
Oyonnax	76
Genevois français	1
Chablais	0
Vallée de l'Arve	39
Annecy	17
Belley	1
Ambérieu	15
Lyon	207
Loire-Centre	76
Saint Etienne	123
Vienne Roussillon	11
Bourgoin - La Tour du Pin	45
Chambéry	18
Tarentaise	14
Maurienne	0
Voiron	38
Annonay	24
Drôme - Ardèche Nord	20
Romans - Saint Marcellin	60
Grenoble	32
Crest - Die	4
Drôme - Ardèche Centre	21
Aubenas	28
Drôme - Ardèche Sud	58
Total	1 107

Source : INSEE- 1999

4.3. Les entreprises de la seconde transformation:

4.3.1. Code 201 B : Traitement du bois par imprégnation :



Selon la source SIRENE, on dénombre 26 entreprises n'occupant pas de salarié au 1-1-2001 auxquelles il faut ajouter 37 entreprises employant des salariés selon la répartition suivante :

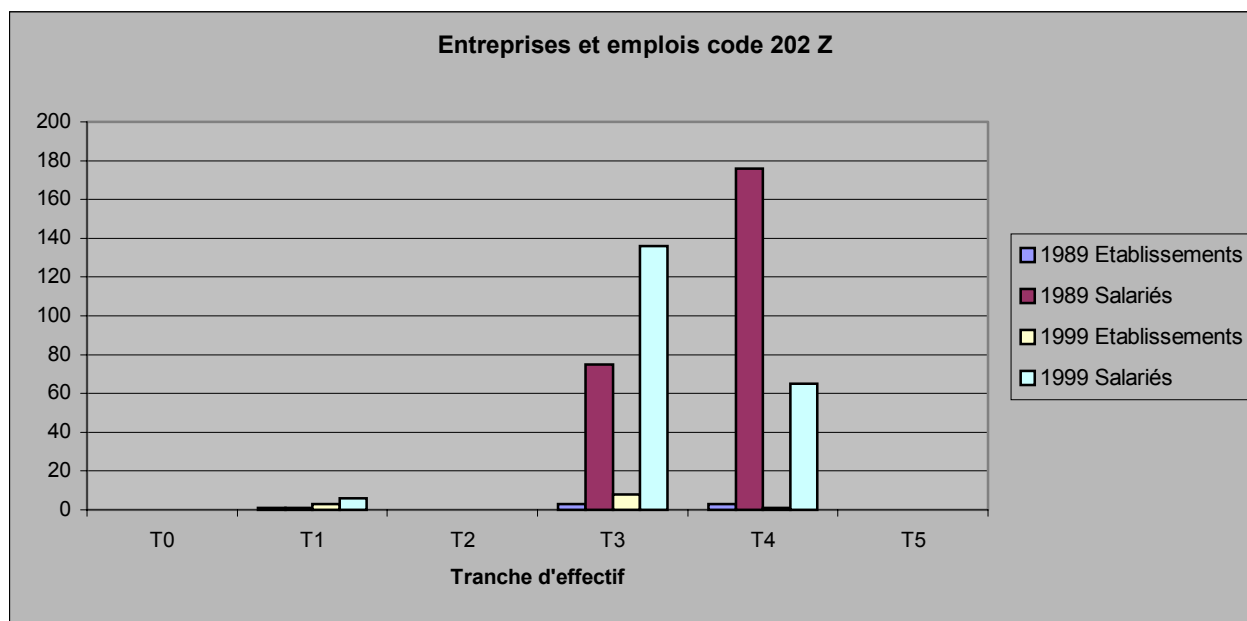
Tranches d'effectifs	1989		1999		Evolution 1999/1989	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
0 salarié	0	0	0	0	0	0
1 à 5 salariés	9	23	23	58	+ 155 %	+ 152 %
6 à 9 salariés	5	43	8	53	+60 %	+ 23 %
10 à 49 salariés	5	97	6	98	+ 20 %	+ 1%
50 à 199 salariés	0	0	0	0	0	0
Plus de 200 salariés	0	0	0	0	0	0
TOTAL	19	163	37	209	+ 100 %	+ 31 %

Source : UNEDIC 1989 - 1999

L'emploi a sensiblement augmenté dans des établissements qui restent de petite taille, dont l'évolution en nombre traduit l'élévation du niveau de services sollicité par la filière pour la protection du bois du fait du développement de son usage dans le bâtiment et en extérieur

Le nombre d'emplois potentiel dans le secteur n'est pas très important puisqu'il s'agit surtout de travaux d'approvisionnement et de surveillance de fours et autoclaves qui ne requièrent pas toujours une activité à temps complet.

4.3.2. Code 202 Z : Fabrication de panneaux en bois



Selon la source SIRENE, on dénombre 6 entreprises n'occupant pas de salarié au 1-1-2001 auxquelles il faut ajouter 12 entreprises employant des salariés selon la répartition suivante :

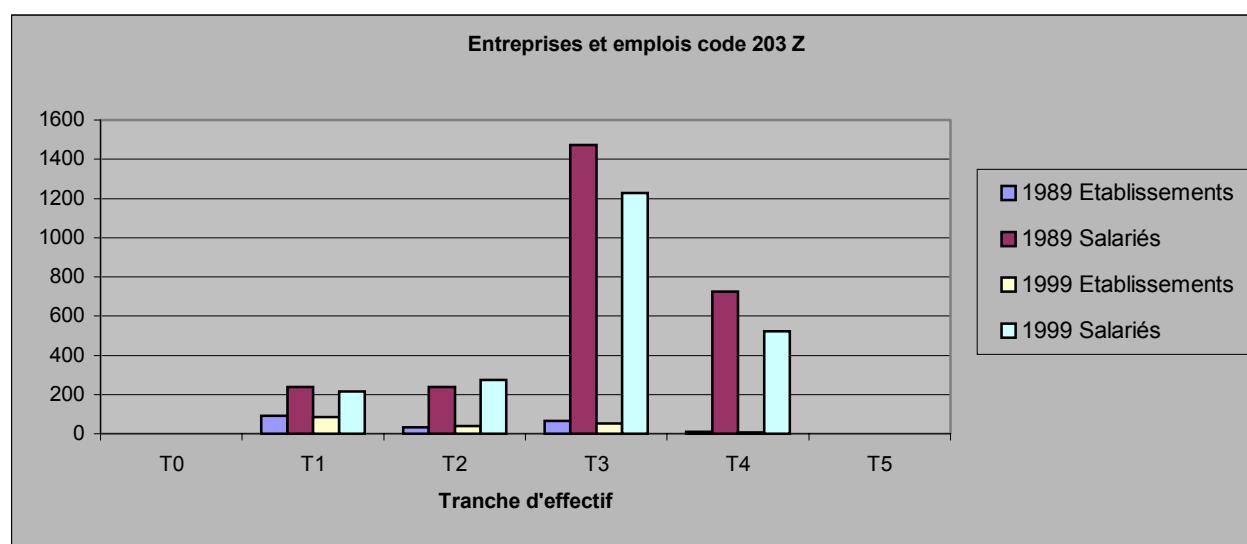
Tranches d'effectifs	1989		1999		Evolution 1999/1989	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
0 salarié	0	0	0	0	0	0
1 à 5 salariés	1	1	3	6	+ 200 %	+ 600 %
6 à 9 salariés	0	0	0	0	0	0
10 à 49 salariés	3	75	8	136	+ 166 %	+ 81 %
50 à 199 salariés	3	176	1	65	- 200 %	- 63 %
Plus de 200 salariés	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7	252	12	207	+ 200 %	- 18 %

Source : UNEDIC 1989 - 1999

Il ne s'agit pas d'entreprises de fabrication de panneaux ou contreplaqué qui sont en principe de grandes unités industrielles. Cette activité n'est pas présente en Rhône-Alpes ce qui est dommage pour la filière. Les entreprises moyennes figurant sous ce code APE sont des entreprises travaillant sur la base de panneaux en fibres et particules de bois achetés pour différentes applications: placage, cloisons, sols, gravure.

Il s'agit d'un secteur non homogène où les fortes variations enregistrées doivent être pondérées compte tenu des faibles nombres enregistrés. On peut y deviner une activité plus soutenue du support bois pour les panneaux indicateurs utilisés en divers lieux touristiques notamment.

4.3.3. Code 203 Z : Fabrication de charpentes et de menuiseries



Selon la source SIRENE, on dénombre 84 entreprises qu n'occupent pas de salarié au 1-1-2001 auxquelles il faut ajouter 181 entreprises employant des salariés selon la répartition suivante :

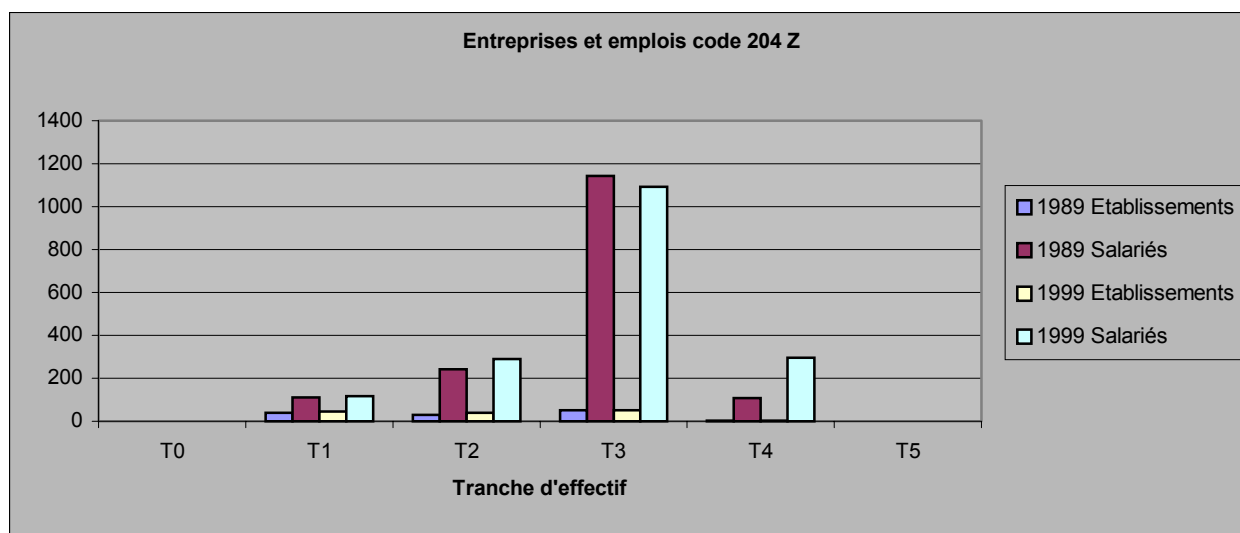
Tranches d'effectifs	1989		1999		Evolution 1999/1989	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
0 salarié	0	0	0	0	0	0
1 à 5 salariés	93	237	84	216	- 10 %	- 9 %
6 à 9 salariés	33	239	38	274	+ 15 %	+ 15 %
10 à 49 salariés	64	1 474	53	1 229	- 17 %	-17 %
50 à 199 salariés	9	724	6	521	- 33 %	- 28 %
Plus de 200 salariés	0	0	0	0	0	0
TOTAL	199	2 674	181	2 240	- 9 %	- 16 %

Source : UNEDIC 1989 - 1999

Ce code APE regroupe des activités dédiées au bois mais très différentes au niveau des métiers exercés, comprenant des fabricants de charpentes traditionnelles, de charpentes industrielles, de produits en lamellé collé, d'escaliers, d'huisseries, portes, fenêtres, de baguettes et moulures, la fabrication de bâtiments préfabriqués en bois. Il est difficile d'interpréter les statistiques, si ce n'est pour constater que les entreprises artisanales jusqu'à dix salariés ont tendance à se développer en taille et que les entreprises industrielles qui diminuent en nombre traduisent un phénomène de concentration avec une rationalisation du processus de production qui est inévitablement d'un impact négatif sur l'emploi.

Le secteur est évidemment très lié aux évolutions du bâtiment.

4.3.4. Code 204 Z : Fabrication d'emballages en bois



Selon la source SIRENE, on dénombre 29 entreprises n'employant pas de salarié au 1-1-2001 auxquelles il faut ajouter 138 entreprises employant des salariés selon la répartition suivante :

Tranches d'effectifs	1989		1999		Evolution 1999/1989	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
0 salarié	0	0	0	0	0	0
1 à 5 salariés	40	109	44	115	+ 10 %	+ 6 %
6 à 9 salariés	31	242	39	289	+ 26 %	+ 19 %
10 à 49 salariés	52	1143	51	1094	- 1 %	- 4 %
50 à 199 salariés	2	108	4	295	- 100 %	+ 173 %
Plus de 200 salariés	0	0	0	0	0	0
TOTAL	125	1 602	138	1 793	+ 10 %	+ 12 %

Source : UNEDIC 1989 - 1999

Ce code comprend la fabrication de caisses, d'emballages, de palettes et de tonneaux. Ce secteur composé de petites et moyennes entreprises se révèle plutôt porteur avec une augmentation du nombre d'entreprises y compris parmi les plus de 50 salariés. Le nombre de salariés total est en augmentation. Ce secteur est principalement lié aux évolutions de la consommation d'une part, des échanges industriels d'autre part avec une relation étroite au secteur du transport.

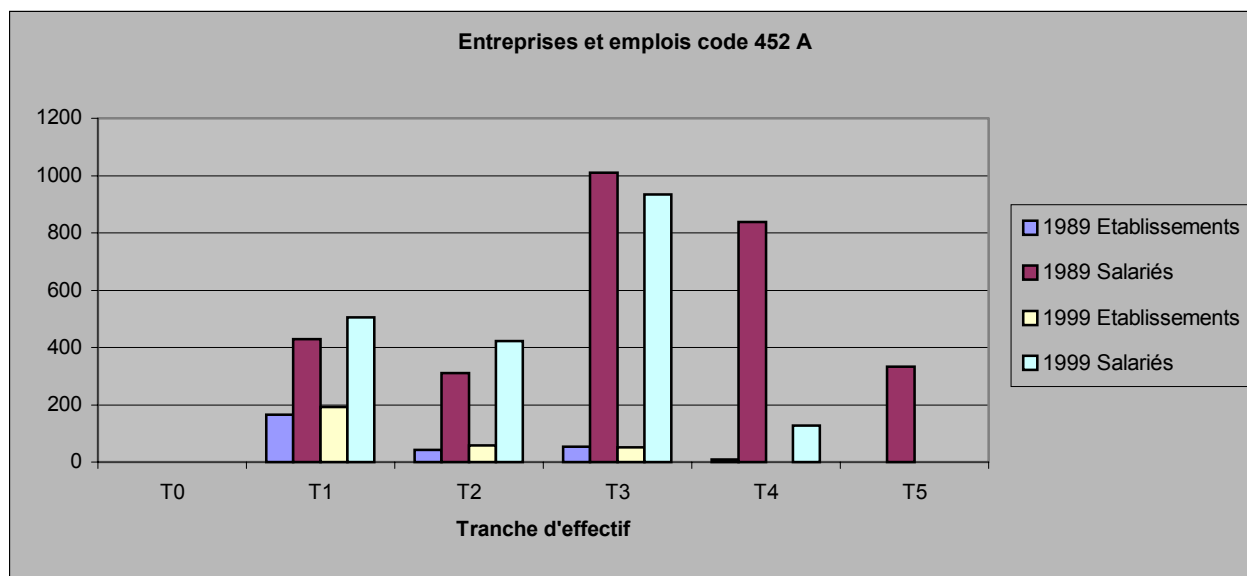
Cartographie des salariés de ces secteurs par bassins d'emploi :

Bassins d'emploi	Nombre de salariés		
	202Z	203Z	204Z
Roanne	14	391	110
Beaujolais Val de Saône	0	160	44
Bourg en Bresse	25	65	137
Oyonnax	0	4	19
Genevois français	0	72	13
Chablais	0	30	3
Vallée de l'Arve	3	30	21
Annecy	2	177	24
Belley	0	43	25
Ambérieu	0	0	41
Lyon	114	329	429

Loire-Centre	0	93	61
Saint Etienne	0	70	110
Vienne- Roussillon	0	49	83
Bourgoin - La Tour du Pin	0	121	41
Chambéry	24	96	39
Tarentaise	14	40	23
Maurienne	0	3	20
Voiron	11	174	79
Annonay	0	21	36
Drôme – Ardèche Nord	0	59	32
Romans – Saint Marcellin	0	43	141
Grenoble	0	50	197
Crest - Die	0	0	8
Drôme – Ardèche Centre	0	37	20
Aubenas	0	29	25
Drôme – Ardèche Sud	0	54	12
Total	207	2 240	1 793

Source : INSEE - 1999

4.3.5. Code 452 A : Construction de maisons individuelles



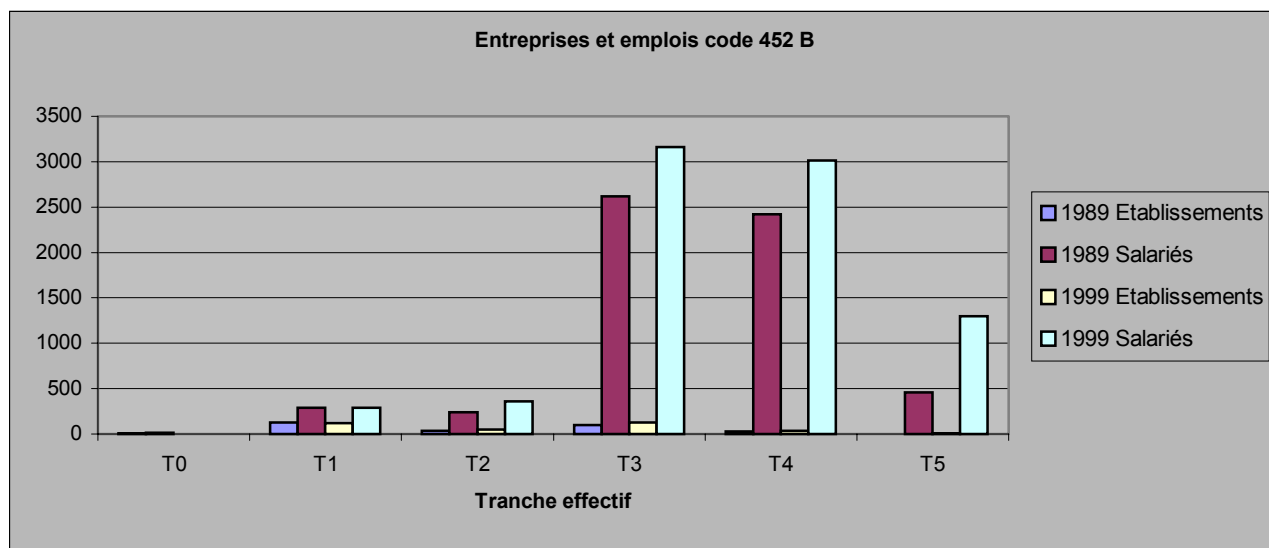
Selon la source SIRENE, on dénombre 133 entreprises n'occupant pas de salarié au 1-1-2001 auxquelles il faut ajouter 302 entreprises employant des salariés selon la répartition suivante :

Tranches d'effectifs	1989		1999		Evolution 1999/1989	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
0 salarié	0	0	0	0	0	0
1 à 5 salariés	165	428	192	504	+ 18 %	+ 18 %
6 à 9 salariés	43	310	57	423	+ 32 %	+ 36 %
10 à 49 salariés	53	1010	52	934	- 2 %	- 8 %
50 à 199 salariés	10	839	1	128	- 90 %	- 85 %
Plus de 200 salariés	1	334	0	0	- 100 %	
TOTAL	272	2 921	302	1 989	+ 11 %	- 32 %

Source UNEDIC 1989-1999

Ce code ne traduit que très partiellement l'activité de construction à ossature en bois. De manière générale on constate une atomisation importante dans la construction individuelle par l'accroissement du nombre d'entreprises de moins de dix salariés et l'augmentation du nombre de salariés, la diminution du nombre de grandes entreprises dans la région et par voie de conséquence de l'emploi total dans ce secteur. Un parallèle est délicat avec la construction bois dont on sait toutefois qu'elle est caractérisée également par des petites et moyennes entreprises jusqu'à 50 salariés et que l'activité suit globalement une conjoncture favorable au niveau de la demande tout en étant liée à la conjoncture globale du bâtiment.

4.3.6. Code 452 B : Constructions de bâtiments divers



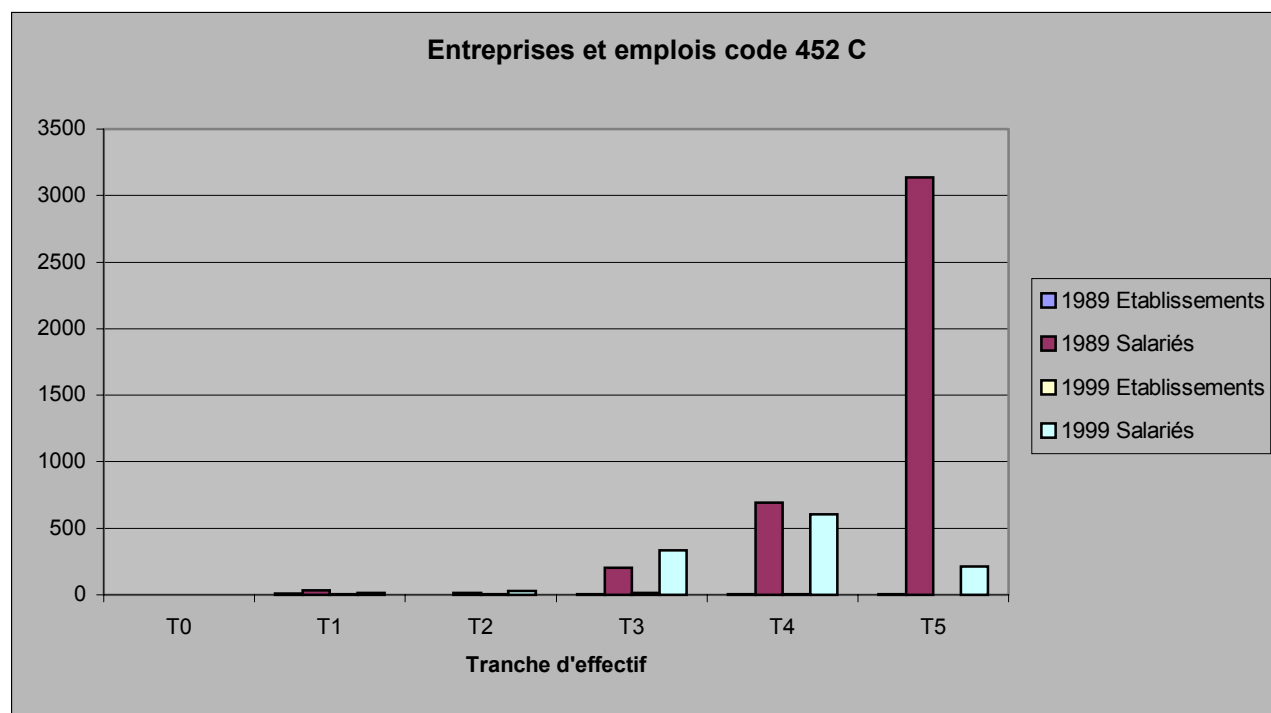
Selon la source SIRENE, on enregistre 195 entreprises n'occupant pas de salarié au 1-1-2001 auxquelles il faut ajouter 332 entreprises employant des salariés selon la répartition suivante :

Tranches d'effectifs	1989		1999		Evolution 1999/1989	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
0 salarié	5	12	0	0	- 500 %	- 1 200 %
1 à 5 salariés	126	290	117	286	- 7 %	- 1 %
6 à 9 salariés	32	237	48	357	+ 50 %	+ 51 %
10 à 49 salariés	100	2 617	127	3 162	+ 27 %	+ 21 %
50 à 199 salariés	28	2 419	34	3 010	+ 21 %	+ 25 %
Plus de 200 salariés	2	460	6	1 297	+ 200 %	+ 182 %
TOTAL	293	6 035	332	8 112	+ 13 %	+ 34 %

Source UNEDIC 1989 - 1999

Même remarque que précédemment pour ce code APE qui ne concerne que partiellement le bois pour des constructions commerciales, industrielles et agricoles. Le marché est porté par un tissu de petites entreprises et d'entreprises plus importantes qui concentrent l'emploi, qui est globalement en hausse.

4.3.7. Code 452 C : Construction d'ouvrages d'art



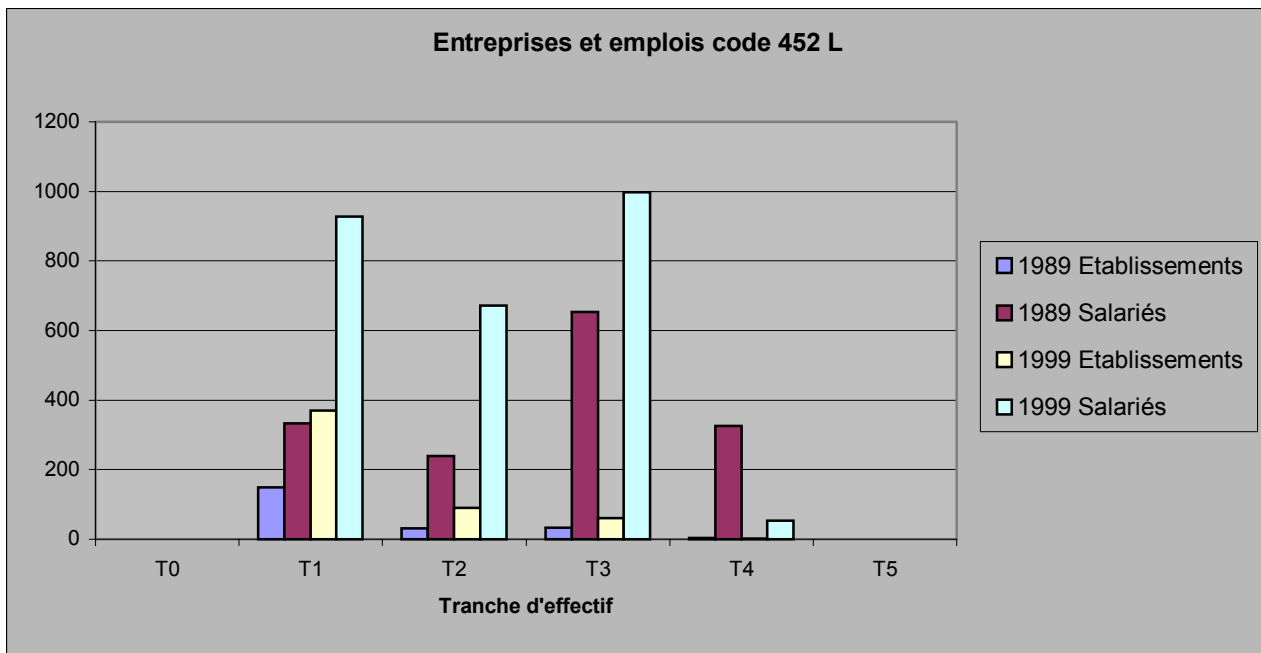
Selon la source SIRENE , on dénombre 41 entreprises n'occupant pas de salarié au 1-1-2001 auxquelles il faut ajouter 37 entreprises employant des salariés selon la répartition suivante :

Tranches d'effectifs	1989		1999		Evolution 1999/1989	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
0 salarié	0	0	0	0	0	0
1 à 5 salariés	10	33	7	15	- 30 %	- 55 %
6 à 9 salariés	2	15	5	28	+ 150 %	+ 87 %
10 à 49 salariés	7	201	16	334	+ 129 %	+ 66 %
50 à 199 salariés	6	690	7	606	+ 17 %	- 12 %
Plus de 200 salariés	4	3139	2	215	- 50 %	- 93 %
TOTAL	29	4 078	37	1 198	+ 31 %	- 70 %

Source UNEDIC 1989 - 1999

Toujours la même remarque au sujet du code APE. Le marché est animé par des entreprises de tailles diverses. L'impact de la diminution du nombre de grandes entreprises sur l'emploi se fait évidemment sentir.

4.3.8. Code 452 L : Travaux de charpente :



Selon la source SIRENE, on dénombre 290 entreprises n'occupant pas de salarié au 1-1-2001 auxquelles il faut ajouter 523 entreprises qui emploient des salariés selon la répartition suivante :

Tranches d'effectifs	1989		1999		Evolution 1999/1989	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
0 salarié	0	0	0	0	0	0
1 à 5 salariés	149	333	370	928	+ 148 %	+ 179 %
6 à 9 salariés	32	239	91	672	+ 184 %	+ 182 %
10 à 49 salariés	34	654	61	997	+ 79 %	+ 52 %
50 à 199 salariés	4	325	1	54	- 75 %	- 83 %
Plus de 200 salariés	0	0	0	0	0	0
TOTAL	219	1 551	523	2 651	+ 139 %	+ 71 %

Source UNEDIC 1989 - 1999

Ce code comprend le montage des charpentes en bois et des travaux divers liés à la charpente. On trouve donc principalement des entreprises qui réalisent des chantiers d'assemblage et de pose. Ce sont très majoritairement des petites entreprises de moins de 5 salariés pour l'essentiel, dont l'activité est soutenue ce qui peut aussi confirmer la tendance à la sous-traitance de plus en plus souhaitée par les fabricants et les constructeurs.

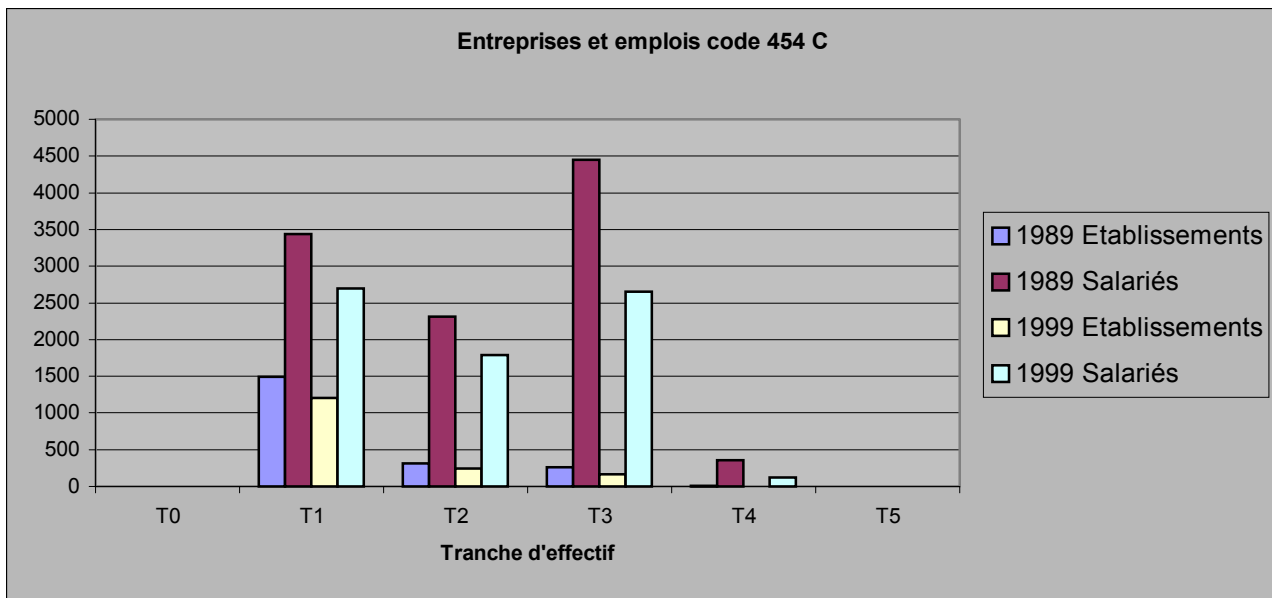
Cartographie des salariés de ces secteurs par bassins d'emploi :

Bassins d'emploi	Nombre de salariés			
	452A	452B	452C	452L
Roanne	25	222	5	54
Beaujolais Val de Saône	104	32	0	98
Bourg en Bresse	66	523	47	40
Oyonnax	28	126	0	37
Genevois français	79	286	0	106
Chablais	26	183	0	89
Vallée de l'Arve	58	161	23	156
Anancy	289	226	0	183
Belley	5	7	0	35

Ambérieu	37	18	0	21
Lyon	376	3001	583	234
Loire-Centre	34	111	0	32
Saint Etienne	142	529	0	180
Vienne Roussillon	88	155	63	174
Bourgoin – La Tour du Pin	39	70	0	165
Chambéry	100	590	227	139
Tarentaise	9	50	30	165
Maurienne	3	72	22	16
Voiron	44	173	16	115
Annonay	27	138	12	27
Drôme – Ardèche Nord	17	54	0	14
Romans – Saint Marcellin	67	109	16	146
Grenoble	112	718	41	277
Crest - Die	5	32	0	17
Drôme – Ardèche Centre	100	247	1	61
Aubenas	55	25	0	9
Drôme – Ardèche Sud	54	254	112	61
Total	1 989	8 112	1 198	2 651

Source : INSEE - 1999

4.3.9. Code 454 C : Menuiseries bois et matières plastiques



Selon la source SIRENE, on dénombre 1855 entreprises n'occupant pas de salarié au 1-1-2001 auxquelles il faut ajouter 1623 entreprises qui emploient des salariés selon la répartition suivante :

Tranches d'effectifs	1989		1999		Evolution 1999/1989	
	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
0 salarié	0	0	0	0	0	0
1 à 5 salariés	1 488	3 439	1 207	2 700	- 19 %	- 21 %
6 à 9 salariés	318	2 311	247	1 786	- 22 %	- 23%
10 à 49 salariés	263	4 451	167	2 653	- 36 %	- 40 %
50 à 199 salariés	6	359	2	125	- 66 %	- 65 %
Plus de 200 salariés	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2 075	10 560	1 623	7 264	- 22 %	- 31 %

Source : UNEDIC 1989 - 1999

Il est absolument impossible d'identifier l'activité de fabrication qui intéresse notre champ de recherche à partir des données statistiques disponibles qui regroupent un ensemble trop vaste dans le secteur du bâtiment. Ce code comprend indistinctement la fabrication et le montage de menuiseries intérieures et extérieures en bois et PVC, la réalisation de placards, la pose de volets, de portes.

Sur dix ans on constate une diminution significative du nombre d'entreprises et d'emplois qui est certainement liée à la fois à la conjoncture du bâtiment pendant une certaine période et pour les fabricants à un défaut de stratégie d'offre et à la concurrence de produits étrangers.

Cette tendance globale n'est toutefois pas confirmée par les informations que nous avons recueillies auprès de chefs d'entreprises fabricants et poseurs, qui font état de besoins importants de menuisiers de pose en intérieur comme en extérieur. Cela se trouve confirmé par la création à l'AFPA de formations spécialisées pour répondre à l'élargissement du domaine d'activité en pose de menuiseries et d'aménagements intérieurs et extérieurs.

Sur le secteur de la fabrication où le bois n'est pas le seul matériau employé, la diminution enregistrée en nombre d'entreprises est confirmée pour la fabrication des produits en diminution de 38 % pour les fenêtres malgré le maintien de certaines fabrications portées sur le haut de gamme, de 43 % pour les portes planes, tandis qu'on note avec espoir la progression des portes menuisées +12% et des escaliers + 79 % en extrapolant les statistiques nationales du SESSI.

Cartographie des salariés dans les bassins d'emploi :

Bassins d'emploi	Nombre de salariés
Roanne	314
Beaujolais Val de Saône	176
Bourg en Bresse	170
Oyonnax	46
Genevois français	341
Chablais	247
Vallée de l'Arve	479
Annecy	491
Belley	87
Ambérieu	143
Lyon	1 385
Loire-Centre	139
Saint Etienne	501
Vienne Roussillon	160
Bourgoin – La Tour du Pin	235
Chambéry	265
Tarentaise	329
Maurienne	63
Voiron	234
Annonay	129
Drôme – Ardèche Nord	129
Romans – Saint Marcellin	215
Grenoble	468
Crest - Die	37
Drôme – Ardèche Centre	249
Aubenas	113
Drôme – Ardèche Sud	119
Total	7 264

Source : INSEE - 1999

L'observation de l'évolution des entreprises et des emplois est considérablement gênée par les classements statistiques disponibles et les niveaux d'enquêtes réalisées habituellement dans la mesure où nous avons à faire principalement à des entreprises inférieures à 50 salariés.

De surcroît ces entreprises sont très atomisées géographiquement sur le territoire, ainsi à l'insuffisance du niveau de recensement statistique s'ajoute la difficulté pour l'interprofession, de collecter directement auprès des entreprises, des informations sur l'analyse de la situation interne de leur Personnel, comme c'est le cas pour des secteurs organisés tel le bâtiment. Le travail à entreprendre sera la création d'un tableau de bord social qui impliquera la mobilisation active des entreprises.

Globalement on constate que les secteurs touchés par une diminution du nombre d'entreprises et d'emplois sont les entreprises de travaux sylvicoles, les scieries, la menuiserie sous l'effet vraisemblable de la concurrence de produits manufacturés en provenance de l'étranger. Dans les autres secteurs de la seconde transformation, au niveau artisanal comme industriel, la tendance est soutenue et l'emploi porté par les PME. C'est une sorte de confirmation des difficultés d'organisation inhérentes à l'amont de la filière que nous avons fortement ressenti au cours de nos entretiens.

4.4. La situation du marché de l'emploi:

A partir des statistiques de l'ANPE par bassins d'emploi, nous avons observé les tendances d'offres d'emploi formulées en flux, c'est-à-dire arrivant en cours de trimestre et en stock, c'est-à-dire non satisfaites à la fin du trimestre. Le rapport entre ces deux valeurs traduit la réactivité du marché : plus on se rapproche de 1, moins l'offre trouve preneur; plus on se rapproche de 0, plus l'offre trouve une réponse sur le marché du travail.

Les statistiques couvrent le 2^{ème} trimestre 2001, pour l'ensemble des métiers du ROME qui se traduisent par des compétences suffisamment transférables dans le champ du CEP, pour être prises en compte avec relativité, sachant en outre qu'un nombre relativement faible des entreprises de l'ordre du tiers d'après nos estimations, enregistre ses offres d'emploi à l'ANPE.

Les tris statistiques métiers et secteurs font apparaître des totaux différents, ce qui est normal puisque le fichier "métiers" recense toutes les offres d'emploi parvenues pour un même métier, quelque soit le secteur des entreprises. Inversement, le fichier "secteurs" recense toutes les offres déposées au niveau des codes APE correspondants, quel que soit le métier demandé.

Métiers ROME	Stock d'offres en fin de trimestre	Flux d'offres reçues au cours du trimestre	Ratio stock/flux
41115-Sylviculteur	5	35	0,14
41116- Bûcheron	18	26	0,69
42122-Monteur en structures bois	131	141	0,93
42124-Ouvrier d'étanchéité et d'isolation	52	63	0,83
43212-Conducteur d'engins d'exploitation agricole et forestière	3	19	0,16
46322-Façonneur bois et matériaux associés (production de série)	9	25	0,36
46323-Monteur d'ouvrages en bois et matériaux associés (production de série)	49	82	0,60
47331-Réalisateur d'ouvrages en bois et matériaux associés	191	248	0,77
51134-Agent d'encadrement des industries de l'ameublement et du bois	6	6	1,00
52243-Technicien des industries de l'ameublement et du bois	5	13	0,38
Totaux	469	658	0,71

Globalement l'offre d'emplois est assez mal satisfaite. Par métiers les difficultés portent sur les bûcherons, les charpentiers, les spécialistes de l'isolation, les agents de montage bois en fabrication de série, les réalisateurs d'éléments bois (portes et fenêtres, agencement, etc...) et les agents d'encadrement des industries du bois. On retrouve assez nettement les tensions manifestées par les chefs d'entreprises, que nous avons rencontré et qui les

amènent dans certains cas à la formation sur le tas a fortiori s'ils sont éloignés géographiquement des principales zones de vie.

Secteurs d'activité	Total des stocks	Total des flux trimestriels	Ratio Stock/flux
020A-Sylviculture	2	2	1,00
020B-Exploitation forestière	4	10	0,40
201A-Sciages et rabotage du bois	32	57	0,56
201B-Imprégnation du bois	13	15	0,87
202Z-Fabrication de panneaux de bois	1	7	0,14
203Z-Fabr de charpentes et de menuiseries	42	55	0,76
204Z-Fabrication d'emballages en bois	20	47	0,43
452A-Construction de maisons individuelles	33	67	0,49
452B-Construction de bâtiments divers	188	256	0,73
452C-Construction d'ouvrages d'art	35	57	0,61
452L-Travaux de charpente	123	116	1,06
454C-Menuiseries bois et matières plastiques	171	229	0,75
Totaux	664	918	0,72

L'analyse par secteurs d'activité traduit une forte tension du marché sur les métiers de la charpente et de la menuiserie qu'il s'agisse de fabrication ou de pose, mais également dans la construction (trop générique pour une interprétation), en scieries et dans l'imprégnation du bois. Les secteurs amont ne sont pas significatifs en nombre pour une interprétation générale.

On peut imaginer, en rapprochant les observations sur l'évolution de l'activité au paragraphe précédent, des demandes d'emploi par secteurs que le turnover dans les métiers du bois est important puisque même en baisse certains secteurs continuent d'être demandeurs d'emplois, ce qui est par exemple très réel dans le secteur assez proche pour certains du bâtiment.

Cartographie de la situation par bassins d'emploi :

Bassins d'emploi	Total des stocks	Total des flux	Ratio Stock/flux
8201-ROANNE	9	8	1,13
8202-BEAUJOLAIS-VAL-DE-SAONE	12	5	2,40
8203-BOURG-EN-BRESSE	7	5	1,40
8204-OYONNAX	2	6	0,33
8205-GENEVOIS FRANCAIS	6	14	0,43
8206-CHABLAIS	8	7	1,14
8207-VALLEE-DE-L'ARVE	22	9	2,44
8208-ANNECY	13	19	0,68
8209-BELLEY	7	4	1,75
8210-AMBERIEU	1	2	0,50
8211-LYON	9	20	0,45
8212-LOIRE-CENTRE	12	14	0,86
8213-SAINT-ETIENNE	9	11	0,82
8214-VIENNE-ROUSSILLON	7	8	0,88
8215-BOURGOIN-LA-TOUR-DU-PIN	1	2	0,50
8216-CHAMBERY	11	11	1,00
8217-TARENTAISE	39	14	2,79
8218-MAURIENNE	7	11	0,64
8219-VOIRON	6	4	1,50
8220-ANNONAY	2	2	1,00
8221-DROME-ARDECHE NORD	3	4	0,75
8222-ROMANS-SAINT-MARCELLIN	6	8	0,75

8223-GRENOBLE	11	20	0,55
8224-CREST-DIE	1	3	0,33
8225-DROME-ARDECHE CENTRE	0	2	0,00
8226-AUBENAS	1	2	0,50
8227-DROME-ARDECHE SUD	2	9	0,22
Totaux	214	224	0,96

Le dernier tableau que nous avons établi pour illustrer le marché de l'emploi, croise les données précédentes et met en évidence les types de métiers (selon les codes ROME) sollicités par les entreprises de chaque secteur d'activité de l'étude. Les commentaires précédents ne sont pas repris.

Métiers ROME	Secteurs d'activité	Stock trimestriel	Flux trimestriel	Ratio Stock/Flux
41115-Sylviculteur	020B-Exploitation forestière	0	2	0,00
41116-Bûcheron	020A-Sylviculture	2	2	1,00
	020B-Exploitation forestière	2	5	0,40
42122-Monteur en structures bois	201B-Imprégnation du bois	3	0	0,00
	203Z-Fabrication de charpentes et de menuiseries	7	6	1,17
	452A-Construction de maisons individuelles	2	3	0,67
	452B-Construction de bâtiments divers	1	10	0,10
	452L-Travaux de charpente	63	52	1,21
	454C-Menuiseries bois et matières plastiques	28	35	0,80
42124-Ouvrier d'étanchéité et d'isolation	201B-Imprégnation du bois	1	1	1,00
	452B-Construction de bâtiments divers	1	1	1,00
	454C-Menuiserie bois et matières plastiques	1	0	0,00
46322-Façonneur bois et matériaux associés (production de série)	201A-Sciages et rabotage du bois	0	1	0,00
	203Z-Fabrication de charpentes et de menuiseries	1	1	1,00
46323-Monteur d'ouvrages en bois et matériaux associés (production de série)	203Z-Fabrication de charpentes et de menuiseries	4	0	
	204Z-Fabrication d'emballages en bois	8	15	0,53
	452L-Travaux de charpente	1	1	1,00
	454C-Menuiseries bois et matières plastiques	1	1	1,00
47331-Réalisateur d'ouvrages en bois et matériaux associés	203Z-Fabrication de charpentes et de menuiseries	11	13	0,85
	204Z-Fabrication d'emballages en bois	0	2	0,00
	452A-Construction de maisons individuelles	7	3	2,33
	452B-Construction de bâtiments divers	3	0	0,00
	452L-Travaux de charpente	19	14	1,36
	454C-Menuiseries bois et matières plastiques	44	49	0,90
51134-Agent d'encadrement des industries de l'ameublement et du bois	203Z-Fabr de charpentes et de menuiseries	1	1	1,00
	452L-Travaux de charpente	1	1	1,00
52243-Technicien des industries de l'ameublement et du bois	201B-Imprégnation du bois	0	1	0,00
	203Z-Fabrication de charpentes et de menuiseries	0	1	0,00
	204Z-Fabrication d'emballages en bois	1	1	1,00
	452L-Travaux de charpente	1	0	
	454C-Menuiseries bois et matières plastiques	0	2	0,00
Totaux		214	224	0,96

4.5. Les conventions collectives:

Les conventions collectives applicables dans les entreprises appartenant au champ du contrat d'étude prospective sont les suivantes :

Numéros	Intitulés des conventions collectives
3041	Travail mécanique du bois, scieries, négoce et importation de bois
3113	Panneaux à base de bois

Les salariés de droit privé de l'Office National des Forêts bénéficient d'une convention collective régionale et d'un accord national concernant l'aménagement du temps de travail à 35 heures.

Certaines entreprises de la seconde transformation sont affiliées aux conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics.

D'autres conventions collectives couvrent des entreprises de la filière bois qui ne font pas partie du CEP:

Numéros	Intitulés des conventions collectives
3011	Production de papiers, cartons et celluloses – ingénieurs et cadres
3056	Ameublement
3068	Transformation des papiers, cartons et pellicule cellulosique – Ingénieurs et cadres
3155	Ameublement - Fabrication
3158	Papiers et cartons – Distribution et commerce- Convention interrégionale – Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
3287	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés

5. L'ORGANISATION DES ENTREPRISES, L'EMPLOI ET LES COMPETENCES:

Dans l'état des lieux il nous est apparu intéressant d'illustrer certaines activités par des organigrammes fonctionnels, en positionnant en regard des niveaux d'activité les métiers spécifiques exercés, qui sont décrits de manière détaillée dans la suite du chapitre.

Ce travail est le résultat de l'observation sur site d'un certain nombre d'entreprises. Il peut présenter quelques spécificités liées à l'activité particulière de telle ou telle entreprise, toutefois leur cohérence globale par rapport à l'ensemble de l'activité de la profession a été scrupuleusement vérifiée.

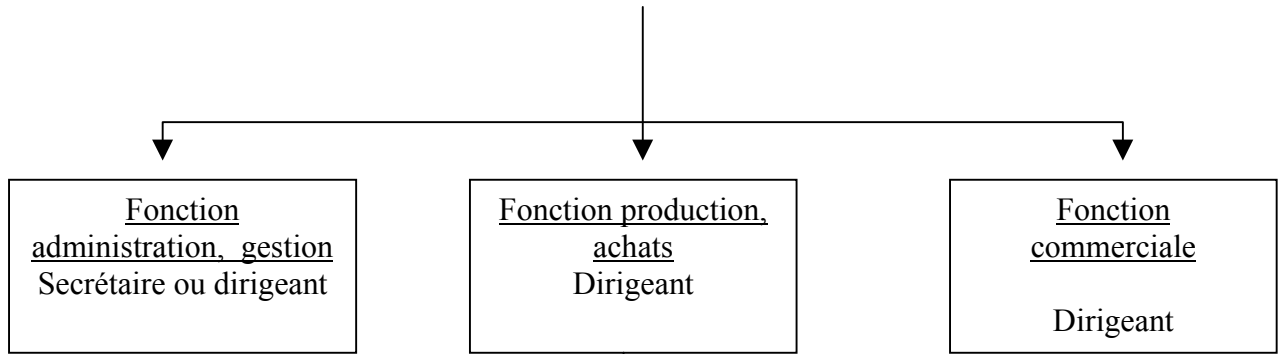
5.1. Série d'organigrammes fonctionnels des entreprises:

Dans cette série sont successivement présentés les organigrammes de :

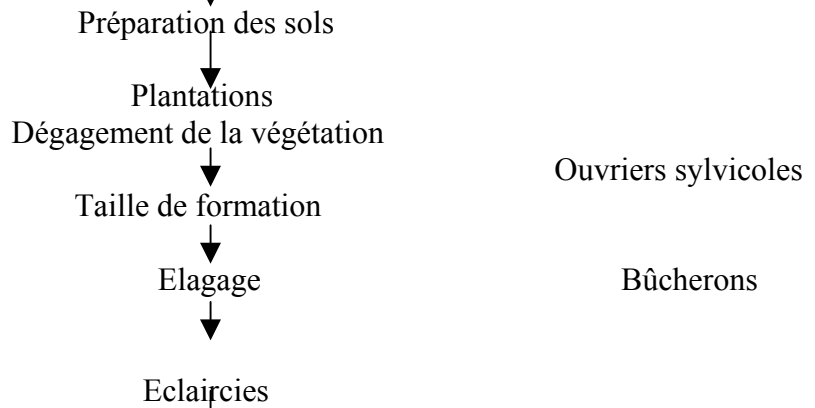
- ↳ l'entreprise de travaux forestiers prise dans ses différentes composantes, le transport constituant une activité à part,
- ↳ l'entreprise de première transformation, c'est-à-dire la scierie, sans distinction entre les catégories de production qui se différencient ensuite par l'équipement matériel et le processus de gestion.
- ↳ l'entreprise de poteaux et piquets, proche de la scierie, mais qui développe surtout une activité d'imprégnation du bois avec des traitements nécessitant un classement aux normes environnementales,
- ↳ l'entreprise de fabrication de bois lamellé-collé, indépendamment de son marché final,

l'entreprise de bâtiments à ossature bois dont le schéma est également valable pour l'entreprise qui fabrique uniquement des éléments entrant ensuite dans la construction bois, qu'il s'agisse de charpentes ou de cloisons.

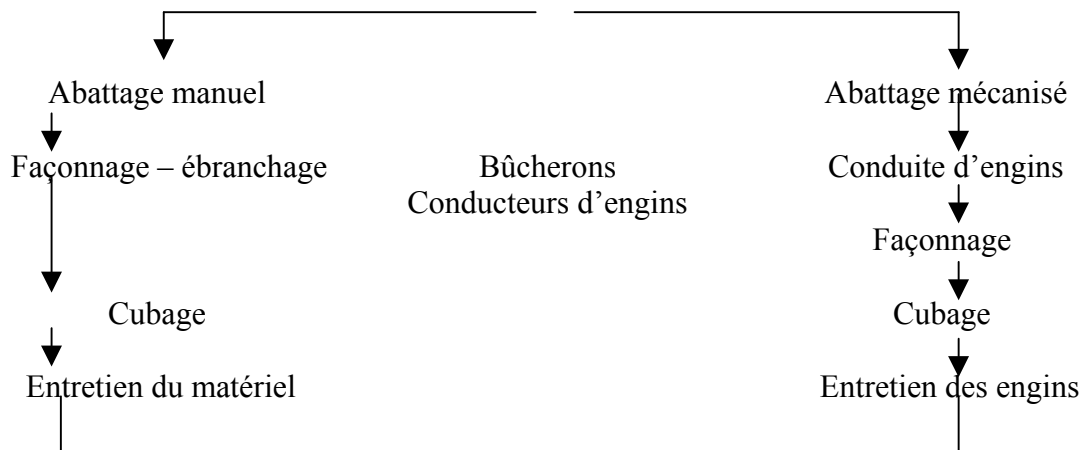
L'ENTREPRISE DE TRAVAUX FORESTIERS



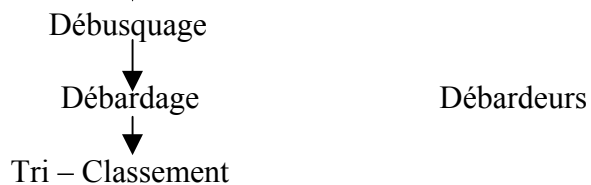
A - Travaux sylvicoles



B - Bûcheronnage

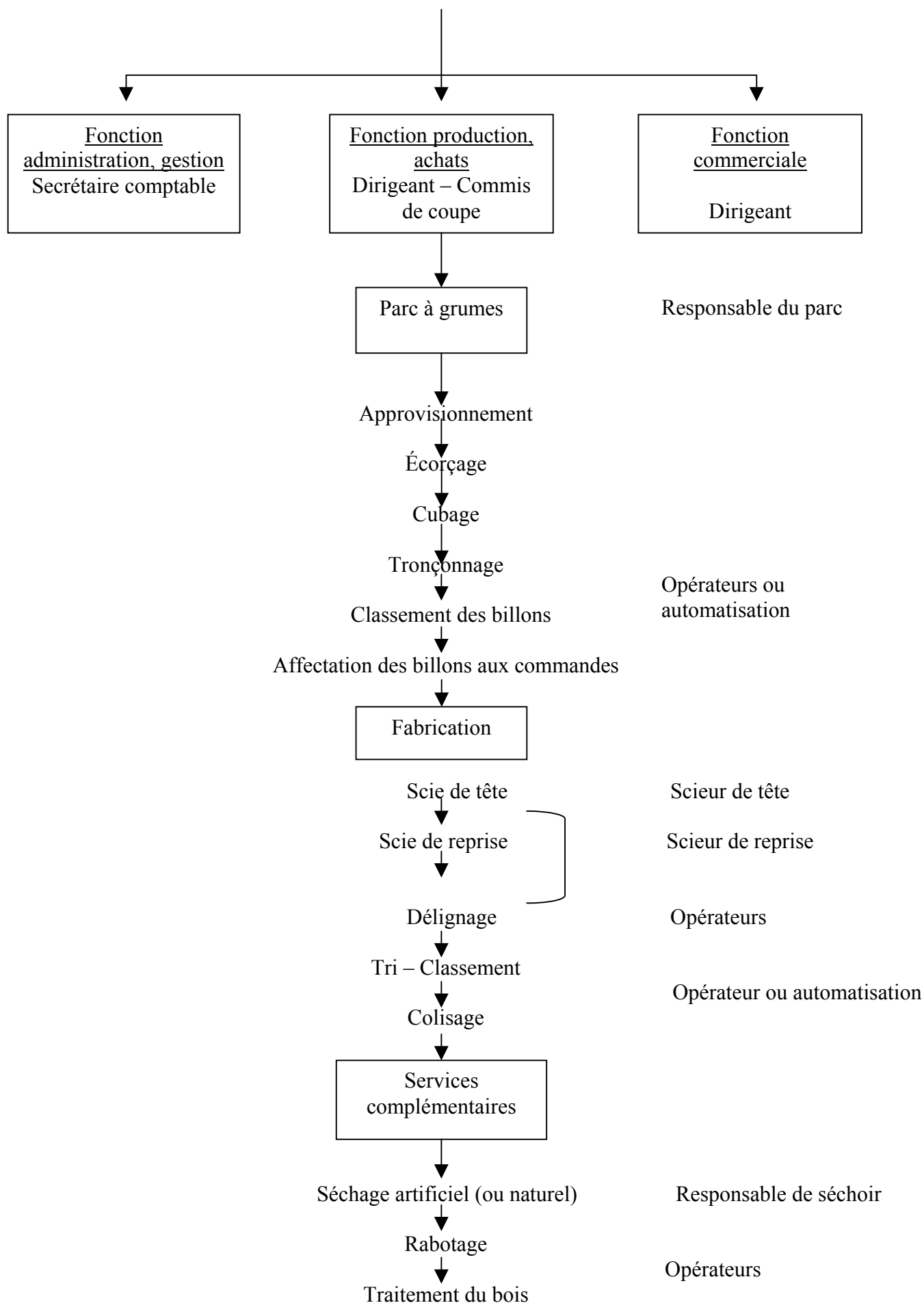


C - Débardage

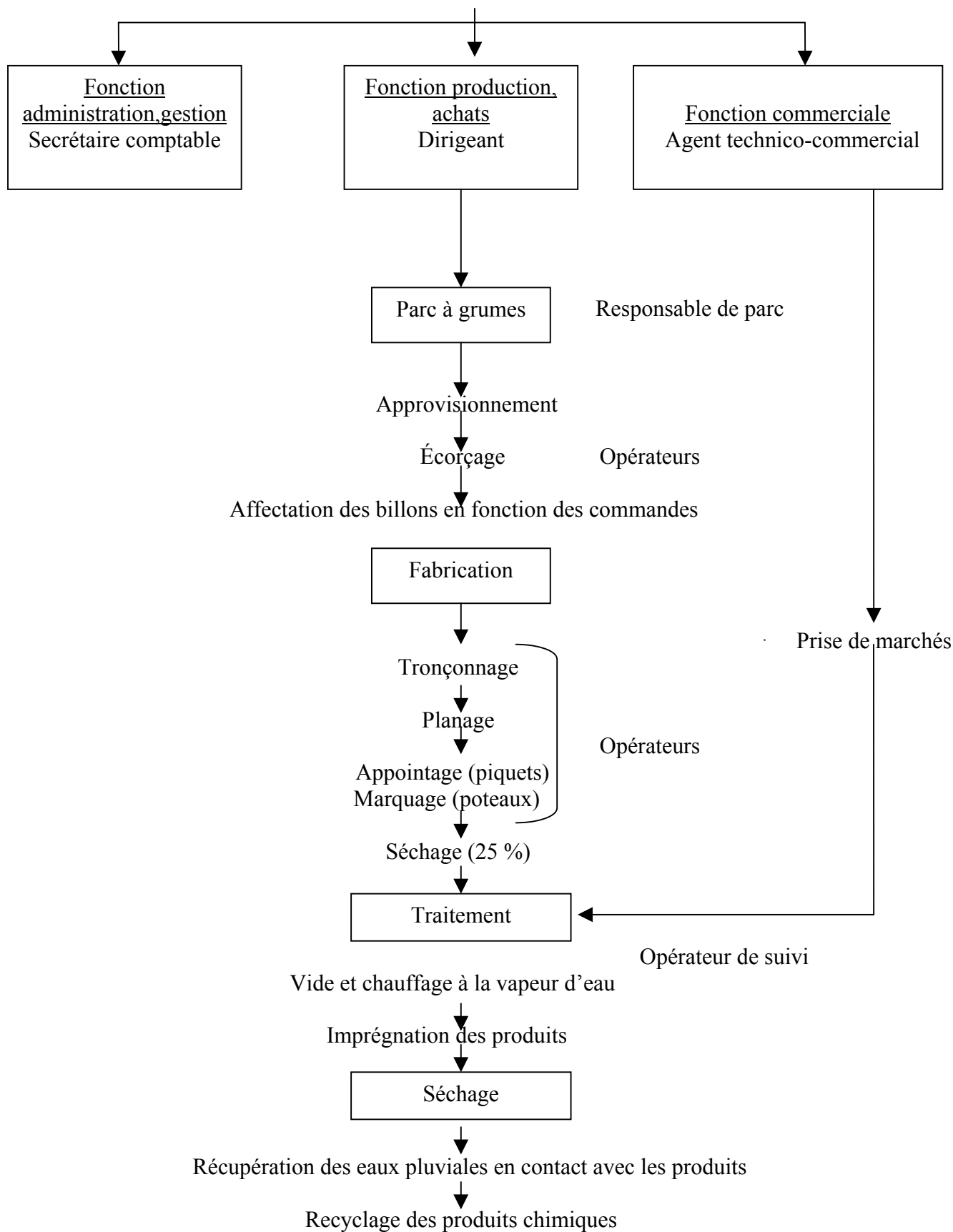


D- Transport Métier spécifique du transporteur de grumes chez l'exploitant forestier utilisateur du bois

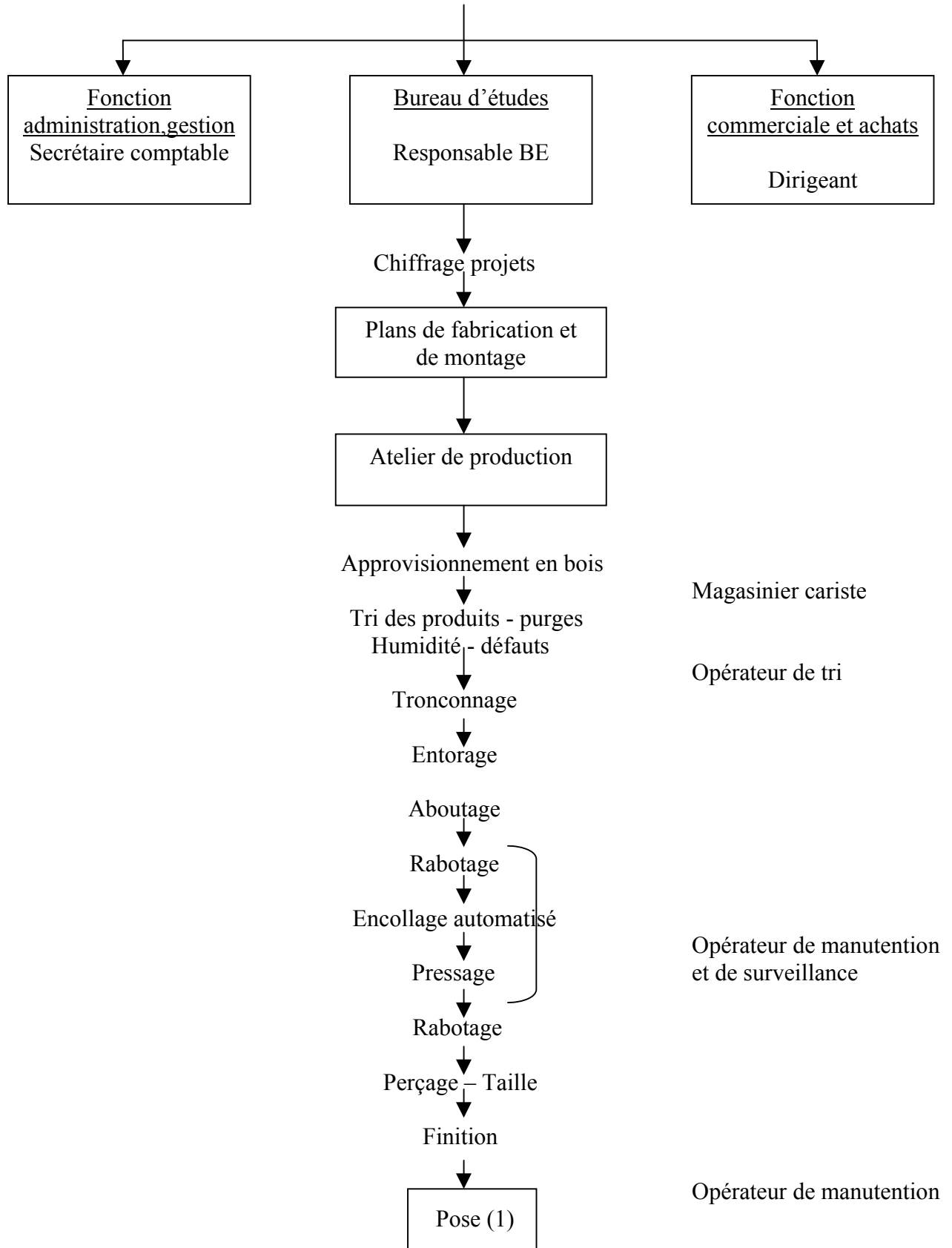
LA SCIERIE



L'ENTREPRISE DE POTEAUX ET PIQUETS ET D'IMPREGNATION

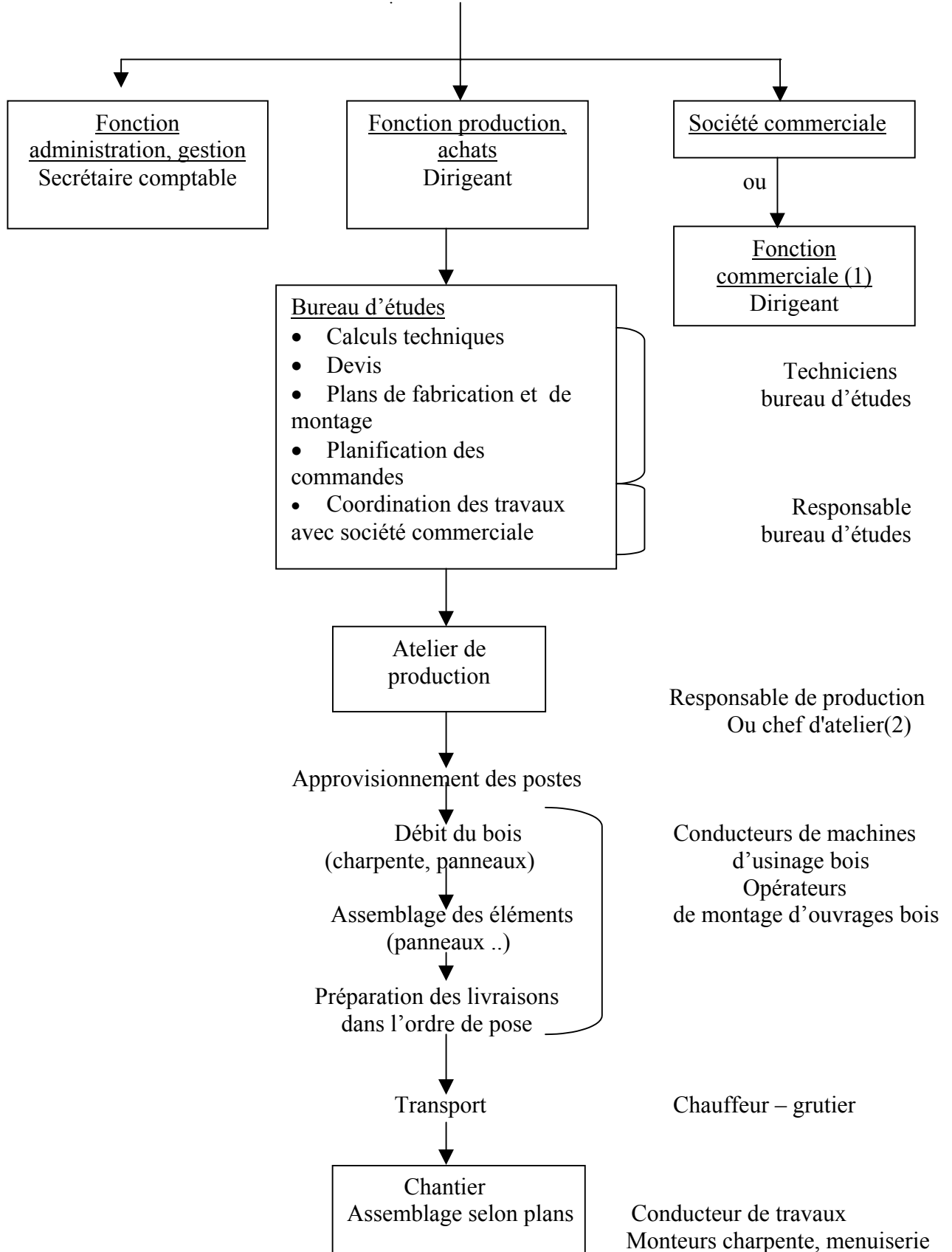


L'ENTREPRISE DE FABRICATION DE LAMELLE -COLLE



(1)-Activité de chantier variable selon le positionnement des entreprises

L'ENTREPRISE DE CONSTRUCTION DE BATIMENTS A OSSATURE BOIS



(1) le dirigeant conserve en principe la fonction pour les marchés publics.

(2) Selon le niveau de développement des chaînes de production (charpente traditionnelle, fermette, panneaux ossature bois)

5.2. Les métiers et compétences:

L'analyse pratiquée au sein des entreprises de la filière nous a permis de recenser 26 métiers ayant des spécificités. Les métiers qui sont présentés dans les fiches suivantes peuvent porter d'une entreprise à l'autre, des dénominations différentes de celles que nous avons retenues, mais la finalité et les domaines de compétences décrits sont identiques entre les entreprises.

24 métiers spécifiques à l'une ou l'autre des activités :

Gestion forestière	Travaux forestiers	Première transformation	Seconde transformation
<ul style="list-style-type: none">• Agent forestier• Technicien forestier• Ingénieur forestier• Expert forestier	<ul style="list-style-type: none">• Sylviculteur• Bûcheron• Débardeur• Conducteur de machines d'exploitation forestière• Entrepreneur de travaux forestiers• Chauffeur grumier	<ul style="list-style-type: none">• Commis de coupe• Responsable de parc à grumes• Scieur de tête• Opérateur de sciage• Trieur-classeur• Affûteur• Mécanicien d'entretien• Responsable de séchoir	<ul style="list-style-type: none">• Technicien de bureau d'études• Technicien de fabrication (chef d'atelier)• Opérateur de fabrication d'éléments en bois pour la construction• Conducteur de machines d'usinage bois• Technicien de chantier (chef de chantier)• Constructeur de bâtiments en bois

2 métiers transversaux à l'ensemble des activités:

- Agent d'accueil, administratif et comptable
- Agent technico-commercial

Les 26 métiers recensés sont décrits dans une fiche métier qui détaille sept critères :

- ↻ La finalité du métier, c'est-à-dire sa raison d'être économique,
- ↻ Les domaines d'activité du métier, c'est-à-dire les principaux ensembles de tâches que le salarié doit maîtriser dans son activité professionnelle,
- ↻ Le niveau de formation et/ou d'expérience qui permettent d'accéder à l'exercice du métier,
- ↻ Les conditions générales d'exercice du métier,
- ↻ Les connaissances, savoir-faire et savoir-être qui, combinés entre eux dans les situations professionnelles rencontrées, constituent les compétences du salarié,
- ↻ Le cadre de relations professionnelles que le salarié doit gérer dans le cadre de son travail,
- ↻ Les principaux employeurs pour les métiers décrits.

AGENT FORESTIER / Régisseur

Finalité professionnelle	- Assurer la mise en oeuvre de la gestion technique du domaine forestier et sa surveillance sur un secteur (ou triage) de forêt.
Domaines du métier	- Mise en oeuvre de travaux de sylviculture selon le plan de gestion forestier - Suivi des travaux réalisés en forêt - Surveillance du domaine forestier
Formation ou expérience nécessaire	- Accès au métier après le BEPA " travaux forestiers " - Une évolution pourrait se faire en direction du nouveau Bac Professionnel "Gestion et conduite des chantiers forestiers"
Conditions générales d'exercice	- Le métier s'exerce sur le terrain, le plus souvent individuellement mais en liaison avec une hiérarchie et les autres acteurs professionnels de la forêt.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaître l'exploitation forestière - Connaître les caractéristiques des massifs forestiers - Savoir estimer le bois - Se conformer aux règles de sécurité - Etre autonome, avoir le sens relationnel - Savoir communiquer et informer
Relations exercées	- Encadrement d'équipe d'ouvriers sur le terrain (à l'ONF). - Relations fonctionnelles avec les propriétaires, les maires, les acheteurs de bois et les fournisseurs.
Employeurs	- Secteur public : Office National des Forêts - Secteur privé : Groupements de propriétaires forestiers Propriétaires forestiers

TECHNICIEN FORESTIER

Finalité professionnelle	Contribuer à l'élaboration technique et à la mise en œuvre pratique d'une politique forestière (plans d'aménagement et de gestion)
Domaines du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la liaison entre propriétaires et entreprises pour les activités liées à la gestion forestière (travaux, aménagement, mobilisation du bois et vente...) - Conseiller et former les propriétaires - Réaliser des études techniques
Formation ou expérience nécessaire	- Accès par le Brevet de Technicien Supérieur Agricole "Gestion forestière".
Conditions générales d'exercice	- Le métier s'exerce en grande partie sur le terrain, en coordination d'activités, en liaison avec les équipes techniques de son organisme professionnel (groupes techniques pour l'ONF, coopératives, CRPF, Administration).
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître la gestion et l'exploitation forestière - Connaître les marchés et la valorisation du bois - Capacité de gestion complète d'un secteur - Sens de la communication et de l'animation d'équipes
Relations exercées	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement d'équipes de travail - Relations fonctionnelles avec les différents acteurs pour l'analyse des conditions de gestion et de mise en oeuvre de la politique forestière décidée.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Secteur public : Office National des Forêts, DDAF, DRAF, CRPF - Secteur privé : Groupement de propriétaires forestiers, coopératives

INGENIEUR FORESTIER

Finalité professionnelle	- Définir et réaliser une politique forestière sur le plan technique et financier et conseiller les propriétaires concernés.
Domaines du métier	- Définir une politique forestière appropriée et superviser la mise oeuvre du mode de gestion choisi sur les domaines forestiers de sa responsabilité - Conseiller les propriétaires sur la sylviculture, les travaux, les coupes et la valorisation du bois. - Mener des études et recherches spécifiques dans le domaine forestier.
Formation ou expérience nécessaire	- Accès au métier d'ingénieur forestier après un diplôme d'ingénieur forestier (ITEF, IGRF).
Conditions générales d'exercice	- Travail d'analyse, d'ingénierie et d'organisation administrative nécessitant des déplacements réguliers - relations politiques et techniques avec l'ensemble des acteurs privés et publics
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Larges connaissances techniques et économiques du secteur professionnel - Capacités de gestion et d'organisation, d'études et/ou de recherche selon l'orientation professionnelle choisie. - Capacités de décision, de délégation et de contrôle de l'activité sur le terrain. - Sens de la communication, de l'animation et de la négociation avec des publics ayant des enjeux différents.
Relations exercées	- Encadrement d'équipes. - Concertation régulière avec les utilisateurs de la forêt et les professionnels de la filière bois.
Employeurs	- Secteur public : Office National des Forêts Centre Régional de la Propriété Forestière - Secteur privé : Groupements de propriétaires forestiers Propriétaires forestiers Coopératives forestières

EXPERT FORESTIER

Finalité professionnelle	- Expertiser la valeur économique d'un bien forestier et conseiller les propriétaires sur le choix et la mise en œuvre d'une politique forestière appropriée.
Domaines du métier	- Définir une politique forestière appropriée au bien forestier à gérer et assurer la mise en œuvre du mode de gestion choisi par le propriétaire mandant. - Conseiller les propriétaires sur la sylviculture, les travaux, les coupes et la valorisation du bois - Mobiliser le bois et le mettre en vente
Formation ou expérience nécessaire	- Accès au métier d'expert forestier après un BTSA de technicien forestier et la validation de 3 années d'expérience dans la profession. L'évolution vers un diplôme d'ingénieur forestier (ITEF, IGRF) devient de plus en plus fréquente.
Conditions générales d'exercice	- Travail d'expertise technique et économique, de gestion et d'organisation nécessitant des déplacements fréquents - Relations avec l'ensemble des acteurs privés et publics de la forêt
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Larges connaissances techniques et économiques du secteur professionnel - Connaissances des marchés et capacité de négociation commerciale - Capacité d'analyse, de décision et d'organisation - Capacité de gestion technique des entreprises de travaux - Sens de la communication
Relations exercées	- Encadrement d'entreprises dans le cadre des mandats exercés. - Concertation régulière avec les utilisateurs de la forêt et les professionnels de la filière bois.
Employeurs	- Cabinet indépendant en qualité de chef d'entreprise ou salarié

OUVRIER SYLVICULTEUR

Finalité professionnelle	- Réaliser tout ou partie des travaux de plantations et d'entretien, indispensables à la production de bois de qualité.
Domaines du métier	- Préparer les sols - Mettre en place et entretenir des plantations ou pépinières - Dégagement de semis, débroussaillage, élagage, taille de formation
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait après formation de niveau V, CAPA "travaux forestiers" ou BEPA "aménagement de l'espace, option «travaux forestiers». - L'accès au secteur public est possible sur concours. - L'expérience du monde agricole est appréciée dans ce métier.
Conditions générales d'exercice	- Le métier s'exerce sur le terrain, seul ou en petite équipe. - Certains travaux sont effectués avec du matériel nécessitant le port d'équipements de sécurité. - Les déplacements sont fréquents d'un chantier à l'autre.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaître la forêt et les habitudes du gibier. - Connaissance des sols et des plantes - Bonne résistance physique. - Sens de l'observation et habileté manuelle. - Connaissances mécaniques et électriques pour les matériels utilisés.
Relations exercées	- Le métier est exercé sous la responsabilité d'un chef d'équipe ou d'un entrepreneur de travaux forestiers.
Employeurs	- Secteur public : Office National des Forêts, Collectivités locales - Secteur privé : Entreprises d'exploitation forestière, groupements de propriétaires forestiers, propriétaires forestiers, coopératives, CUMA.

OUVRIER BÛCHERON

Finalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Exécuter les coupes en forêt selon les directives du propriétaire, du gestionnaire forestier pour le bûcheron indépendant ou de son chef d'équipe s'il est salarié. - Façonner les bois bruts selon leur destination (bois d'oeuvre, bois d'industrie, bois de chauffage), les préparer pour le débardage.
Domaines du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Abattage des arbres désignés par le donneur d'ordre avec une évolution vers le martelage. - Choix des techniques d'abattage selon les conditions de débardage - Ebranchage et débit aux dimensions convenues. - Entretien du matériel utilisé.
Formation ou expérience nécessaire	<ul style="list-style-type: none"> - L'accès au métier se fait après formation de niveau V, CAPA "travaux forestiers bûcheronnage" ou BEPA "aménagement de l'espace, option travaux forestiers". L'accès au secteur public est possible sur concours. - L'expérience du monde agricole est appréciée dans ce métier.
Conditions générales d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> - Le métier s'exerce sur le terrain, selon les saisons (abattage des résineux en été, des feuillus en hiver). - L'activité s'exerce en équipe pour les salariés, pour la sécurité - Certaines tâches peuvent être difficiles ou dangereuses et nécessitent force et le port d'équipements de sécurité. - Les déplacements sont fréquents d'un chantier à l'autre.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les arbres et leur destination commerciale pour les travailler - Connaissances en sylviculture - Appréciation globale des travaux d'exploitation forestière - Appréhension des volumes - Se conformer aux règles de sécurité et anticiper la chute des arbres - Avoir de la résistance physique - Avoir le sens de l'organisation et de l'autonomie
Relations exercées	<ul style="list-style-type: none"> - Relations avec les donneurs d'ordre.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Secteur public : ONF, collectivités locales - Secteur privé : entreprises de travaux forestiers

OUVRIER DEBARDEUR / débardeur par câble

Finalité professionnelle	- Optimiser la sortie des produits forestiers depuis les parcelles jusqu'à la place de dépôt, pour préparer leur transport.
Domaines du métier	- Piloter les engins avec précision et efficacité selon les conditions de chantier : nature des sols, accès aux parcelles - Débusquer, sortir, empiler, trier et classer le bois selon les consignes du donneur d'ordre - Connaître le matériel utilisé et en assurer l'entretien courant - Installer les lignes en fonction des techniques utilisées pour le débardage par câble et piloter les équipements avec précision et sécurité
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès à la profession se fait avec le Bac professionnel "Gestion et conduite des chantiers forestiers". L'expérience du monde agricole est appréciée dans ce métier.
Conditions générales d'exercice	- Le métier s'exerce en extérieur, parallèlement aux opérations de bûcheronnage. - La conduite d'engins nécessite une attention soutenue, le respect de la sécurité et le port des équipements adaptés. - Les déplacements sont fréquents selon les chantiers.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaissance des arbres - Notions de sylviculture - Vision globale des travaux d'exploitation forestière - Connaissances mécaniques, électriques, hydrauliques pour l'entretien, informatique pour le matériel embarqué - Résistance physique, sens de l'organisation, autonomie
Relations exercées	- Relations avec les donneurs d'ordre ou le chef d'équipe si le débardeur est salarié.
Employeurs	- Entreprises de travaux forestiers.

CONDUCTEUR DE MACHINES D'EXPLOITATION FORESTIERE

Finalité professionnelle	- Optimiser l'utilisation des machines destinées à l'abattage et au débardage du bois
Domaines du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Piloter les machines avec précision sur les chantiers d'abattage et de débardage - Utiliser à bon escient les engins et leurs fonctionnalités pour la réalisation des travaux et la gestion des chantiers. - Assurer de plus en plus fréquemment, le marquage des tiges à abattre, le choix des découpes, le tri et le classement des produits - Assurer l'entretien courant du matériel.
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier de conducteur se fait après le BPA "conduite et entretien des engins forestiers" ou le Bac professionnel "gestion et conduite des chantiers forestiers".
Conditions générales d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> - Le métier s'exerce sur le terrain, en liaison avec le bûcheron. - L'utilisation des machines nécessite le port d'équipements de sécurité. - Les déplacements sont fréquents d'un chantier à l'autre.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	<ul style="list-style-type: none"> - Approche globale de l'exploitation forestière et de la gestion de chantier - Notions de sylviculture - Apprécier les difficultés des chantiers pour les engins (accès, sols) - Respecter les règles de sécurité d'utilisation. - Connaissances mécaniques, électriques, hydrauliques - Capacités d'organisation, d'autonomie, d'initiative.
Relations exercées	- Relations avec les donneurs d'ordre.
Employeurs	- Entreprises d'exploitation forestière.

ENTREPRENEUR DE TRAVAUX FORESTIERS

Finalité professionnelle	- Apporter les services nécessaires aux autres acteurs de la filière, depuis les propriétaires jusqu'aux scieurs et exploitants forestiers, pour effectuer les plantations, l'entretien nécessaire à la qualité du bois, les travaux d'abattage et de débardage pour mettre à disposition les bois en bord de route.
Domaines du métier	- Gestion de l'activité: commercial, calculs de prix et devis, achats, embauche, paies, relations avec les banques, investissements, réglementation et domaine juridique. - Organisation et suivi de chantiers - Gestion du matériel et entretien
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait après passage devant une commission consultative de l'Agriculture, en se prévalant de 3 ans d'activité professionnelle ou d'un titre de qualification homologué par le Ministère de l'agriculture ou d'un BEPA ou d'un BPA « Chef d'entreprise de travaux forestiers » qui comprend plusieurs options.
Conditions générales d'exercice	- Le métier s'exerce en grande partie sur les chantiers dans des conditions de fonctionnement différentes et de complexité croissante selon qu'il s'agit d'une entreprise unipersonnelle ou d'une entreprise employant des salariés. - La relation avec les donneurs d'ordre se traduit par de fortes contraintes de gestion; des solutions de rapprochement entre professionnels peuvent développer l'efficacité et la valeur ajoutée des services proposés.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Vision globale de l'exploitation forestière même si les trois activités restent en pratique, souvent dissociées les unes des autres au niveau du champ d'activité de chaque entreprise. - Connaissances techniques du métier exercé pour l'appréciation des chantiers et de leurs spécificités. - Connaissances des matériels et de leur évolution. - Capacité et connaissances en gestion générale, technique et commerciale. - Capacités d'organisation, de décision, d'animation.
Relations exercées	- Relations avec les donneurs d'ordre et management du Personnel.
Employeurs	/

CHAUFFEUR GRUMIER

Finalité professionnelle	- Transporter les bois débordés depuis l'aire de dépôt jusque chez le 1 ^{er} transformateur (scieur, négociant)
Domaines du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Conduire un véhicule lourd pour le transport du bois - Charger et décharger les bois à l'aide de grues forestières dans un certain ordre pour la sécurité du transport et le rangement sur parc - Gérer les tournées et les relations commerciales avec les clients - Assurer l'entretien de 1^{er} niveau du véhicule
Formation ou expérience nécessaire	<ul style="list-style-type: none"> - L'accès au métier de conducteur se fait après un CAP ou CFPA spécifique ou une expérience professionnelle acquise dans le transport - L'activité d'entrepreneur de transport nécessite l'obtention d'une capacité professionnelle
Conditions générales d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> - Le métier s'exerce seul et exige des déplacements constants - Le contact commercial client est important - Respect des règles de sécurité pour le chargement, le transport, le déchargement.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	<ul style="list-style-type: none"> - Conduite rationnelle (sécurité, énergie) - Connaissance de la législation du transport - Connaissance des essences de bois - Connaissances mécaniques, électriques, hydrauliques - Sens de l'organisation, de l'initiative et de l'autonomie
Relations exercées	- Avec les professionnels de l'exploitation forestière et de la première transformation.
Employeurs	- Entreprises de transport spécialisées et scieries.

COMMIS DE COUPE / exploitant forestier salarié / technicien de mobilisation

Finalité professionnelle	Approvisionner l'entreprise en optimisant les achats selon les utilisations du bois et la ventilation des produits (marchés).
Domaines du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier la qualité de bois sur pied ou bord de route - Etablir ses prix de référence par rapport à l'utilisation potentielle du bois par son entreprise - Négocier l'achat des grumes aux meilleures conditions lors des ventes - Gérer les conditions logistiques d'approvisionnement des marchés conclus
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait par le BTSA "Technico-commercial : produits d'origine forestière" ou le BTS "Gestion des produits forestiers". Une expérience dans les travaux forestiers est appréciée.
Conditions générales d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> - Activité administrative et présence sur le terrain - C'est un travail de responsabilité qui s'exerce en liaison étroite avec le dirigeant d'entreprise car une partie du résultat d'activité en dépend.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des bois et des produits obtenus par transformation - Connaissance de la demande professionnelle et de l'évolution des marchés à l'échelle de l'entreprise (national, européen, mondial) - Capacités d'analyse et de négociation des conditions d'achat
Relations exercées	<ul style="list-style-type: none"> - Sous l'autorité du dirigeant (qui exerce encore le métier dans les petites entreprises). - En relation avec les propriétaires, gestionnaires et exploitants forestiers.
Employeurs	- Entreprises de première transformation, coopératives, exploitants forestiers.

RESPONSABLE DE PARC A GRUMES

Finalité professionnelle	- Mettre en oeuvre le plan d'activité de l'entreprise selon les exigences de la production.
Domaines du métier	- Stockage des grumes - Lancement de la production - Ecorçage - Tronçonnage - Classement des billes (diamètre, longueur, qualité, essences)
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait par le CAP "Première transformation du bois" ou le BEP " Bois et matériaux associés, option 1 ^{ère} transformation, ou une expérience dans les travaux forestiers (bûcheronage)
Conditions générales d'exercice	- Le travail s'exerce en extérieur principalement. - L'activité professionnelle sera de plus en plus assistée par l'informatique et par la mécanisation, en fonction de la taille des entreprises. - Cette fonction prend de plus en plus d'importance dans les nouvelles organisations du travail avec les chaînes de débit informatisées.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaissance des essences et de leurs qualités. - Connaissance des débits en fonction des bois et des commandes à réaliser pour une optimisation des grumes. - Capacité de décision, d'organisation de travail. - Respect des normes de sécurité dans le déplacement de masses importantes avec des engins de levage. - Connaissances informatiques et de gestion de production.
Relations exercées	- Avec le commis de coupe, le dirigeant, les opérateurs de la chaîne de production.
Employeurs	- Entreprises de première transformation (sciages, poteaux, tranchage, déroulage, papetiers...)

SCIEUR DE TETE

Finalité professionnelle	- Assurer le premier débit du bois en optimisant le rendement matière (plateaux et / ou noyaux).
Domaines du métier	- Découper les billes suivant les commandes et la qualité du bois. - Maîtriser les fonctionnalités du matériel. - Equilibrage du travail sur les postes qui se situent en aval (scies de reprise).
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait par le CAP " 1 ^{ère} transformation du bois" ou le BEP "bois et matériaux associés, option 1 ^{ère} transformation du bois"
Conditions générales d'exercice	- Le travail est posté. Il est de plus en plus assisté par l'informatique. - L'utilisation des machines nécessite une expérience et une attention soutenue et le respect des règles de sécurité compte tenu du danger latent de ce type d'équipement. - C'est un poste de responsabilité et d'expérience pour la valorisation du bois.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Calcul des débits en fonction des caractéristiques du bois et des commandes à réaliser. - Connaissance des fonctionnalités du matériel utilisé et de l'entretien de 1 ^{er} niveau. - Capacité de concentration, rapidité de décision et d'initiative. - Connaissances en GPAO lorsque le poste est informatisé.
Relations exercées	- Exercice de l'activité sous l'autorité du dirigeant dans les petites scieries ou du responsable de production (grandes scieries).
Employeurs	- Entreprises de première transformation.

OPERATEUR DE SCIAGE (scieur de reprise, déligneur)

Finalité professionnelle	- Réaliser des opérations sur divers postes de travail de la chaîne de production en optimisant les débits.
Domaines du métier	- Opérations successives de débit du bois selon les commandes à réaliser et les essences traitées utilisant des scies de reprise et autres machines et équipements automatisés. - Recyclage des déchets de bois pour leur valorisation. - Opérations de traitement des bois selon les critères définis.
Formation ou expérience nécessaire	- Le métier est accessible par une formation au poste de travail. Une expérience dans le travail mécanique du bois est appréciée, ainsi que dans celle de la conduite de machines automatiques de coupe.
Conditions générales d'exercice	- L'activité se déroule en atelier, en station debout, en équipe, en journée et en 2x8 . - Elle nécessite une attention soutenue, une bonne compréhension d'ensemble des opérations, le sens des responsabilités pour la valorisation du bois en cours de transformation, ainsi que le respect de normes et équipements de sécurité. - Le travail présente une certaine pénibilité (bruit, poussière)
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaissance des débits selon les essences et les commandes - Connaissance de l'enchaînement des opérations de travail et du fonctionnement des machines - Connaissance des normes de classement du bois - Capacité d'appréciation des défauts du bois et des sciages.
Relations exercées	- Avec les autres opérateurs au sein de l'atelier, sous l'autorité du responsable de production.
Employeurs	- Entreprises de la première transformation.

TRIEUR-CLASSEUR

Finalité professionnelle	- Classer les produits selon l'essence, le choix et les dimensions (section et longueur).
Domaines du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Effectuer en fin de chaîne de débit, le tri, le classement qualitatif (choix) et le classement dimensionnel du bois. - Recyclage des déchets de bois pour leur valorisation. - Conduire l'opération de traitement des bois selon les critères de durée, de produit définis. - Gérer le stock de sciages selon l'arrivée des débits et les prélèvements. - Conditionner les commandes.
Formation ou expérience nécessaire	- Le métier est accessible sans diplôme particulier mais une expérience du bois est appréciée. La formation au poste de travail se complète par une formation professionnelle continue qui permet de spécialiser les opérateurs dans le domaine normatif.
Conditions générales d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> - L'activité se déroule en atelier, en station debout, en équipe, en journée et en 2x8 . - Elle nécessite une attention soutenue, le sens des responsabilités techniques et commerciales avec un bon conditionnement des commandes. - Le travail présente une certaine pénibilité (bruit, poussière)
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des débits selon les essences et les commandes - Connaissance des normes de classement du bois - Capacité d'appréciation des défauts du bois et des sciages. - Capacité de concentration et de jugement rapide et sûr.
Relations exercées	- Avec les autres opérateurs au sein de l'atelier, sous l'autorité du responsable de production.
Employeurs	- Entreprises de la première transformation; entreprises de négoce de bois.

AFFÛTEUR

Finalité professionnelle	- Optimiser l'outil de coupe pour la qualité des sciages et une bonne productivité.
Domaines du métier	- Préparation complète des outils coupants de scierie. - Réglage et maintenance des machines d'affûtage.
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait par le CAP "Mécanicien affûteur de scierie" ou une expérience en mécanique générale avec une formation complémentaire en entreprise.
Conditions générales d'exercice	- Le métier s'exerce en atelier en respectant des règles de sécurité dans les interventions. - Il requiert une bonne organisation et un mode de fonctionnement autonome. - La responsabilité du poste est liée à son impact direct sur la qualité des débits réalisés.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaissances et expérience de la pratique en mécanique - Goût pour réaliser un travail patient et méticuleux. - Capacité d'autonomie et d'initiative dans le travail - Capacité d'organisation. - Sens de la qualité du service à apporter.
Relations exercées	- Relations transversales avec les autres opérateurs et les fournisseurs.
Employeurs	- Entreprises de la première transformation et ateliers spécialisés en affûtage..

MECANICIEN D'ENTRETIEN

Finalité professionnelle	- Maintenir le parc machines en état d'utilisation optimale.
Domaines du métier	- Détecter les pannes sur des machines différentes et réparer dans les meilleurs délais. - Entretenir à titre préventif le parc machines de l'entreprise.
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait par le CAP "mécanicien-affûteur de scierie" ou le BEP "maintenance de systèmes mécaniques automatisés".
Conditions générales d'exercice	- Le métier s'exerce en atelier en respectant les conditions de sécurité dans les interventions. - L'aspect de l'entretien préventif n'est pas toujours suffisamment pris en compte dans l'organisation du travail.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Larges connaissances en mécanique, électricité, hydraulique. - Capacité d'initiative et d'autonomie dans le travail - Capacité d'écoute et d'analyse des situations - Sens de l'organisation et des priorités du service .
Relations exercées	- Relations transversales avec les autres opérateurs et les fournisseurs.
Employeurs	- Entreprises de la première transformation et de menuiserie.

RESPONSABLE DE SECHOIR

Finalité professionnelle	- Conduire un cycle de séchage en tenant compte des produits à sécher pour livrer une qualité professionnelle à la seconde transformation.
Domaines du métier	- Préparer les sciages en vue du séchage (empilage) - Planifier l'utilisation du séchoir et conduire le cycle en contrôlant l'hygrométrie de l'air et l'humidité du bois. - Stocker le bois séché artificiellement.
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait par la formation au poste de travail et une formation professionnelle continue complémentaire.
Conditions générales d'exercice	- C'est un poste autonome, à temps plein ou partiel selon l'activité et l'organisation des entreprises. - La responsabilité est significative sur la qualité finale du produit et de son utilisation.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaissances physiques et chimiques du matériau bois. - Connaissances des cycles de séchage (préparatoire, séchage proprement dit, équilibrage sur la masse en fonction des essences et des sections). - Maîtrise de l'informatique pour la conduite de l'installation. - Capacités d'analyse, de décision, sens de l'autonomie et de la rigueur.
Relations exercées	- En relation avec le responsable de fabrication ou le responsable de la plateforme et les clients.
Employeurs	Entreprises de première et seconde transformation. Centre de séchage indépendant. Négoce industriel.

TECHNICIEN DE BUREAU D'ETUDES

Finalité professionnelle	- Traduire techniquement la commande du client, l'évaluer financièrement, déterminer les plans de fabrication des composants en bois de la construction et planifier la réalisation du chantier.
Domaines du métier	- Traduction technique du projet d'architecte et détermination des coûts - Etablissement de devis descriptifs et financiers - Rédaction de cahiers des charges avec les entreprises - Réalisation des plans de fabrication en atelier et de montage sur le chantier.
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait par le Bac Professionnel "Bois construction et aménagement du bâtiment" et de plus en plus par un BTS "Systèmes constructifs bois et habitats" ou un diplôme d'ingénieur pour les postes de responsabilité.
Conditions générales d'exercice	- Travail en liaison avec la société commerciale du constructeur, les cabinets d'architecture, l'atelier de production et les autres corps de métier. - Ce travail devrait de plus en plus évoluer vers un métier complémentaire de développement de nouveaux produits et de nouveaux procédés de fabrication industrielle avec l'appui des cabinets extérieurs.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaissances informatiques en DAO, CFAO et techniques du bâtiment - Connaissances du bois et de son utilisation en fabrication (qualités, contraintes) - Rigueur dans les méthodes, l'ordonnancement et le lancement de la production - Capacités relationnelles et de coordination concernant un projet d'étude.
Relations exercées	- Relations externes à l'entreprise avec les architectes pour chiffrer la construction et avec les corps de métiers pour les travaux (hors bois). - Relations internes avec l'atelier pour déterminer les plans de fabrication, les méthodes et les délais de fabrication et les mises en chantier.
Employeurs	- Entreprises de construction bois et d'éléments pour la construction bois.

TECHNICIEN DE FABRICATION (CHEF D'ATELIER)

Finalité professionnelle	- Réaliser les programmes de production selon les plans de fabrication du bureau d'études.
Domaines du métier	- Mettre en oeuvre la fabrication selon les plans, planning et critères de gestion définis - Approvisionner les postes en matière consommables - Gérer les tâches de l'atelier en affectant les moyens techniques et humains nécessaires à la production - Préparer la livraison des éléments sur les chantiers
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait par un Bac Professionnel "Bois, Construction et Aménagement du Bâtiment" ou un diplôme d'ingénieur bois lorsque l'activité comprend plusieurs lignes de fabrication. Une formation BTS "productique bois" et une expérience de la fabrication industrielle sont appréciés.
Conditions générales d'exercice	- Le métier se pratique en atelier auprès des équipes de travail pour organiser et répartir les différentes tâches de fabrication; en liaison avec le bureau d'études pour les plans, les temps de réalisation et le suivi qualité.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Larges connaissances du travail du bois dans le domaine d'activité. - Maîtrise des équipements et des technologies (commandes numériques, automates) - Capacités d'organisation, rigueur et méthode. - Sens de la communication avec les services et du management d'équipes de production. - Gestion des matières consommables et du chargement des commandes.
Relations exercées	Avec le bureau d'études et éventuellement les équipes de chantier.
Employeurs	Entreprises de construction bois et de composants bois pour la construction.

OPERATEUR DE FABRICATION D'ELEMENTS EN BOIS POUR LA CONSTRUCTION

Finalité professionnelle	- Assurer en atelier la fabrication et l'assemblage d'éléments en bois, tels que panneaux, portes et fenêtres, éléments de charpente pour la construction, prêts à être livrés à d'autres fabricants ou réalisateurs de chantiers.
Domaines du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Assembler en série ou par commande (constructeur) des éléments de construction en bois (menuiseries, panneaux intérieurs et extérieurs, éléments de charpente) à partir de pièces préalablement débitées et usinées selon des plans et des temps ou approvisionnées par d'autres entreprises. - Utiliser des machines simples ou automatisées selon les phases et les postes de travail - Pose d'isolants, de quincaillerie et de vitrage (selon les cas).
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès à ces métiers, nouveaux pour les constructeurs, se fait encore principalement à partir de formations de niveau 5 de la menuiserie et de la charpente pour leurs qualités de finisseurs et de concepteurs. Il n'existe pas de formation spécifique qui aborderait l'ensemble des tâches et des compétences qui y sont liées, empruntées à différents métiers et qui restent à définir.
Conditions générales d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> - L'activité se déroule en atelier, seul ou en équipe. Elle nécessite de l'organisation, de la rigueur ainsi que le respect de règles et le port de vêtements de sécurité - Le travail s'exerce debout dans une ambiance qui peut être bruyante. Certaines opérations nécessitent de porter des charges.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance et maîtrise des outils et techniques d'assemblage (clouage, collage, vissage, agrafage) - Connaissances des machines, équipements et de leurs fonctionnalités. - Interprétation de plans, capacités d'analyse et de représentation du travail dans un ensemble fini. - Qualités manuelles et sens de la précision dans la réalisation et la finition. - Connaissances en techniques du bâtiment: isolation, étanchéité, etc...
Relations exercées	Avec les autres opérateurs au sein de l'atelier sous les ordres du responsable de production.
Employeurs	<p>Entreprises de construction bois. Entreprises de composants pour la construction bois (panneaux, fermettes...) Entreprises de charpente industrielle. Entreprises de menuiserie (fenêtres, portes).</p>

CONDUCTEUR DE MACHINES D'USINAGE DU BOIS

Finalité professionnelle	- Conduire des machines ou une chaîne d'usinage pour le montage, l'usinage, la finition de composants en bois pour la construction.
Domaines du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Approvisionner les machines et évacuer les déchets - Conduire, surveiller et réguler les opérations successives selon les instructions de fabrication. - Effectuer des réglages, de simples sur certains équipements, à complexes pour programmer des machines à commande numérique. - Contrôler la qualité du travail réalisé.
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait dans certains cas avec une formation au poste de travail ou avec un CAP "fabrication industrielle en menuiserie" ou un Baccalauréat professionnel "productique bois". Sans formation spécifique, la connaissance du bois mais aussi de la mécanique et de l'électromécanique sont appréciées ainsi qu'une expérience dans une industrie de "process".
Conditions générales d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> - L'activité se déroule en atelier et nécessite une attention soutenue, le suivi du programme de fabrication. - L'activité peut conduire à suivre simultanément plusieurs opérations. - Le respect des règles de sécurité et le port d'équipements appropriés est important.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance du fonctionnement des machines utilisées (mécanique, électrotechnique) - Commander les machines en régulant la production selon les normes et cadences fixées - Interpréter des signaux, anticiper des anomalies et les vérifier.
Relations exercées	Relations avec les autres opérateurs au sein de l'atelier sous les ordres du responsable de production.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises de construction bois. Entreprises de charpentes industrielles. Entreprises de lamellé-collé. Entreprises de menuiseries, parquets.

TECHNICIEN DE CHANTIER DE CONSTRUCTION BOIS (CHEF DE CHANTIER)

Finalité professionnelle	- Gérer le chantier de construction à partir d'un dossier technique en prévoyant les moyens et outils nécessaires pour le levage et l'assemblage de la construction bois dans les délais et selon les plans définis jusqu'à l'achèvement des travaux.
Domaines du métier	- Contrôler l'acheminement des éléments de construction réalisés depuis l'atelier selon les plans de montage de la construction. - Mettre en oeuvre la construction : levage et assemblage des pièces suivant les plans de réalisation - Participer aux réunions de chantier avec le maître d'ouvrage. - Rôle relationnel avec les différents partenaires externes (clients, fournisseurs, sous-traitants, administrations,...).
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait principalement par un CAP "Charpente" et une expérience en entreprise, doublée d'une expérience menuiserie appréciée.
Conditions générales d'exercice	- L'activité se déroule sur les chantiers, en équipe autonome. Il faut savoir gérer les aléas et prendre des décisions en liaison avec le bureau d'études. - Les règles de sécurité sont importantes et le port d'équipements nécessaire.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaissances techniques en bâtiment 1 ^{er} et second œuvre. - Estimer, répartir et gérer les moyens généraux nécessaires pour le chantier. - Lecture de plans et représentation des volumes. - Capacités d'organisation, de coordination et de contrôle du travail des équipes. - Sens des responsabilités et de la décision en sachant donner des priorités. - Etablir et entretenir des contacts avec des interlocuteurs variés.
Relations exercées	Relations avec les services de l'entreprise, les autres corps de métiers, le maître d'ouvrage.
Employeurs	Entreprises de construction bois.

CONSTRUCTEUR DE BÂTIMENTS EN BOIS

Finalité professionnelle	- Réaliser des bâtiments privés et publics à ossature bois.
Domaines du métier	- Mettre en oeuvre une structure technique et de commercialisation capable de réaliser des éléments de construction bois pour les industriels ou des constructions à ossature bois pour des clients finaux. - Réaliser les études techniques concernant les éléments et la construction. - Fabriquer et assembler des éléments de construction réalisés par l'entreprise ou achetés à l'extérieur prêts à être assemblés sur un chantier de construction. - Livrer les éléments sur les chantiers
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait sans diplôme particulier. Les constructeurs bois sont toutefois souvent issus d'une formation de charpentier ou d'une entreprise familiale de charpentes.
Conditions générales d'exercice	- Le métier se pratique sur un mode relationnel avec les élus, administrations, commercial avec la clientèle et managérial au niveau de l'entreprise dans ses différentes fonctions.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaissances en gestion administrative, technique et commerciale - Larges connaissances du travail du bois dans le domaine d'activité. - Maîtrise des équipements, des technologies et de leurs évolutions - Capacités d'organisation, rigueur et méthode. - Sens de la communication avec l'extérieur et du management des salariés.
Relations exercées	- Avec les partenaires extérieurs de l'entreprise: clients, architectes, entreprises du bâtiment, administrations, élus locaux...
Employeurs	/

Les métiers transversaux:

AGENT D'ACCUEIL, ADMINISTRATIF ET COMPTABLE

Finalité professionnelle	- Assurer les fonctions d'accueil, de secrétariat et d'aide comptable dans les entreprises.
Domaines du métier	- Fixer les rendez-vous, recevoir, identifier, orienter les visiteurs et les appels téléphoniques au sein de l'entreprise. - Classer, vérifier les documents destinés aux services de l'entreprise, ventiler le courrier et préparer la correspondance des services pour l'extérieur. - Exploiter, analyser des informations pour des services spécifiques de l'entreprise et en faire la synthèse pour un traitement spécialisé (comptabilité, paie, commercial, technique).
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait avec une formation au poste de travail (qui peut-être tenu par le conjoint de l'entrepreneur) et/ou un CAP "employé de bureau" ou "comptabilité" avec une formation complémentaire en bureautique ou un Baccalauréat G1 ou un BTS "secrétariat". La pratique d'une langue étrangère peut être un avantage significatif.
Conditions générales d'exercice	- Le métier se pratique dans un hall ou un bureau à partir de consignes précises ou avec de l'autonomie selon les travaux à réaliser et l'organisation de l'entreprise. - Les horaires sont réguliers et susceptibles d'aménagement. - Une relation de communication constante est à établir avec les services.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	- Connaissances en bureautique, organisation administrative, langage technique du secteur d'activité pratiqué. - Capacité d'accueil, d'analyse et de synthèse, d'acceptation du dérangement et des imprévus, de hiérarchisation des urgences. - Capacité d'initiative et confidentialité des informations.
Relations exercées	- Avec les clients, les fournisseurs, les administrations et le Personnel de l'entreprise.
Employeurs	Toutes entreprises de la filière.

AGENT TECNICO-COMMERCIAL

Finalité professionnelle	- Organiser et développer la fonction commerciale des entreprises sur leurs marchés potentiels.
Domaines du métier	<ul style="list-style-type: none"> - Participe à la définition de la politique commerciale avec le dirigeant de l'entreprise. - Prospector les marchés potentiels des entreprises à partir d'un recueil d'informations et de l'établissement de fichiers clients. - Promouvoir les produits en participant à des foires et salons. - Organisation des ventes, du suivi de clientèle et analyse des résultats selon divers critères commerciaux et financiers. - Suivi des appels d'offres concernant des projets particuliers. - Etablissement de devis.
Formation ou expérience nécessaire	- L'accès au métier se fait en tant qu'autodidacte avec de la formation continue ou une formation de type BTS "action commerciale" ou DUT industriel et avec une expérience du bois souhaitable.
Conditions générales d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> - Le métier se pratique largement en clientèle avec beaucoup de disponibilité et exige une partie administrative pour établir des propositions et faire des comptes-rendus d'activité. - La part prospective dans la recherche des besoins du client est un aspect important de la fonction.
Connaissances, savoir-faire, savoir-être	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances en marketing, en gestion commerciale et financière. - Connaissances des marchés du bois dans le domaine d'activité pratiqué. - Qualités de négociateur avec des clients variés. - Capacités d'organisation, rigueur, méthode et autonomie. - Sens relationnel et de la communication avec l'extérieur.
Relations exercées	- Avec les partenaires extérieurs de l'entreprise: clients, architectes, entreprises du bâtiment, administrations, élus locaux et le dirigeant de l'entreprise.
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Toutes entreprises industrielles et sociétés d'ingénierie. - Grossistes en bois

6. LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE DANS LA FILIERE BOIS:

6.1. La formation initiale:

Elle dépend de deux ministères habilités à délivrer des diplômes:

- Le ministère de l'Agriculture et de la Forêt pour les formations ayant trait à la gestion forestière et à l'exploitation forestière,
- Le ministère de l'Education Nationale pour les formations ayant trait à l'industrie de la première et de la seconde transformation du bois.

Ces formations se déroulent soit en temps plein scolaire sous la responsabilité de l'Etat pour les établissements publics et privés sous contrat, soit en apprentissage sous la responsabilité du Conseil Régional qui a compétence en la matière.

Les observations générales qui peuvent être faites sur la formation initiale :

- Sur les résultats aux examens en 2000 :

Les informations fournies par les Rectorats de Lyon et Grenoble et la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt, par diplômes, correspondant à des groupes de métiers, montrent tant en gestion forestière, qu'en 1^{ère} transformation et en 2^{ème} transformation, que la présence des inscrits aux examens est bonne (de l'ordre de 98%) et que le pourcentage de réussite aux examens se situe à 81% de réussite par rapport aux élèves inscrits.

- La répartition Hommes et Femmes en formation :

Sur la base d'informations partielles du Rectorat de Grenoble, l'analyse de la répartition entre hommes et femmes dans les formations de la filière bois confirme sans surprise, que nous sommes en présence de métiers masculins, dans une proportion de 98% des élèves.

Certaines situations professionnelles pourraient peut-être évoluer en termes de parité entre hommes et femmes à la faveur de la mécanisation et de l'automatisation de certains travaux dont la pénibilité se trouverait diminuée, mais il demeure des obstacles psychologiques et culturels forts lors de l'orientation scolaire des jeunes.

- L'évolution des jeunes après la formation initiale :

Elle est très difficile à cerner pour les effectifs modestes recensés dans le champ du CEP, peu identifiables au niveau du traitement statistique fourni.

- L'enquête du Ministère de l'Agriculture et de la Forêt sur le devenir des jeunes diplômés quatre ans après leur sortie de formation, donne les indications suivantes :

Sur 533 élèves de terminale BTSA, sortis de terminale en 1996 et ayant répondu à l'enquête dont 27 en production forestière, le taux de réussite a été de 78,6%.

34% ont poursuivi des études, les autres ont choisi l'insertion professionnelle. 93% de ces derniers étaient toujours en poste en 2000, dont 22 dans la gestion forestière à des postes d'employés, techniciens et technico-commerciaux. Sociologiquement ces jeunes sont majoritairement issus du milieu agricole.

Sur 709 élèves de BTA, sortis de terminale en 1995, ayant répondu à l'enquête, le taux de réussite a été de 67,7%.

60,8% ont poursuivi des études, les autres ont choisi l'insertion professionnelle. 82,6% étaient toujours en poste en 1999, dont environ 120 dans les métiers de l'agriculture, de la forêt, du paysagisme, du milieu rural, les autres dans des activités sans aucun lien avec la profession.

Sur 195 élèves de Bac technologique, sortis de terminale en 1995 ayant répondu à l'enquête, le taux de réussite a été de 70,8%.

130 ont poursuivi des études (94,2%) et les autres ont choisi l'insertion professionnelle. Ils étaient 74,4% toujours en poste en 1999, dont environ 55% dans des milieux professionnels sans aucun lien avec la formation.

Sur 1330 élèves de BEPA, sortis en 1996 de classe terminale de BEPA dont 70 en travaux forestiers ayant répondu à l'enquête, le taux de réussite a été de 82,4%.

863 ont poursuivi des études et les autres ont choisi l'insertion professionnelle. Ils étaient 77,6% toujours en poste en 2000 dont 19 dans les travaux forestiers.

Sur 220 élèves inscrits en CAPA, sortis en 1999 de classe terminale de CAPA ayant répondu à l'enquête, le taux de réussite a été de 86,8%.

117 ont poursuivi des études, les autres ont choisi l'insertion professionnelle. Ils étaient 80% toujours en poste en 1999 dont 4 en exploitation forestière et 3 en sylviculture.

- L'étude de l'OREFRA faite à partir des enquêtes d'insertion dans la vie active des Académies de Lyon et Grenoble concernant les jeunes sortis d'une année terminale de formation diplômante en 96/97 et 97/98, donne des renseignements très fragmentaires puisque la filière agrège les formations « bois et ameublement » et concerne marginalement le champ du CEP :

↳ Sur 897 élèves en année terminale de formation professionnelle, 7% le sont en BTS, 7,4% au niveau 4, 64,4% au niveau 5 BEP et 21,2% au niveau 5 CAP.

↳ Parmi ces jeunes, 265 sont entrés dans la vie active avec un placement à 89%. L'insertion est globalement bonne à tous les niveaux. Elle se fait à 38% en CDI et également en CDD et intérim, à 22% en contrat aidé.

↳ Les jeunes vont à 63% vers les métiers de menuisiers et d'ébénistes, à 37% vers les autres métiers.

- L'étude de l'OREFRA portant sur l'ensemble des apprentis des deux Académies de Lyon et Grenoble, n'apporte pas de précision supplémentaire dans le champ du CEP et donne les tendances générales suivantes :

- ↪ Les apprentis en année terminale de formation sont plus nombreux (38%) toutes disciplines confondues à poursuivre des études en 98/99 que l'année précédente (31%) sauf dans le bois-ameublement (20%) contre (28%) l'année précédente.
- ↪ Les 247 apprentis du secteur bois-ameublement, représentent 1,6% seulement du nombre total d'apprentis de Rhône-Alpes, se répartissent majoritairement aux niveaux scolaires 4 et 5.
- ↪ Ils sont 193 sur 247 à être entrés dans la vie active avec un taux de placement de 92%. 59% ont un CDI, 40% sont en CDD ou en intérim, 1% en contrat d'alternance ou autre.

6.2. La formation professionnelle continue pour les jeunes et les demandeurs d'emploi :

↪ La formation conventionnée du Conseil Régional :

Le Conseil Régional Rhône-Alpes programme chaque année des actions spécifiques de formation professionnelle, destinées aux personnes en recherche d'emploi.

Les programmes dédiés à la filière forestière ont été élaborés en concertation avec 5 centres de formation, qui ont passé convention dans le cadre de la procédure de programmation différenciée, qui permet d'ajuster la programmation régionale de formation continue en cours d'année. Ces formations continues sont mentionnées dans le tableau synoptique des formations ci-après.

↪ La formation à l'AFPA :

Trois formations spécifiques de l'AFPA Rhône Alpes ont été créées à titre expérimental, pour répondre à la demande des entreprises de la seconde transformation, en vue de professionnaliser des agents de fabrication en charpentes et structures, des poseurs de menuiseries et d'aménagements d'intérieur, des poseurs installateurs de menuiseries extérieures et équipements. Ces formations correspondent à l'évolution de la demande des entreprises.

6.3. Tableau synoptique de la formation initiale et professionnelle continue pour les jeunes et demandeurs d'emploi en Rhône-Alpes :

TITRES DES DIPLOMES	NIVEAUX	ETABLISSEMENTS	TYPES DE FORMATIONS
CAPA Travaux forestiers	V	LEGTA de Roanne-Chervé-Noirétable	Apprentissage
CAPA Travaux forestiers	V	CEFA Montélimar	Apprentissage
CAPA Travaux forestiers	V	MFR Lamure S/Azergues	Apprentissage
CAPA Ouvriers sylviculteurs	V	CEFA Montélimar	* Initiale 1 an
BEPA Aménagement de l'espace : travaux forestiers	V	LAP Poisy	Initiale
	V	MFR Thônes	Initiale
	V	MFR Lamure S/Azergues	Initiale
	V	MFR Marlies	Initiale
	V	CEFA Montélimar	Initiale
BPA Conduite des engins d'exploitation forestière	V	LEGTA de Roanne-Chervé-Noirétable	Apprentissage
	V	CFPF Châteauneuf-du-Rhône	* Continue
BPA Chef d'entreprise & OHQ en travaux forestiers	V	CFPF Châteauneuf-du-Rhône	* Continue
BPA Chef d'entreprise & OHQ en travaux forestiers	V	CFPPA Lamotte-Servolex	* Continue
BPA Conduite des engins d'exploitation forestière	V	MFR Marlies	* Continue
BPA Chef d'entreprise & OHQ en travaux forestiers	V	MFR Marlies	* Continue
BPA Chef d'entreprise & OHQ en travaux forestiers	V	LEGTA de Roanne-Chervé-Noirétable	* Continue
BPA Conduite des engins d'exploitation forestière	V	LEGTA de Roanne-Chervé-Noirétable	* Continue
CS Taille et soins aux arbres	V	CFPF Châteauneuf-du-Rhône	* Apprentissage en 1 an
CS Taille et soins aux arbres	V	MFR Sainte-Consorce	* Apprentissage en 1 an

BTA Aménagement de l'espace : gestion et conduite de chantiers forestiers	IV	MFR Lamure S/Azergues	Initiale
	IV	LEGTA de Roanne-Chervé-Noirétable	Initiale
	IV	CFA Montélimar	Initiale
	IV	CFA Montélimar	Apprentissage
BP Travaux forestiers	IV	LAP Poisy	Apprentissage
	IV	LEGTA de Roanne-Chervé-Noirétable	* Continue
	IV	MFR Marlies	* Continue
	IV	CFA Montélimar	Initiale
BTSA Gestion forestière	III	CEFA Montélimar	Initiale
BTSA Gestion forestière	III	LAP Poisy	Apprentissage
CAP Mécanicien conducteur de scierie	V	MFR Lamure S/Azergues	Apprentissage
CAP 1ère transformation du bois	V	Ecole Technique du Bois - Cormaranche	Initiale
BEP Mécanicien affûteur de scierie	V	MFR Lamure S/Azergues	Apprentissage
BTSA Technico-commercial production forestière	III	LAP Poisy	* Initiale en 1 an
BTSA Technico-commercial production forestière	III	CEFA Montélimar	Initiale
BTSA Technico-commercial production forestière	III	MFR Marlies + St Jean de Soleymieux	* Continue
Technicien Supérieur de récolte et commercialisation des produits forestiers	III	CFPF Châteauneuf-du-Rhône	* Apprentissage en 1 an
CAP Structure et ossature bois	V	CFA du BTP Nord-isère	Apprentissage
CAP Structure et ossature bois	V	CFA IMTE	Apprentissage
CAP Structure et ossature bois	V	CFA du Bâtiment	Apprentissage
CAP Charpente	V	GRETA Sud-Isère	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LP ECA	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	CFA Batiple	Apprentissage
CAP Menuiserie Agencement	V	CFA BTP Nord-Isère	Apprentissage
CAP Menuiserie Agencement	V	CFA ECAPRA	Apprentissage
CAP Menuiserie Agencement	V	CFA IMTE	Apprentissage
CAP Menuiserie Agencement	V	GRETA Sud-Isère	Apprentissage
CAP Menuiserie Agencement	V	CFA MFR St André le Gaz	Apprentissage
CAP Menuiserie Agencement	V	LP Galilée	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LP La Bièvre	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LP du Nivolet	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	CFA du Bâtiment	Apprentissage
CAP Menuiserie Agencement	V	CFA MFR Les Etropets	Apprentissage
CAP Menuiserie Agencement	V	CFA MFR Clos des Baz	Apprentissage
CAP Menuiserie Agencement	V	LP du Chablais	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LP Alexandre Bérard	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LP Adrien Testud	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LP Gustave Eiffel	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LP Bâtiment et travaux publics	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LP Barthélémy Thimonnier	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LP Georges Lamarque	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LPO François Mansart	Initiale
CAP Menuiserie Agencement	V	LP Ateliers de l'apprentissage de l'industrie	
CAP Menuiserie Agencement	V	ECP Ateliers d'apprentissage	
BEP Bois et matériaux associés	V	LPO Boissy d'Anglas	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Chomérac	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Marius Bouvier	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Auguste Bouvet	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Amblard	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP JC Aubry	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP La Bièvre	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LPO Roger Deschau	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP La Sure	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Le Grand Arc	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP La Ravoire	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	GRETA Savoie	Apprentissage
BEP Bois et matériaux associés	V	LP ECA	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP La Salève	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	CFA du Chablais	Apprentissage
BEP Bois et matériaux associés	V	LP La Porte des Alpes	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Mont Blanc	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP CECAM	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP du Chablais	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Alexandre Bérard	
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Cariat II	
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Etienne Legrand	
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Beauregard	
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Benoît Fournayon	
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Gustave Eiffel	
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Bâtiment et travaux publics	
BEP Bois et matériaux associés	V	LP André Cuzin	

BEP Bois et matériaux associés	V	P Barthélemy Thimonnier	
BEP Bois et matériaux associés	V	LP Georges Lamarque	
BEP Bois et matériaux associés	V	LPO François Mansart	
BEP Bois et matériaux associés	V	LP La Grande Grange	
BEP Bois et matériaux associés	V	LP La Mache	
BEP Bois et matériaux associés	V	Ecole Technique du Bois	Initiale
BEP Bois et matériaux associés	V	ECP Ateliers d'apprentissage	
Bac Pro Productique bois	IV	LP Georges Lamarque	Initiale
Bac Pro Productique bois	IV	LP Le Salève	Initiale
Bac Pro Productique bois : développement industriel	IV	LP Louis Lachenal	Initiale
Bac Pro Productique bois : production & gestion indus.	IV	LP Louis Lachenal	Initiale
Bac Pro Bois construction & aménagement du bâtiment	IV	LP Georges Lamarque Rillieux	Initiale
Bac Pro Bois construction & aménagement du bâtiment	IV	LP La Neuve	Apprentissage
BTS Agencement de l'environnement architectural	III	LP Benoît Fourneyron	Initiale
BTS Système constructifs bois et habitats	III	MFR ST Jean Soleymieux	Apprentissage
BTS Système constructifs bois et habitats	III	LP Louis Lachenal	Initiale
BTS Système constructifs bois et habitats	III	Benoît Fourneyron	Initiale
BTS Système constructifs bois et habitats	III	MFR du parc Montbrison	Apprentissage

Une analyse complémentaire par rapport à ce recensement des formations a été réalisée avec les établissements de formation, en trois phases successives :

- ↪ Une enquête auprès de 13 établissements de formation, choisis pour leur représentation inter-professionnelle, par les formations qu'ils dispensent, pour apprécier la fréquentation des classes, les évolutions post-formation et les relations établies avec les entreprises de l'interprofession.
- ↪ Deux réunions sectorielles (gestion et exploitation forestière, 1^{ère} et 2^{ème} transformation) avec les directeurs, chefs de travaux et professeurs des établissements, pour préciser certains points de l'enquête et établir une cartographie des cursus de formation professionnelle, qui existent en Rhône-Alpes pour accéder aux métiers de la filière bois.
- ↪ La participation de professeurs de l'enseignement technique, aux réunions sectorielles organisées pour les chefs d'entreprises, dans le cadre de la démarche prospective.

6.3.1. L'enquête auprès des établissements de formation :

10 questionnaires ont pu être exploités sur les 13 administrés. Ils ont fourni les résultats ci-après :

6.3.1.1. Formations en gestion et travaux d'exploitation forestière :

La formation initiale dans l'enseignement agricole et forestier achève un cycle de rénovation, commencé avec les CAPA, pour se terminer avec les BTA qui deviennent Bacs professionnels à la rentrée prochaine.

Niveau 5 :

✓ CAPA Travaux forestiers:

- 22 jeunes sont en apprentissage au CEFA de Montélimar, au LP de Roanne-Noirétable, à la MFR de Lamure-sur-Azergues,
- 17 jeunes sont en temps plein scolaire au CEFA de Montélimar.
- La formation est concentrée dans l'Ouest et le Sud de la région.

✓ **BEPA Aménagement de l'espace " Travaux forestiers " :**

- 145 jeunes en 1^{ère} année, 131 en 2^{ème} année en temps plein scolaire.

Les formations sont mieux réparties géographiquement dans la région. Par contre le nombre élevé de jeunes en formation propédeutique, qu'on ne retrouve que partiellement au niveau 4, est le signe d'une réorientation vers d'autres débouchés.

Cela pose une question d'équilibre entre voie professionnelle et poursuite d'études, de surcroît en temps plein scolaire, dont les modalités restent les plus éloignées de l'entreprise.

✓ **BPA " Conduite et entretien des engins d'exploitation forestière " :**

- 4 jeunes sont en formation initiale et 26 adultes en formation professionnelle continue conventionnée par la Région.

✓ **BPA "Chef d'entreprise de travaux forestiers" :**

- 43 candidats pour les trois options abattage, façonnage. Ce sont des adultes en formation professionnelle continue conventionnée par la Région à Roanne-Noirétable (7), Châteauneuf du Rhône (22), à la MFR de Marlhès (7), au CFPPA de la Motte Servolex (7). Cette formation apparaît obsolète par rapport aux exigences nouvelles des professionnels. Quatre centres de formation professionnelle envisagent de travailler sur une évolution du référentiel de formation.

✓ **Certificat de spécialisation en taille et soin des arbres :**

- 12 stagiaires au CFPF de Châteauneuf du Rhône et 10 jeunes en contrat de qualification au CFPPA de Saint Ismier dans le cadre de la formation continue conventionnée par le Conseil Régional.

- ✓ **Spécialisation d'initiative locale en débardage à cheval,** traduit une spécificité ponctuelle pour 2 personnes au LP de Roanne-Noirétable, sur financement régional.

Niveau 4 :

✓ **BTA (futur Bac Pro) Aménagement de l'espace " Gestion et conduite des engins forestiers " :**

- 36 jeunes en formation en temps plein scolaire au CEFA de Montélimar, 59 au LP de Roanne-Noirétable, 25 à la MFR de Lamure-sur-Azergues. Les modalités de formation en temps plein scolaire ne sont pas adaptées aux besoins des entreprises, pour un diplôme à finalité professionnelle.

✓ **BP " Travaux forestiers ":**

- Cette formation par unités capitalisables concerne 4 personnes en formation continue à Roanne-Noirétable.

✓ **Titre homologué CCTAR des Maisons Familiales Rurales :**

- 15 adultes en formation continue à la MFR de Marthes dans la Loire. Cette formation mériterait d'être revue par comparaison avec d'autres référentiels existants, ainsi que dans ses modalités de formation en temps plein scolaire, par rapport à la volonté initiale des entreprises d'en faire une formation professionnelle.

✓ **Titre homologué de Technicien des cours d'eau :**

- 17 adultes en formation continue au CFPP de Châteauneuf-sur-Rhône dans la Drôme. Cette formation est possible en alternance. Elle s'inscrit aux frontières de la filière bois, mais traduit bien une évolution perceptible de la nature des activités des entreprises pour trouver des marchés plus solvables, ainsi qu'une attirance du public vers les espaces naturels.

Niveau 3 :

✓ **BTSA "Gestion Forestière" :**

- 52 jeunes en formation initiale, en temps plein scolaire au CEFA de Montélimar et 63 au LP de Poisy. Ces effectifs, tout comme les modalités de formation proposées méritent d'être revus en proportion des débouchés professionnels.

✓ **BTSA Technico - commercial " Produits d'origine forestière " :**

- 3 jeunes en contrat de qualification professionnelle à la MFR de Saint Jean de Soleymieux, ainsi que 17 jeunes en formation initiale, temps plein scolaire au CEFA de Montélimar et 15 jeunes dans une formule en 1 an au Lycée Privé Agricole de Poisy.

Cet effectif vient s'ajouter à un effectif important en BTSA "gestion forestière", traduisant souvent la préparation de concours par les jeunes à la recherche d'un double diplôme. L'effectif ainsi formé vise un besoin extra-régional, mais il convient de rester vigilant sur cette pratique au vu des réelles possibilités de la filière, ce qui est confirmé par le placement de certains jeunes dans des métiers hors filière.

✓ **Titre homologué " Technicien supérieur de récolte et de produits forestiers " :**

- 12 jeunes sont en apprentissage au CFPP de Châteauneuf sur Rhône. C'est le choix de l'alternance qui est intéressant ici, avec un référentiel adapté à une approche délibérément professionnelle.

Niveau 2 :

✓ **Licence professionnelle « gestion et commercialisation des produits de la filière forestière » :**

- En un an, en partenariat entre le CEFA de Montélimar et l'Université de Grenoble, pour une vingtaine de candidats à partir de la rentrée 2002. Il faut attendre une première session pour juger de ce diplôme orienté vers le développement export.

6.3.1.2. Formations dans le secteur de la première transformation :

La formation initiale aux métiers de la première transformation nous ramène dans le champ de compétences de l'Education Nationale.

Ce domaine d'activité souffre, en formation, d'une désaffection très forte de la part des jeunes et n'offre pas dans la région de cursus permettant d'atteindre le niveau 4, peut-être parce qu'il existe à proximité, en Franche-Comté.

Niveau 5 :

Les sections ouvertes, du **CAP 1^{ère} transformation du bois et CAP affûteur**, à la Maison Familiale Rurale de Lamure-sur-Azergues (Rhône) avec 2 jeunes en apprentissage, et à l'Ecole technique du bois de Cormaranche (Ain) avec 6 jeunes en apprentissage, ne rassemblent pas l'effectif visé et autorisé.

La situation est identique pour **le BEP 1^{ère} transformation du bois**, diplôme souvent présenté par les élèves en parallèle, qui est seulement suivi que 2 jeunes en apprentissage à Lamure-sur-Azergues.

Il n'existe pas de formation de niveau 4 de type **Bac Productique 1^{ère} transformation** en Rhône Alpes, ce qui pose une question de principe au niveau de la volonté régionale d'affirmer un cursus complet de formation dans ce domaine.

Pour préparer les mutations professionnelles à venir, la performance des scieurs s'appuiera sur des Personnels ayant une bonne connaissance technique du bois et présentant une capacité d'adaptation, de polyvalence justifiant d'un niveau 4. Le besoin de recrutement de professionnels est déjà permanent pour les scieurs de tête, tandis que les mécaniciens et affûteurs, en nombre insuffisant également sont recherchés par les entreprises parmi les mécaniciens traditionnels ou agricoles.

6.3.1.3. Formations dans le secteur de la seconde transformation :

Niveau 5 :

✓ **CAP charpente** : il est enseigné dans les deux académies :

- En apprentissage : 7 jeunes au CFA du BTP à Dardilly(69)
18 jeunes à l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir, Lyon (69)
14 jeunes à la Fédération compagnonique, Lyon (69)
? jeunes au CFA ECAPRA, Villeurbanne (69)
26 jeunes à la MFR de Cormaranche (01)
? jeunes au CFA du BTP Bourg en Bresse (01)
22 jeunes au CFA IMT, Grenoble (38)
12 jeunes au CFA du BTP, Bourgoin (38)
31 jeunes au CFA du bâtiment, Saint Alban de Leysse (73)
- En temps plein scolaire : 2 jeunes seulement au LP Cuzin, (69) pour un agrément de 15.

Cette formation demandée, remplit bien les sections. La formation est orientée principalement vers des petites structures artisanales ou la dimension industrielle est globalement moins présente que

dans le secteur qui nous intéresse. Des adaptations seraient nécessaires sur l'aspect des technologies utilisées dans l'industrie.

✓ **BEP bois et matériaux associés :**

Ces diplômes propédeutiques conduisent logiquement vers une formation de niveau 4. Ils comprennent 4 options : charpente, agencement (menuiserie), fabrication industrielle (mobilier), 1^{ère} transformation (traitée au chapitre précédent).

Identifiées pour l'Académie de Lyon pour la charpente, cette option n'a pas pu l'être dans le détail pour l'Académie de Grenoble.

✓ **BEP BMA – Option charpente :**

- En temps plein scolaire : 2 jeunes seulement au LP Cuzin, Caluire (69)
- En apprentissage :
 - 1 jeune au CFA du BTP, Dardilly (69)
 - 14 jeunes à l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir, Lyon (69)
 - 4 jeunes à la Fédération Compagnonique, Lyon (69)

✓ **BEP BMA –option agencement :** 522 jeunes en lycées professionnels publics et privés.

✓ **BEP BMA – Fabrication industrielle :** 24 jeunes en lycées professionnels publics et privés.

✓ **BEP BMA non différenciés dans l'Académie de Grenoble :**

- En temps plein scolaire : 232 jeunes en lycées professionnels dans l'Ardèche, la Drôme, l'Isère, la Savoie et Haute Savoie (liste à disposition non reproduite ici)
- En apprentissage :
 - 0. La formation peut être organisée à la MFR le Chalet, St André le Gaz (38), au CFA ECAPRA, Echirolles (38), à la MFR les Etropets, Margencel (74), à la MFR Clos des baz, Sallanches (74)
- En formation continue : 5 personnes au GRETA du Chablais, Evian (74)

Niveau 4 :

Le BAC professionnel comprend trois options : productique bois 2^{ème} transformation, construction et aménagement du bâtiment, productique bois 1^{ère} transformation (ne concerne pas ce chapitre).

✓ **L'option productique bois 2^{ème} transformation :**

est présente dans l'Académie de Lyon

- En temps plein scolaire : 18 jeunes au LP Lamarque (Rillieux – 69)
- En apprentissage : 11 jeunes à l'AFRIA (Lyon – 69)

L'option est organisée si nécessaire au CFA de l'ameublement et du dessin en bâtiment (Annemasse – 74). Pas de candidat actuellement dans l'Académie de Grenoble

✓ **L'option bois construction et aménagement du bâtiment :**

est présente dans l'Académie de Lyon :

- En temps plein scolaire : 18 jeunes au LP Lamarque (Rillieux – 69)
12 jeunes au LP Legrand (Le Coteau – 42)
14 jeunes au LP Beauregard (Montbrison – 42)
14 jeunes au LP La Grand Grange (St Chamond – 42)
9 jeunes au LP La Giraudière (Brussieu – 69)
- En apprentissage : 9 jeunes au LP Thimonnier (L'Arbresle – 69)
12 jeunes à la MFR de Cormaranche – (01)

Dans l'Académie de Grenoble :

- En temps plein scolaire : 13 jeunes au LP de Chomerac (07)
20 jeunes au LP Portes des Alpes (Rumilly – 74)
- En apprentissage : 15 jeunes au LP Lachenal (Argonay – 74)

Ces formations débouchent très largement sur l'intégration à la vie professionnelle.

✓ **Brevet professionnel Charpente :**

Dans l'Académie de Lyon

- Apprentissage : 13 jeunes à l'Association des Compagnons du Devoir
14 jeunes à la
MFR de Cormaranche (01)
- Formation continue : 4 personnes dans l'Académie de Grenoble où le BP Charpente est proposé au GRETA Sud Isère (Grenoble – 38). Ce diplôme est orienté vers l'artisanat mais son référentiel lui confère une possibilité d'accès vers l'industrie, en matière d'usinage et de structure et ossature bois.

✓ **BAC PRO « Construction et aménagement du bâtiment » :** 135 jeunes.

Niveau 3 :

BTS comprennent deux options : Systèmes constructifs bois et habitat (SCBH), productive avec 2 options, production et gestion industrielle et développement et industrialisation

✓ **Option BTS SCBH :**

Dans l'Académie de Lyon :

- En temps plein scolaire : 15 jeunes au LP Benoît Fourneyron (St Etienne – 42)
- En apprentissage : 4 jeunes à la MFR de St Jean de Soleymieux (42)

Dans l'Académie de Grenoble :

- En temps plein scolaire : 13 jeunes au LP Louis Lachenal (Argonay – 74)

✓ **Option productive :**

Dans l'Académie de Grenoble :

- En temps plein scolaire : 8 jeunes au LP Louis Lachenal (Argonay – 74) en option production et gestion industrielle
7 jeunes au LP Louis Lachenal (Argonay – 74) en option développement et industrialisation

6.3.2. Les réunions avec les responsables d'établissements de formation :

En synthèse des débats qui ont eu lieu avec les interlocuteurs, plusieurs tendances ressortent :

- ↳ La difficulté d'attirer les jeunes à l'issue de la 3^o vers certaines sections de formation, choisies plus par défaut que par motivation :

C'est le cas dans le secteur forestier, notamment au niveau 5 où la baisse du recrutement est sensible, ainsi que les abandons en cours de cursus. Les établissements évoquent l'image négative des métiers, mais aussi posent le problème du frein à l'embauche, qui serait lié à la difficulté d'obtenir de l'Inspection du Travail, les dérogations nécessaires à la pratique de certaines activités sur engins, dans le cadre de l'apprentissage.

- ↳ Les poursuites d'études sont manifestes de la part des jeunes, pour accéder à des formations supérieures, même lorsqu'ils se trouvent dans des sections devant logiquement déboucher sur le monde du travail (CAP, bac pro, BTS).

Cela est en cohérence avec l'analyse des entreprises, qui visent l'embauche à des niveaux de formation générale plus élevés, pour une meilleure progression ultérieure des jeunes.

- ↳ Les taux de placements sont, en général, assez bons à l'issue des formations suivies. Les établissements n'évoquent pas de difficultés particulières avec les entreprises, sauf dans le secteur forestier, du fait de leur localisation et de leur taille qui ne facilitent pas l'accueil de jeunes en contrats d'apprentissage et de qualification.

Par contre, l'évasion des jeunes hors du secteur professionnel et du métier qu'ils ont préparé, est assez forte dans les trois composantes de la filière, aux différents niveaux de formation, et mérite une réflexion approfondie avec l'ensemble des parties intéressées, pour comprendre le phénomène : manque d'attrance pour les métiers préparés ? Manque de débouchés ? Concurrence d'autres secteurs ?

Les professionnels de la formation recensent certains besoins d'adaptation de référentiels pour mieux répondre à certaines évolutions professionnelles en entreprise.

Ce type de réflexion devrait être poursuivi avec les chefs d'entreprises, comme le souhaitent également les inspecteurs de l'Education Nationale en charge de la filière bois dans les Académies de Lyon et Grenoble.

6.4. La formation professionnelle des salariés

La formation professionnelle continue vise la mise à jour des connaissances nécessaires pour l'adaptation des salariés à un environnement professionnel en évolution. C'est le sens du plan de formation dans le cadre de l'obligation légale faite aux entreprises.

La formation en alternance qualifiante des jeunes salariés, pour laquelle les entreprises versent une contribution financière complémentaire, fait partie de la formation professionnelle continue.

En contrepartie des fonds versés par les entreprises, ces dernières font prendre en charge le coût des formations par les Organismes Professionnels Collecteurs Agréés (OPCA), qui sont dirigés par les partenaires sociaux et contrôlés par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Il existe 3 OPCA dans le champ du CEP, qui regroupent également d'autres catégories d'entreprises hors du champ d'étude:

- ↳ Le Fonds d'Assurance Formation des Exploitants Agricoles (FAFEA) pour les chefs d'entreprises du secteur de l'exploitation forestière,
- ↳ Le Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (FAFSEA) pour les salariés des entreprises du secteur de l'exploitation forestière,
- ↳ L'Organisme Paritaire Collecteur agréé des Industries du Bois et de l'Ameublement (OPCIBA) pour les entreprises du secteur de la première transformation.

Seul le FAFSEA a communiqué les formations qu'il a financées au cours de l'année 2000 :

Départements	Modalités	Types de formation	Durée	Nombre de participants
Ardèche	Contrat de qualification	CS grimpeur élagueur	560 h	1
Drôme	Contrat de qualification	Technicien en entretien de cours d'eau	795 h	1
	Stage plan de formation	Reconnaissance botanique	24 h	2
		Pathologie des arbres d'ornement	24 h	1
		Reconnaissance botanique	24 h	3
Isère	Contrat de qualification	Formation aux métiers du câble	663	1
		BPA « Conduite et entretien des engins de travaux forestiers »	1 200 h	2
		CS élagage et soins aux arbres	560 h	1
	Demande individuelle	Chargeuse pelleteuse Matériel forestier	24 h	1
Loire	Stage plan de formation	Gestion des achats de bois	80 h	1
Rhône	Contrat de qualification	BEPA « Conduite d'engins forestiers »	1 200 h	1

Savoie	Contrat de qualification	CS Elagage et soins aux arbres	560 h	3
		BPA « Conduite, entretien d'engins de tvx forestiers»	1 200 h	1
Haute Savoie	Contrat de qualification	BEP « Première transformation du bois »	1 100 h	1
		CS Elagage Ouvrier câbliste	560 h 663 h	1 1
	Stage plan de formation	Secourisme	16 h	6
	Demande individuelle	Permis EB	25 h	1
	Stage plan de formation	Test positionnement et parcours élagage	16 h	1

6.5. Synthèse sur l'organisation des entreprises, l'emploi et les pratiques de formation :

- ↪ La filière bois est constituée de très petites et petites entreprises qui assurent la dynamique de l'emploi. 26 métiers spécifiques ont été identifiés, analysés et répertoriés, faisant ainsi progresser la connaissance commune de la filière par les partenaires du CEP.
- ↪ L'emploi dans le champ du CEP représente un ensemble de l'ordre de 12000 personnes, parmi lesquelles une partie est venue à l'exercice d'un métier sans qualification particulière, en se formant au poste de travail. L'organisation des entreprises en se renforçant nécessite des évolutions qualitatives vers des compétences plus « pointues », une plus grande polyvalence d'activité liée aux investissements techniques réalisés, un renforcement de l'encadrement intermédiaire.
- ↪ Les difficultés à observer avec précision la gestion des ressources humaines en entreprise, ainsi que les tendances sur le marché du travail par manque de moyens d'analyse, militent pour la création d'un tableau de bord de la filière en concertation avec les organisations professionnelles et les Pouvoirs Publics.
- ↪ L'offre de formation initiale est assez complète mais des déséquilibres apparaissent dans certaines formations par rapport au nombre d'emplois existants et aux débouchés professionnels. La formation professionnelle continue doit pouvoir compenser une partie du déficit de qualification de certains salariés en s'appuyant sur la validation des acquis de l'expérience et permettre la reconversion de demandeurs d'emploi pour réduire les problèmes de recrutement sensibles dans certains métiers.
- ↪ L'orientation des jeunes est difficile vers les formations initiales du secteur, notamment en 1^{ère} transformation et d'une façon générale en production. L'image négative de certains secteurs et métiers peut expliquer cette tendance.

2^{ème} PARTIE :

STRATEGIES D'EVOLUTION DANS LES ENTREPRISES ET CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

1. L'ANALYSE PROSPECTIVE AVEC LES ENTREPRISES

Elle a été réalisée en deux phases :

- ↪ Une enquête auprès de l'ONF, du CRPF et de 32 entreprises sur la base d'un questionnaire pour évaluer leur situation professionnelle, leurs pratiques et leurs perspectives en matière d'emploi et de formation.
- ↪ Trois réunions sectorielles (gestion et exploitation forestière, 1ère transformation, 2ème transformation) complétées par des entretiens téléphoniques avec des dirigeants pour poursuivre la réflexion prospective sur les orientations et besoins des entreprises en matière d'emploi et de formation.

L'enquête auprès des entreprises a été dépouillée à partir de 20 questionnaires sur les 32 envoyés. Elle a donné les résultats suivants :

1.1. Le secteur de la gestion et de l'exploitation forestière

1.1.1. Les tendances des marchés, des entreprises, les perspectives sur l'emploi à court terme :

Les marchés sont jugés stables ou en baisse. L'activité a été soutenue pendant deux ans pour traiter les chablis après la tempête de 1999, puis elle revient à un niveau antérieur. Les problèmes de gestion des entreprises sont :

- ↪ La demande irrégulière.
- ↪ Le niveau de concurrence.
- ↪ Le prix de marché.
- ↪ Le coût de production.

Les perspectives en matière d'emploi restent stables. Un exploitant fait part de sa désillusion d'avoir formé de nombreux apprentis, qui ont ensuite abandonné le métier. Certaines entreprises, ainsi que l'ONF, s'engagent dans des politiques de travaux spécialisés à plus forte valeur ajoutée, pour lesquels ils affichent une tendance soutenue en matière d'action commerciale et d'administration-gestion.

1.1.2. L'analyse stratégique du secteur gestion et exploitation forestière :

Cette question a été doublement exploitée, après enquête et après complément d'analyse au cours des réunions sectorielles pour établir la synthèse suivante validée avec les entrepreneurs :

Points forts :

- Activité indispensable pour gérer un potentiel forestier abondant, pratiquer la sylviculture nécessaire, transformer le bois sur pied en grumes mises à disposition de l'industrie.
- Mécanisation engagée avec les chablis, permettant de faire bouger les mentalités et de développer la productivité.

- Bon niveau de spécialisation de certaines entreprises, soit par rapport à certains reliefs (câble, hélicoptage, etc...), soit par rapport à certains travaux (EDF, stations) pour apporter des solutions professionnelles efficaces.

Points faibles :

- Rapport défavorable entre d'un côté les propriétaires, gestionnaires et exploitants donneurs d'ordre et de l'autre les entrepreneurs de travaux forestiers dont la conséquence est une rentabilité insuffisante des travaux forestiers, une forte évaporation de jeunes locaux vers d'autres activités en milieu urbain comme le paysagisme, le négoce de bois ou des domaines sans lien qualifié avec le bois.
- Bûcherons traditionnels en situation économique ambiguë de salariat de fait et de non maîtrise de leur activité, confrontés à une baisse de l'activité post chablis qui est signe de réorientation partielle pour certains d'entre eux.
- Statut ambigu de l'exploitant forestier qui entraîne des relations négatives entre les acteurs de la filière, qui doivent au contraire se mobiliser pour travailler ensemble à la recherche d'une meilleure efficacité économique.

Menaces :

- Morcellement de la propriété privée diminuant la possibilité de mobilisation du bois et renchérissant le coût d'entretien jugé prohibitif par rapport au prix résiduel du bois.
- Attitude très patrimoniale des petits propriétaires, en décalage avec les nécessités d'exploitation industrielle de la filière.
- La multi-fonctionnalité véhicule des perspectives d'utilisation du domaine forestier qui pourraient contrarier son exploitation industrielle.
- Une réglementation favorable à l'ONF, qui rend possible une concurrence pour les travaux sur le domaine privé dont le marché est déjà étroit.
- Risque de désaffectation à terme de certains chantiers de bûcheronnage dont l'exploitation est trop coûteuse par rapport à la valeur des peuplements et la concurrence d'autres régions.

Opportunités :

- Ressource abondante, dégagant un accroissement naturel annuel qu'il faut maîtriser et qui constitue pour une part, une réserve de mobilisation à exploiter.
- Variété des essences, bien orientée en Rhône Alpes vers la forte demande de résineux pour l'industrie.
- Développement mieux maîtrisé de la mécanisation, possible sur une grande partie du territoire forestier régional, permettant d'optimiser le travail et les coûts de production.
- Volonté perceptible du CRPF, représentant des propriétaires, de s'engager pour une meilleure mobilisation du bois au delà des timides évolutions réglementaires pour orienter la production forestière, sentiment parallèle d'une évolution significative de l'action coopérative pour tendre vers une massification indispensable de l'offre de bois.

Stratégie à mettre en place :

- Massifier la récolte pour optimiser le temps de mobilisation, diminuer en chaîne les coûts logistique et de production et au final mieux payer le bois au propriétaire.
- Développer de façon systématique une sylviculture génératrice d'une bonne croissance et de coupes à l'optimum d'utilisation par les diverses activités de la seconde transformation.
- Développer des organisations fortes capables d'intervenir auprès de propriétaires pour une gestion économique du bois efficace de l'amont vers l'aval, comme cela existe en Europe du Nord, en Autriche, en Allemagne et peut-être demain en Europe de l'Est.
- Encourager des entreprises de travaux forestiers structurées, polyvalentes, mécanisées sur les reliefs le permettant, spécialisées sur les reliefs difficiles (câble, hélicoptère), gestionnaires grâce aux moyens informatiques existants, capables de réintégrer une partie des professionnels qui devront se reconverter.

1.1.3. Conséquences sur l'évolution des métiers de la gestion et de l'exploitation forestière :

Les dix métiers spécifiques recensés :

- ↻ **L'agent forestier** : devrait rester dans le secteur public comme dans le privé (y compris en coopératives) un maillon fort pour assurer la surveillance des secteurs forestiers et suivre la gestion technique des peuplements. Son niveau professionnel technique, mais aussi relationnel avec les ouvriers réalisant des travaux, justifie une élévation de sa formation générale avec un bac professionnel "Gestion et conduite des chantiers forestiers". Le recrutement pourrait sensiblement évoluer dans le secteur privé.
- ↻ **Le technicien forestier** : bien en place dans l'encadrement intermédiaire des principales structures publiques et privées, il ne devrait pas connaître d'augmentation sensible du recrutement, limité au renouvellement des générations professionnelles.
- ↻ **L'ingénieur forestier** : ce cadre supérieur gère des missions indispensables au niveau forestier, qu'il s'agisse de recherche, d'études, d'orientation et de gestion des massifs. Les promotions, peu nombreuses (60 diplômés), continueront de satisfaire les besoins publics et privés.
- ↻ **L'expert forestier** : au-delà de son statut de travailleur indépendant ou de salarié dans un cabinet, il exerce un métier proche du précédent pour la gestion des domaines importants appartenant à des propriétaires privés. La profession est réglementée avec un numerus clausus, qui couvre les besoins de la région. De plus en plus d'experts forestiers sont titulaires d'un diplôme d'ingénieur, bien que le niveau d'accès reste un BTS.
- ↻ **L'ouvrier sylviculteur** : son rôle est d'assurer l'entretien et la qualité intrinsèque des peuplements. Dans une stratégie de développement de la sylviculture, ce métier doit être regardé dans une évolution parallèle à celle de l'ouvrier bûcheron, qui sera amené, pour diminuer le coût d'exploitation, à faire les premières éclaircies en forêt. On peut se placer dans l'hypothèse de

l'apparition d'un métier commun aux deux, qui apporterait un début de solution aux bûcherons manuels.

↪ **L'ouvrier bûcheron** : Son rôle est d'assurer la récolte du bois mais sa situation en nombre est précaire par rapport aux évolutions de la mécanisation et du risque d'abandon progressif des chantiers difficiles d'accès et moins rentables. L'évolution professionnelle est à envisager vers la sylviculture d'un côté, vers le débardage auquel il est déjà très associé de l'autre. Dans le contexte de la montagne et du tourisme, on peut imaginer la poursuite d'une tendance partiellement perceptible, pour un travail à temps partiel, avec une double qualification professionnelle préparée pendant certaines périodes de l'année.

↪ **L'ouvrier débardeur** : son rôle est tout aussi essentiel que les précédents. L'efficacité économique des travaux forestiers passe par une optimisation des interventions entre bûcheronnage et débardage, pour permettre de meilleurs délais d'approvisionnement des scieries. Déjà naturellement proches, ces deux métiers peuvent se souder pour offrir des professionnels polyvalents dans le cadre d'entreprises de travaux forestiers réorganisées à plus grande échelle. Le débardage par câble restera de son côté une spécialisation en zone de relief difficile, mais dont le développement devrait toutefois rester modeste, car très localisé.

↪ **Le conducteur de machine d'exploitation forestière** : son importance s'affirme avec la mécanisation de l'abattage et du débardage dont les engins sont devenus très performants. Le métier va évoluer vers plus de responsabilités dans la gestion d'exploitation avec la maîtrise de l'informatique embarquée. Ce changement se confirme avec une formation de niveau 4 qui fait l'objet d'une adaptation actuelle en formation initiale.

↪ **L'entrepreneur de travaux forestiers** : le métier traditionnel est menacé par la mécanisation. Il évolue vers une fonction aux prérogatives plus larges. Confronté à la nécessité de changer le mode de management et les méthodes de travail, des compétences nouvelles en organisation, gestion, management des hommes, démarche commerciale, deviennent nécessaires. L'expérience professionnelle, la motivation personnelle resteront essentielles pour s'installer, mais le niveau de diplôme (BEPA) admis en parallèle à l'expérience n'est absolument plus adapté aux exigences futures de la profession. Pour reprendre l'expression d'un chef d'entreprise en groupe de travail, il ne s'agit pas de préparer des entrepreneurs par défaut!

Le chauffeur grumier : le métier de transporteur est devenu une spécialisation qui s'exerce dans des conditions contraignantes sur le plan de la réglementation des transports. L'évolution va venir de l'équipement informatique embarqué à utiliser avec profit pour la conduite rationnelle des véhicules et pour les liaisons entre les chantiers et la première transformation. Le métier n'évoluera pas quantitativement et sera concerné par une adaptation à la maîtrise de l'informatique embarquée.

TENDANCES D'EVOLUTION DE L'EMPLOI :

↪ **En gestion forestière, l'emploi pourrait se contracter légèrement, conséquence du plan de gestion de l'Office National des Forêts. Dans le secteur privé, l'emploi devrait rester stable avec un renforcement des compétences informatiques et commerciales pour certains métiers.**

- ↪ En travaux forestiers, l'emploi dans les entreprises privées devrait connaître des évolutions profondes d'ordre à la fois qualitatif et quantitatif, liées à la mécanisation du travail.

Les emplois de bûcherons manuels devraient affronter une mutation professionnelle : retour au salariat pour les entrepreneurs individuels, double activité, développement de nouvelles compétences liées en sylviculture et travaux de récolte, informatique de gestion.

La mécanisation nécessite des chantiers d'une autre dimension pour être rentables. Ce sont de nouvelles organisations du travail à mettre en place, avec un renforcement des compétences managériales des chefs d'entreprises, une importance logistique technique et humaine, une nouvelle organisation commerciale.

Pour les salariés, ce sont des métiers nouveaux en pratique, nécessitant de nouvelles compétences pour maîtriser les engins, l'informatique embarquée utilisée pour le travail technique, comme pour la gestion des chantiers.

La tendance devrait être à la baisse du nombre d'emplois, avec des emplois plus qualifiés.

1.1.4. Evolutions à envisager en matière de formation professionnelle pour la gestion et l'exploitation forestière :

- ↪ Mettre en place un groupe de travail régional sur le métier et l'actualisation de la formation du « chef d'entreprise de travaux forestiers ».
- ↪ Revoir l'adéquation de certaines formations avec les possibilités de débouchés professionnels au sein de la filière bois.
- ↪ Développer les formations en alternance en CAPA, Bac Professionnel, BTS.

1.1.5. Situation du personnel dans les entreprises en 2001 :

- ↪ Entreprises souvent unipersonnelles, dans les entreprises d'une certaine taille et les coopératives, le personnel est essentiellement masculin.
- ↪ Le personnel féminin occupe les fonctions administratives.
- ↪ Le personnel principalement permanent et à temps complet (sauf ouvriers permanents de l'ONF à temps partiel).
- ↪ L'apprentissage est pratiqué pour la production et les achats.

1.1.6. La gestion des ressources humaines dans l'entreprise :

Peu de mouvements de départs et d'embauches réalisés ou programmés, même à l'ONF, proportionnellement au nombre de salariés et ce sont principalement des départs en retraite.

Embauches : bûcherons, bûcherons-élagueurs, débardeurs.

Prévisions d'embauche : techniciens forestiers avec recherche d'évolution dans la qualification et la polyvalence.

1.1.7. Les pratiques de formation continue des salariés :

Les agents, techniciens et ingénieurs forestiers de l'ONF ont suivi massivement des formations techniques forestières, les ouvriers contractuels des formations de sylviculture.

Dans les coopératives ont été mises en place des formations de classement du bois (techniciens forestiers), d'auditeur qualité (ingénieurs), bureautique/gestion (agents administratifs, informatique (techniciens forestiers).

Dans les entreprises privées, des formations à la qualité (chefs d'entreprises), habilitation (bûcherons, débardeurs), biologie de l'arbre (experts), câbliste (débardeurs par câble).

1.1.8. Critères et difficultés d'embauche :

- ↪ L'expérience professionnelle, le type et niveau de formation, l'âge, la motivation et les qualités relationnelles sont les critères déterminants pour les dirigeants. L'expérience professionnelle est placée par l'ONF en tête des critères pour les ouvriers contractuels.
- ↪ Les principales difficultés reposent sur le sentiment d'image négative du secteur d'activité et sur la perception d'une vive concurrence d'autres secteurs professionnels en matière d'attractivité.

1.1.9. Les modes de recrutement :

Les candidatures spontanées, les stages scolaires, les contrats de travail aidés pour les jeunes sont les modes de rencontre de futurs salariés.

1.2. Secteur de la 1^{ère} transformation :

1.2.1. Les tendances des marchés, des entreprises, les perspectives sur l'emploi à court terme :

Les marchés sont jugés stables ou en hausse avec un développement des services, pour répondre à la demande des industriels. Les problèmes de gestion des entreprises sont :

- ↪ Le niveau de concurrence.
- ↪ Le prix de marché.
- ↪ La capacité de production.
- ↪ Le coût de production.
- ↪ La qualité du produit.
- ↪ La recherche-développement.

1.2.2. Analyse stratégique du secteur de la 1^{ère} transformation :

Points forts :

- Bonne implantation régionale des unités (plus d'unités qu'en Aquitaine).
- Proximité avec une ressource abondante et bien orientée résineux.
- Marché aval régional offrant des potentialités dans des secteurs variés et innovants.
- Début de valorisation pour les produits connexes (bois énergie).

Points faibles :

- Trop petite taille des entreprises pour peser sur les marchés et se spécialiser dans les productions.
- Difficulté d'investissement liée à une sous capitalisation des entreprises familiales pour la plupart.
- Evolution du système officiel de vente du bois très lente, mais aussi maintien de pratiques d'achat archaïques par certains scieurs.
- Mauvais choix fait à l'égard des ETF en ne leur assurant pas la viabilité nécessaire des relations Clients / Fournisseurs, dans un contexte réorganisé).
- Faiblesse en gestion de production et productivité à développer.
- Insuffisance de la démarche commerciale (qualité et services) vers la demande de la 2^{ème} transformation et des réseaux de distribution.
- Absence de débouchés pour les produits connexes avec une industrie du panneau en Rhône Alpes (dépendance des achats par d'autres régions à un coût modeste compte tenu du transport).

Menaces :

- Forte concurrence des produits sciés étrangers au niveau de la 2^{ème} transformation et des réseaux de distribution.
- Marché du « standard » tenu par des groupes étrangers disposant d'unités de production sans commune mesure avec les entreprises régionales.
- Retard dans la normalisation qualité, par ailleurs largement maîtrisée par les nordiques.
- Image de marque négative du milieu pesant sur le recrutement en scieries.

Opportunités :

- Développement technologique important des matériels et de l'informatique de gestion et soutien public aux investissements.

- Développement du marché du petit bois pour la fabrication de produits innovants (lamellé collé, contre collé,...).
- Réglementation nécessitant une réflexion de fond sur les débouchés pour la valorisation des produits connexes (déchets de scieries).
- Initiatives locales prises par les professionnels pour faire évoluer le système de vente, largement mis en cause par le rapport Bianco.
- Marché européen proche, offrant des opportunités de débouchés auprès des industriels et constructeurs.

Stratégie à mettre en place :

- Maîtriser un approvisionnement régulier en matière première de qualité adaptée à l'usage industriel de la seconde transformation.
- Concentration volontaire de l'outil de production pour atteindre une taille critique et se spécialiser.
- Développer la productivité par des efforts de gestion et la réalisation d'investissements de production.
- Travailler la qualité des produits, développer les services et la démarche commerciale vers l'aval industriel, consommateur de bois importé.
- Participer au renforcement des débouchés pour les produits connexes (bois énergie, usine de fabrication de panneaux).
- Démarche qualité totale et professionnalisation des métiers.

1.2.3. Conséquences sur l'évolution des métiers du secteur de la 1^{ère} transformation :

Les huit métiers recensés :

- ↪ **Le commis de coupe :** cette responsabilité d'achat est encore peu partagée par les dirigeants de petites entreprises et reste orientée par rapport à l'offre de bois sur le marché. La fonction achats n'est pas qu'un approvisionnement, mais doit adopter une position différente : partir du produit demandé par le marché aval pour réaliser et optimiser les achats en amont. Aux qualités actuelles de négociation à l'achat, les commis de coupe devront intégrer en plus, une forte capacité commerciale en clientèle professionnelle et une bonne connaissance des capacités de fabrication de leurs entreprises. Cette responsabilité devrait plus déléguée demain et le métier pourrait se développer en nombre.
- ↪ **Le responsable de parc à grumes :** Ce métier devrait connaître une évolution avec l'investissement prévisible des entreprises dans de nouvelles organisations de production. Cette fonction longtemps tenue par des professionnels ayant acquis une expérience de terrain du bois en volume, va devenir le premier maillon d'une gestion informatisée des commandes et de transmission d'informations aux postes de la chaîne de production. La qualification

professionnelle devra prendre en compte une connaissance renforcée de la gestion de production et de l'utilisation de l'outil informatique.

- ↪ **Le scieur de tête :** c'est un métier-clé pour assurer la valorisation du bois et la rentabilité de l'activité. Le renforcement de la gestion de production pilotée par informatique, n'enlève rien à cette fonction. Cette fonction pose des problèmes de recrutement aux entrepreneurs, qu'il faudra résoudre par la formation continue qui devra évoluer dans la maîtrise de l'outil informatique.
- ↪ **Les autres opérateurs de sciage :** les scieurs de reprise, comme les autres opérateurs de sciage, seront concernés par une qualification renforcée pour utiliser l'informatique dans la gestion de production, car l'ensemble des métiers de la chaîne sont interdépendants. Dans les organisations futures, une plus grande polyvalence de tâches sera attendue par les industriels, constituant un élément valorisant pour le recrutement, par rapport à l'image actuelle de travail posté.
- ↪ **L'affûteur :** ce métier fonctionnel ne verra pas son rôle modifié, très important pour la qualité du travail de coupe. Le recrutement est difficile, car il y a peu de candidats en formation initiale, ce qui pourrait pallier la formation continue.
- ↪ **Le mécanicien d'entretien :** cet autre métier fonctionnel devra s'adapter à l'évolution des matériels et des technologies utilisées et affirmer une fonction d'entretien préventif qui devrait prendre de plus en plus d'importance dans une gestion de production en flux tendu.
- ↪ **Le trieur classeur :** ce métier commence à être regardé avec plus d'importance qu'avant. Il est essentiel en fin de chaîne, par la qualité du tri opéré et l'assurance d'une régularité du produit livré chez le client. Le jugement visuel restera une qualité nécessaire, mais le métier devrait intégrer progressivement l'utilisation de nouveaux matériels, déjà utilisés dans certains pays, pour le classement de structure du bois.
- ↪ **Le responsable de séchoir :** le profil de ce métier encore peu développé en scierie, mais qui devrait le devenir avec le niveau d'exigence défini par la seconde transformation en matière de services, n'est pas encore défini avec précision, peut-être parce qu'une partie des compétences professionnelles correspondantes, se situent en dehors de la culture professionnelle traditionnelle des scieurs. Une réflexion est nécessaire à ce niveau pour former à cet emploi, qui ne sera pas nécessairement exercé à temps plein.
- ↪ **Le technicien de bureau d'études :** cette fonction apparaît ponctuellement en scierie. Elle concerne des entreprises, qui sont aujourd'hui dans une tendance à l'intégration, en aval de leur métier, de production de charpentes fermettes et traditionnelles. Il est difficile de se prononcer sur ce type d'évolution industrielle à terme.

Tendances d'évolution de l'emploi :

- ↪ En exploitation forestière, peu de changements à prévoir, la compétence dominante étant les qualités commerciales.
- ↪ En 1^{ère} transformation, l'emploi ne devrait plus se contracter de façon importante. Ceci devrait s'accompagner d'une évolution qualitative d'emplois assez peu qualifiés en moyenne à ce jour. L'introduction de la gestion de production entraînera l'évolution des compétences des professionnels de la chaîne d'activité. L'arrivée de certains matériels, nécessitera des adaptations en tri-classement. Le développement des services devrait créer des emplois nouveaux.
- ↪ Les unités moyennes devraient renforcer leur capacité de management par des adjoints de scieries pour la partie technique.
- ↪ L'évolution des emplois devrait être qualitative et légèrement favorable au plan quantitatif.

1.2.4. Evolutions à envisager en matière de formation professionnelle pour la 1^{ère} transformation :

- ↪ Organiser une offre de formation continue régionale qui permettrait de qualifier le personnel en place au niveau des techniques professionnelles utilisées en scierie, en s'appuyant sur la validation des acquis d'expérience.
- ↪ Mettre en place un groupe de travail pour élaborer une formation qualifiante « d'adjoint de scierie » accessible à partir d'un niveau IV, par unités capitalisables.
- ↪ Mettre en place d'autres groupes de travail pour élaborer une formation qualifiante de « responsable de séchoir » et une autre formation qualifiante sur l'évolution du métier de « commis de coupe ».

1.2.5. Situation du personnel dans les entreprises en 2001 :

- ↪ Entreprises de moins de 10 salariés à plus de 50 salariés.
- ↪ Le personnel est essentiellement masculin.
- ↪ Le personnel féminin est en charge de l'administration et de la gestion.
- ↪ Le personnel est principalement permanent et à temps complet.
- ↪ L'apprentissage a lieu pour la production.

1.2.6. La gestion des ressources humaines dans l'entreprise :

Les effectifs sont plutôt stables. Les mouvements de départs et d'embauches portent sur les scieurs de tête, trieurs-classeurs, mécaniciens et on recherche des agents technico-commerciaux. L'expérience et la polyvalence sont recherchées. La pénurie de mécaniciens d'entretien amène les dirigeants à les rechercher dans le monde agricole.

1.2.7. Les pratiques de formation continue des salariés :

Formations informatiques (agents administratifs), gestion de fabrication (opérateurs de sciage), animation d'équipes et gestion du temps (agents de maîtrise), techniques de négociation (commis de coupe) perfectionnement en affûtage (affûteur).

1.2.8. Critères et difficultés d'embauche :

- ↪ L'expérience professionnelle, le type et le niveau de formation, l'âge, la motivation sont les critères cités par les dirigeants pour les métiers de responsable de parc à grumes, de scieur de tête, d'opérateurs de sciage, de trieur-classeur, de mécanicien d'entretien.
- ↪ Les principales difficultés sont perçues dans le manque d'offre salariale pour ces métiers, l'image du secteur, la pénibilité du travail pour les opérateurs de sciage et les trieurs-classeurs, ainsi que l'inadéquation avec les compétences recherchées pour les scieurs de tête.

1.2.9. Les modes de recrutement :

Les candidatures spontanées, les contrats jeunes principalement, la presse quotidienne régionale, l'ANPE, l'intérim dans une moindre mesure, sont également utilisés.

1.3. Le secteur de la 2^{ème} transformation :

1.3.1. Les tendances des marchés, des entreprises, les perspectives sur l'emploi à court terme :

Les marchés sont jugés à la hausse pour la construction à ossature bois, la charpente traditionnelle, les panneaux (de construction), le lamellé-collé, stables pour la charpente fermette. Les problèmes de gestion des entreprises sont :

- ↪ Construction :
 - Le prix de marché.
 - Le coût de production.
 - La recherche-développement.
 - La capacité de production.
 - Les compétences professionnelles.
- ↪ Industriels :
 - Le niveau de concurrence.
 - Le prix de marché.
 - La capacité de production.
 - Les compétences professionnelles.

1.3.2. L'analyse stratégique du secteur de la 2^{nde} transformation :

Points forts :

Assure les débouchés indispensables pour valoriser un potentiel forestier abondant, permettre le développement de l'exploitation, de la recherche de nouveaux produits répondant à la demande nationale et européenne.

- Evolution industrielle bien engagée dans la région depuis 20 ans.

- Demande soutenue pour la construction ossature bois et les produits nouveaux avec le soutien d'une bonne communication professionnelle.
- Stabilisation de la concurrence d'autres matériaux (aluminium, plastiques) et image renouvelée du bois sur certains marchés (huisseries, fenêtres).
- Non dépendance économique de l'activité au bois local.
- Stratégie de « cœur de métier » favorable à la productivité et à la maîtrise des coûts.

Points faibles :

- Offre de bois régional insuffisamment adaptée (qualité, prix, services).
- Insuffisance, par rapport aux autres industries, des budgets recherche / développement pour innover dans les produits et techniques.
- Secteur de PME jeunes à renforcer par un lobby professionnel vers les prescripteurs et les Pouvoirs Publics.
- Démarche commerciale à stimuler pour prendre des parts sur un marché inter-régional européen proche, à haut niveau de vie.
- Prix des constructions à ossature bois encore élevé par rapport à la construction traditionnelle.
- Formation professionnelle « manquantes » et certaines difficultés de recrutement.

Menaces :

- Maîtrise du savoir-faire des pays « traditionnellement bois ».
- Culture française du bâtiment orientée « maçonnerie traditionnelle ».
- Architectes, ingénieurs et techniciens encore peu formés aux techniques du bois.

Opportunités :

- Tendance bois forte dans un public à bon niveau de revenus, liée aux aspects environnementaux et au goût pour « la nature ».
- Charte bois dans la construction signée avec les Pouvoirs Publics.
- Nombreuses niches de marchés à développer.

1.3.3. Les conséquences sur l'évolution des métiers du secteur de la 2nde transformation :

6 métiers ont été recensés :

- ↪ **Le technicien de bureau d'études :** c'est la fonction charnière entre la validation du projet, sa mise en fabrication et l'assemblage de la construction. Ce métier est porteur d'une part

importante de la valeur ajoutée de l'entreprise. A divers niveaux de responsabilité selon la taille des bureaux d'études, ces professionnels doivent maîtriser parfaitement les capacités techniques du bois, réfléchir aux méthodes de travail, prévoir la fabrication. Le niveau de recrutement s'élève régulièrement vers des niveaux de technicien supérieur et d'ingénieur. Les professionnels souhaitent un renforcement de la culture technique du bois dans les formations concernées.

- ↪ **Le technicien de fabrication** : ce métier présente certaines difficultés de recrutement chez les constructeurs et les industriels. Il a un rôle d'organisateur en atelier à partir des méthodes de fabrication définies par le bureau d'études, d'approvisionneur en matières et de manager d'équipes. La taille de l'entreprise, le mode de production choisi peuvent décider de profils de recrutement et de niveaux de formation différents. Le profil est encore souvent celui de charpentier et de menuisier, bases du métier, mais il nécessitera de plus en plus la maîtrise de l'outil informatique, de l'organisation industrielle, des automatismes.
- ↪ **L'opérateur de fabrication d'éléments en bois pour la construction** : le « constructeur bois » est un métier nouveau dans une profession jeune. A ce jour les entreprises ont souvent recours à l'embauche de charpentiers pour la conception et de menuisiers pour la finition, correspondant aux travaux à maîtriser. Cette démarche n'est que partiellement satisfaisante, à la fois parce que certains professionnels formés de façon traditionnelle et confrontés à un processus de fabrication industrielle, éprouvent un sentiment de « perte de compétences » et parce que d'autres compétences sont nécessaires, notamment pour maîtriser les techniques d'isolation et d'étanchéité du bâtiment.
- ↪ **Le conducteur de machines d'usinage du bois** : c'est un métier dont le champ de compétences est bien maîtrisé.
- ↪ **Le technicien de chantier de construction à ossature bois** : le chef de chantier est souvent un charpentier pour ses compétences dans le levage des constructions. Ce technicien est confronté à une mise en relation avec les autres corps de métiers du bâtiment qui nécessite l'acquisition de connaissances spécifiques, ainsi que pour l'assemblage dans les règles de l'art des éléments de la construction.
- ↪ **Le constructeur de bâtiments à ossature en bois** : ce professionnel s'est affirmé par sa percée en 20 ans sur le marché de la construction individuelle et collective. Il est devenu un industriel, souvent issu du métier de la charpente, ayant acquis une connaissance générale dans les techniques de construction, d'usinage, mais aussi du management et du commercial.

Tendances :

- ↪ La seconde transformation est en phase de développement, tant chez les industriels que chez les constructeurs. Un effort de recherche et d'innovation doit accompagner les investissements de productivité qui ont été réalisés.
- ↪ Le recrutement et l'adaptation professionnelle devraient être améliorés en production, en développant la polyvalence.
- ↪ L'évolution industrielle de l'activité crée le métier de constructeur bois, qui n'est pas seulement un mix de compétences traditionnelles en charpente et menuiserie, mais en nécessite de nouvelles à définir.

L'emploi devrait sensiblement se renforcer avec des évolutions qualitatives dans les métiers.

1.3.4. Evolutions à envisager en matière de formation professionnelle pour la 2^{nde} transformation :

- ↪ Mettre en place un groupe de travail régional sur le métier et la formation de « constructeur bois ».
- ↪ Renforcer les compétences techniques sur le bois des techniciens de bureaux d'études.
- ↪ Développer les formations en alternance pour les bacs professionnels et les BTS.
- ↪ Faire évoluer certaines formations traditionnelles (charpente) vers une adaptation à un univers plus industriel que l'enseignement actuel.

1.3.5. Situation du personnel dans les entreprises en 2001 :

- ↪ Entreprises de moins de 10 salariés à plus de 50 salariés.
- ↪ Le personnel est très largement masculin.
- ↪ Le personnel féminin est affecté à l'administration et à la gestion.
- ↪ L'apprentissage est pratiqué pour la production et dans deux cas pour l'administratif et le bureau d'études.

En synthèse, on a une activité plutôt stable ou en hausse, des projets d'investissement et une corrélation avec l'emploi qui semble jouer positivement. L'emploi s'avère stable, très peu marqué par la saisonnalité, contrairement à une perception à priori.

1.3.6. Gestion des ressources humaines dans l'entreprise :

Les effectifs sont en hausse depuis deux ans et les prévisions sont orientées à l'embauche. Ce sont les métiers de technicien de bureau d'études, technicien de fabrication, opérateur de fabrication, conducteur de machines d'usinage et technicien de chantier, qui font l'objet des mouvements et prévisions d'embauche.

Des évolutions dans la qualification (bureau d'études, technicien de fabrication, conducteur de machines d'usinage) comme dans la polyvalence des emplois sont souhaités par les dirigeants.

1.3.7. Les pratiques de formation continue des salariés :

Des formations à l'utilisation de logiciels (bureau d'études), technologie des machines (conducteur de machines d'usinage), animation d'équipes de travail (agents de maîtrise études et production), commande numérique (technicien de fabrication), poly-compétences (techniciens et agents de production), connaissances du bois, techniques de charpente (opérateurs de fabrication), pose de fermettes, utilisation de nacelles (opérateurs et techniciens de chantier).

En synthèse, la pratique de formation est non négligeable. L'orientation est aux stages courts visant une application pratique dans le domaine des techniques et technologies, mais aussi des ressources humaines pour des personnels ayant un rôle d'encadrement intermédiaire.

Il apparaît nettement le souhait des dirigeants de voir les nouveaux salariés, lors d'un renouvellement de personnel, évoluer vers plus de qualification et une plus grande polyvalence. C'est le signe que l'emploi suit les évolutions technologiques et organisationnelles favorisées par l'investissement des entreprises.

1.3.8. Critères et difficultés d'embauche :

- ↳ L'expérience professionnelle, le type et le niveau de formation, la motivation, les qualités relationnelles sont les critères de sélection.
- ↳ L'inadéquation des compétences trouvées sur le marché du travail, l'attractivité d'autres secteurs professionnels dans certains cas, la localisation des entreprises sont les difficultés évoquées.

1.3.9. Les modes de recrutement :

La presse quotidienne et la presse spécialisée, l'intérim sont primordiaux, les stages, les contrats jeunes et l'ANPE sont également cités.

En synthèse, les critères techniques (expérience, type et niveau de formation) ainsi que les aspects comportementaux (motivation, relationnel) sont (comme presque) toujours cités spontanément. On pourrait imaginer, face à une difficulté assez récurrente de recrutement, que les contrats aidés soient plus pratiqués par les entreprises pour accueillir et professionnaliser les jeunes.

3^{ème} PARTIE :

**PROPOSITIONS D' ACTIONS
EN
RESSOURCES HUMAINES
DANS LA
FILIERE BOIS RHÔNALPINE**

2. Les réunions avec les chefs d'entreprises :

Les réunions sectorielles ont exploité les résultats de l'enquête auprès des entreprises, ainsi que les résultats de l'enquête et des réunions avec les professionnels de la formation.

Avec la participation d'un formateur dans chaque groupe sectoriel, les débats sur l'emploi et la formation ont débouché sur des propositions d'actions ciblées, à entreprendre dans le cadre d'un futur contrat d'objectifs. Le détail en est donné ci-après pour chaque secteur de la filière bois.

2.1. Propositions d'actions du groupe « gestion et exploitation forestière » :

➤ **Améliorer l'information sur les métiers :**

Il est proposé de :

- ↻ Travailler auprès des classes de troisième, année importante pour l'orientation, en concertation entre responsables d'entreprise et enseignants. Les établissements visés par l'animation de réunions seront ceux situés à proximité des massifs forestiers, pour que les jeunes puissent réfléchir aux possibilités offertes par une activité qui permet de continuer à vivre dans son pays d'origine.
- ↻ Réaliser un support pédagogique illustré et interactif présentant les activités, métiers et l'environnement du travail.
- ↻ Former à la pédagogie les professionnels qui participeront à ces opérations et à l'univers professionnel les enseignants qui encadreront les jeunes pour valoriser cet effort de communication en préparant des questions à poser.

➤ **Adapter la formation des chefs d'entreprises de travaux forestiers :**

Constituer un groupe de travail type Commission Professionnelle Consultative pour travailler sur un nouveau référentiel professionnel et de formation, qui intégrerait l'organisation, la gestion, le management d'entreprise, les techniques et technologies disponibles, l'action commerciale et ses outils pour s'adapter à la nouvelle donne. Cette formation pourrait être envisagée sous la forme d'unités capitalisables en relation avec la validation des acquis de l'expérience des personnes dont l'objectif est de créer ou reprendre une entreprise.

➤ **Repenser les filières de formation :**

Faire une relecture complète des formations et cursus actuellement en place, en recherchant :

- ↻ la meilleure distribution possible des ouvertures de sections au niveau régional, pour avoir plus de proximité avec les entreprises,
- ↻ une meilleure adéquation entre le nombre de places proposées et les attentes et possibilités réelles de débouchés professionnels ou de poursuite d'études (BEPA, BTSA),
- ↻ développer plus systématiquement la formation en alternance pour les formations à visée professionnelle (CAPA, Bac Pro, CCTAR, BTSA).

➤ **Développer la formation à distance :**

- ↪ Assurer une meilleure pénétration de la formation continue dans ce milieu professionnel constitué de très petites entreprises, peu disponibles et trop " atomisées" sur le territoire pour fréquenter les centres de formation.
- ↪ Elaborer de nouveaux outils pédagogiques, en analysant les besoins des entreprises, puis en tester les outils auprès d'entreprises de la région.
- ↪ Former les formateurs des organismes dispensateurs à une nouvelle relation pédagogique et tutorale avec les entreprises, plus axée sur la prise en compte de l'activité professionnelle et le conseil personnalisé, sur l'auto-évaluation des résultats de la formation.

➤ **Renforcer le lien des entreprises avec les organismes professionnels et interprofessionnels qui les représentent :**

Les Très Petites Entreprises du secteur utilisent peu les possibilités offertes par leurs structures de représentation professionnelle et interprofessionnelle pour tisser un lien entre elles et mettre en place des initiatives utiles à leur fonctionnement professionnel. Certains thèmes évoqués mériteraient des réflexions collectives et des initiatives complémentaires :

- ↪ La standardisation de la démarche qualité des entreprises de travaux forestiers, vis-à-vis du donneur d'ordre.
- ↪ Le rôle des ETF dans la chaîne de l'écocertification ou gestion durable de la forêt.
- ↪ L'utilisation des groupements d'employeurs pour gérer du Personnel en temps partagé et professionnaliser des équipes d'intervention en forêt.
- ↪ Un annuaire des professionnels, de leurs services, de leurs équipements pour diffuser une offre aux donneurs d'ordre au-delà de la région Rhône Alpes.

2.2. Proposition d'actions du groupe « première transformation » :

➤ **Améliorer l'information sur les métiers de la 1^{ère} transformation :**

L'action à entreprendre par les professionnels dès la classe de 3^{ème}, importante pour l'orientation des jeunes.

Créer un support pédagogique illustré et interactif pour être utilisé dans diverses circonstances : en classe, forums locaux des métiers, accueil des jeunes salariés en entreprise. Le support couvrirait la présentation des métiers, les techniques, l'organisation du travail, les évolutions professionnelles et l'environnement de la 1^{ère} transformation (notion de filière à retenir).

Une préparation pédagogique des intervenants professionnels et des enseignants encadrants serait réalisée pour optimiser l'impact des rencontres auprès du public jeune. Cette initiative s'inscrit dans la logique du plan régional d'orientation des jeunes et pourrait venir en complément au niveau territorial local de manifestations sur les métiers.

➤ **L'adaptation aux métiers par la formation continue :**

1- Organiser une offre de formation continue des salariés au niveau régional, faisant l'objet d'une concertation annuelle entre entreprises et organismes de formation pour répondre à l'évolution des

besoins et sensibiliser les entreprises et les salariés à l'importance de la formation tout au long de la vie.

Ces formations aborderaient les techniques professionnelles et les pratiques de travail pour renforcer les compétences des salariés, à ce jour, souvent formés "sur le tas", mais aussi les préparer aux évolutions technologiques et organisationnelles dans les professions.

De façon non exhaustive on peut citer comme thèmes : l'affûtage, les techniques d'entretien des machines, le classement du bois, le rendement matière, l'action commerciale, la gestion de production, l'informatique, le séchage du bois.

Une réflexion a été engagée par plusieurs centres de formation, qu'il serait utile de poursuivre en intégrant l'idée de validation de ces formations dans des parcours professionnalisants pour les salariés, en parallèle avec la **validation des acquis de l'expérience**. Cela contribuerait à une amélioration de la gestion du Personnel, longtemps « parent pauvre » en scierie et à une harmonisation des savoir-faire entre les générations de salariés.

2- Créer une formation qualifiante pour la fonction d'adjoint de scierie. Cette formation serait accessible à des salariés, titulaires d'un diplôme de niveau 4, mais aussi à des personnes en reconversion professionnelle (AFPA, convention de formation région Rhône Alpes). Le cycle de formation comprendrait des unités capitalisables (achats et production, gestion et management, action commerciale et marketing) avec un mode de validation à la fin de chaque unité. Il serait accessible en lien avec la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cette formation renforcerait la capacité de gestion et de développement des petites et moyennes unités et conduirait dans les entreprises plus importantes, à la direction opérationnelle d'une unité de production.

3- Mettre en place un groupe de type Commission Paritaire Consultative pour travailler sur un référentiel de métier et de formation pour le responsable de séchoir, intégrant plusieurs niveaux de responsabilité.

4- Mener une réflexion similaire sur le référentiel de formation menant au métier de commis de coupe, pour intégrer la dimension commerciale attendue par les professionnels.

➤ **Stimuler l'action en matière de démarche qualité, d'organisation de la production, d'analyse des emplois et des conditions de travail en scierie :**

Mettre en place un processus volontaire d'accès à la démarche qualité normalisée ISO, avec ou sans certification finale.

Cette démarche de progrès stimulerait :

- ↳ La mise en place de l'éco-certification du bois,
- ↳ Une réflexion sur l'évolution de la gestion de production, sa flexibilité, l'analyse des emplois, la polyvalence et la valorisation des tâches, les compétences nouvelles à acquérir, par rapport à un passé où le management du Personnel est resté en arrière plan pendant de nombreuses années.
- ↳ La concertation sur les conditions de mise en œuvre du travail, de sécurité, comme certaines initiatives départementales prises par l'interprofession le préfigurent (FIBOIS 07-26).

2.3. Proposition d'actions du groupe « seconde transformation » :

➤ **Améliorer l'information sur les métiers de la construction bois :**

L'action est à entreprendre dès la classe de 3^{ème}, importante pour l'orientation des jeunes.

Si le métier de menuisier bénéficie d'une certaine représentation collective et dans une moindre mesure celui de charpentier, malgré une image positive, le métier de constructeur qui exprime la démarche industrielle n'existe pas.

Il est donc indispensable de créer un support pédagogique illustré et interactif pour être utilisé auprès des jeunes, en classe, au cours de forums des métiers, lors de l'accueil en entreprise. Comme précédemment, il couvrirait les métiers, les techniques, l'organisation du travail, les évolutions professionnelles et l'environnement de la 2^{ème} transformation (notion de filière à retenir)

Proposer une préparation pédagogique des intervenants professionnels et technologique des enseignants encadrants pour optimiser l'impact auprès du public jeune.

Cette action s'inscrit dans le cadre du plan régional d'orientation des jeunes, en matière d'objectifs professionnels.

➤ **Adapter les modalités de la formation professionnelle et créer une formation « constructeur » :**

1- Mettre en place un groupe de travail régional de type CPC, pour étudier un référentiel professionnel et de formation du métier de " constructeur d'ensemble à ossature bois ". Ce travail s'appuierait sur des observations en entreprise, les référentiels Education Nationale des "métiers proches", ainsi que sur des expérimentations comme celle mise en place à titre d'exemple par l'AFPA. Un programme de formation qualifiante pourrait être testé de façon expérimentale dès 2003.

2- Revoir la répartition géographique des formations existantes ainsi que les modalités pédagogiques proposées en concertation avec les professionnels. Le recours au temps plein scolaire est trop élevé par rapport aux attentes d'adaptation professionnelle des jeunes en entreprise. Ainsi :

↪ Le Bac Professionnel productique bois (non actif dans l'Académie de Grenoble) pourrait être développé en alternance

↪ Le Bac professionnel Bois construction et aménagement du Bâtiment devrait être développé par alternance

↪ Les BTS SCBH et Productique Bois, présents dans les deux Académies sont à développer par alternance, pour offrir l'entreprise comme terrain pratique de formation aux jeunes. Le développement de l'alternance nécessite en parallèle la promotion en entreprise d'une démarche de tutorat.

➤ **L'organisation d'une offre de formation continue au niveau régional**

Compléter l'offre régionale de formation, évoquée aux chapitres précédents, en conservant le principe d'une concertation annuelle entre les entreprises et les organismes de formation pour

proposer aux salariés des formations qui apparaissent de l'avis général difficiles à organiser, compte tenu des petits effectifs concernés par entreprise.

Parmi les thèmes qui ont été abordés avec les professionnels, citons :

L'assemblage de bois par collage (lamellé-collé, contrecollé), qui sont des technologies nouvelles n'appartenant pas encore à la culture traditionnelle du travail du bois, le domaine des études sur les caractéristiques techniques du bois dans la construction pour les salariés des bureaux d'études, l'informatique industrielle et l'utilisation de logiciels.

➤ **Travailler sur l'organisation du travail, l'analyse des emplois et des compétences, la gestion des ressources humaines :**

Mettre en place un groupe de travail régional consacré à une réflexion sur l'organisation du travail, à l'analyse des emplois et des compétences, à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise industrielle de bois construction.

Ce travail pourrait déboucher sur un observatoire permanent d'études et de diffusion de pratiques en matière d'organisation et de gestion des hommes en liaison avec le développement industriel et technologique au sein des entreprises.

Cet observatoire pourrait agréger autour de lui des partenaires de recherche (ANVAR, centres techniques) et des organismes publics (CRAM, ANACT, ...)

Les mesures préconisées par FIBRA

A l'issue des groupes de travail précédents qui se sont réunis pour analyser les conséquences des évolutions à prévoir dans leurs secteurs d'activité, l'interprofession a fait une synthèse des propositions et suggère à ses partenaires des services de l'Etat et du Conseil Régional les actions suivantes qui pourraient être reprises dans un contrat d'objectifs :

SECTEURS	1.1.1 PISTES D' ACTIONS PROPOSÉES PAR FIBRA	
	1.1.2 SPECIFIQUES PAR SECTEURS	TRANSVERSALES TOUS SECTEURS
1 <u>GESTION FORESTIERE</u> (700 emplois)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer une double qualification d'agent technico-commercial ▪ Analyser les débouchés pour réguler les flux de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Créer un observatoire de l'emploi et de la formation pour mieux connaître la situation et les pratiques des entreprises de la filière ▪ Mettre en place des animateurs pour l'emploi auprès des jeunes et des entreprises de la filière ▪ Promouvoir l'utilisation de l'outil pour l'emploi « métiers du bois.com » ▪ Développer des méthodes de gestion de l'emploi (profils, recrutement, intégration, évolution interne), adaptés aux PME de la filière ▪ Développer l'alternance en formation initiale ▪ Développer une offre régionale de formation continue, concertée entre les centres de formation et les professionnels ▪ Mettre en place la VAE dans les situations de besoin d'adaptation des compétences aux emplois
2 <u>TRAVAUX FORESTIERS</u> (2700 emplois)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aider au financement des travaux de récolte. ▪ Modifier la formation d'entrepreneur de travaux forestiers et mener une formation expérimentale ▪ Adapter les qualifications à la mécanisation et à l'informatisation de l'activité ▪ Etudier la pluri-activité (place, statut formation) ▪ Informer sur les métiers 	
3 <u>PREMIERE TRANSFORMATION</u> SCIAGES (1 900 emplois)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informer sur les métiers ▪ Adapter les qualifications des salariés en place ▪ Favoriser le conseil en organisation et gestion ▪ Créer des référentiels pour les métiers d'adjoint de scierie industrielle et ceux des services et mener des formations expérimentales 	
4 <u>SECONDE TRANSFORMATION</u> Industriels et Constructeurs (5 200 emplois)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informer sur les métiers ▪ Créer un référentiel du métier de constructeur ossature bois et mener des formations expérimentales ▪ Adapter les qualifications des salariés des bureaux d'études et de la production 	

Tableau de bord des ressources humaines de la filière bois Rhône Alpes

Présentation :

Cette maquette "numéro 0" illustre les informations et un essai de formalisation de ces dernières, telles qu'elles pourraient figurer dans un tableau de bord des ressources humaines, des secteurs dans le champ du CEP, extensible en tant que de besoin à l'ensemble de la filière.

La filière est segmentée en trois niveaux :

La gestion et la production forestière : elle englobe les gestionnaires forestiers et les entrepreneurs de travaux forestiers.

Les entreprises concernées ont les codifications d'activité suivantes :

02,0A	Sylviculture
02,0B	Exploitation forestière
02,0D	Services forestiers

Les statistiques disponibles pour ces codes n'ont pas été reprises en graphiques. Leur origine vient de la MSA et elles n'ont pas les mêmes bases déclaratives que les autres sources qui ont été illustrées par les graphiques ci-dessous.

La première transformation : le bois est transformé en sciages et produits connexes.

Les entreprises concernées ont les codifications d'activité suivantes :

20,1A	Sciages et rabotage
20,1B	Traitement du bois par imprégnation

La seconde transformation : les sciages sont transformés en produits destinés à des usages différents : les industries des composants bois pour la construction (charpentes, lamellé collé, fenêtres, portes, volets, escaliers, les constructeurs de bâtiments à ossature bois, les fabricants d'emballages en bois.

Les entreprises concernées ont les codifications d'activité suivantes :

20,2Z	Fabrication de panneaux en bois
20,3Z	Fabrication de charpentes et menuiseries
20,4Z	Fabrication d'emballages bois
45,2A, B, C	Construction de maisons, bâtiments, ouvrages d'art
45,2L	Travaux de charpente
45,4C	Menuiseries bois et matière plastique

ANNEXE 1

Le secteur de fabrication de panneaux en bois recense des entreprises qui travaillent sur des panneaux de bois mais ne les fabriquent pas.

Les secteurs de la construction bois (452 A, 452B, 452C) et les menuiseries bois et matières plastiques (454C) ne peuvent être convenablement identifiés et ne sont par conséquent pas représentés.

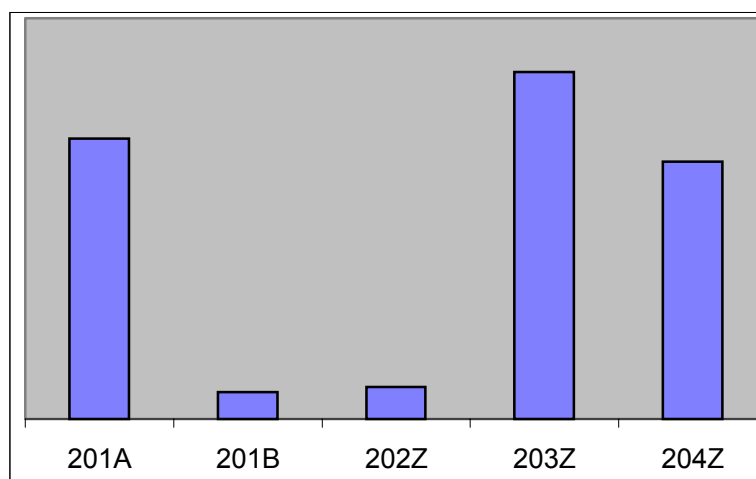
Le nombre d'entreprises et de salariés par secteurs d'activité :

Secteurs par codes APE	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
020 A	70	1 273
020 B	351	818
020 D	502	586
201 A	526	1 749
201 B	79	169
202 Z	20	201
203 Z	289	2 163
204 Z	161	1 605
Totaux	1998	8 564

Source : SIRENE 2002 – Ministère de l'Agriculture

Cette liste ne prend pas en compte les secteurs pour lesquels nous n'avons pas de clef de répartition fiable.

Les effectifs salariés par secteurs d'activité :

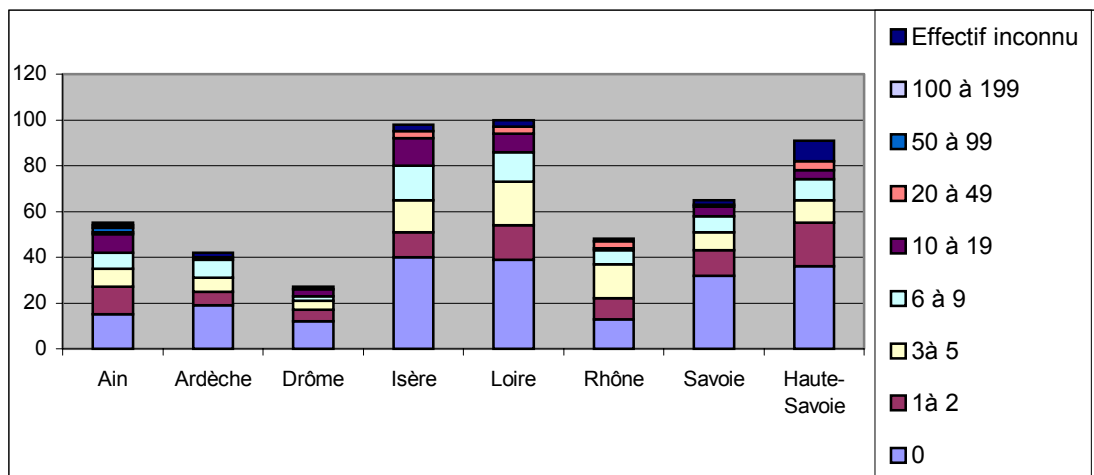


Source : SIRENE 2002

ANNEXE 1

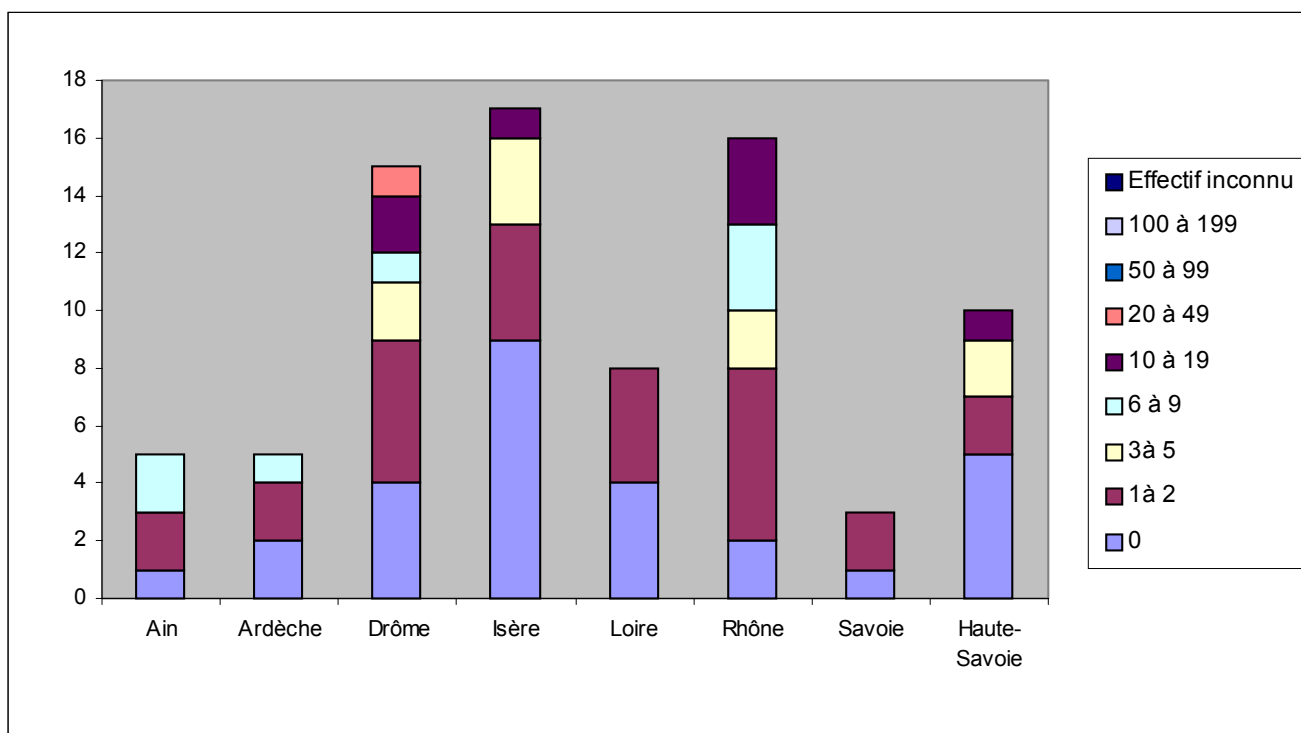
Le nombre d'entreprises et de salariés par secteurs d'activité et départements :

20,1A : Sciages et rabotage :



Source : SIRENE 2002

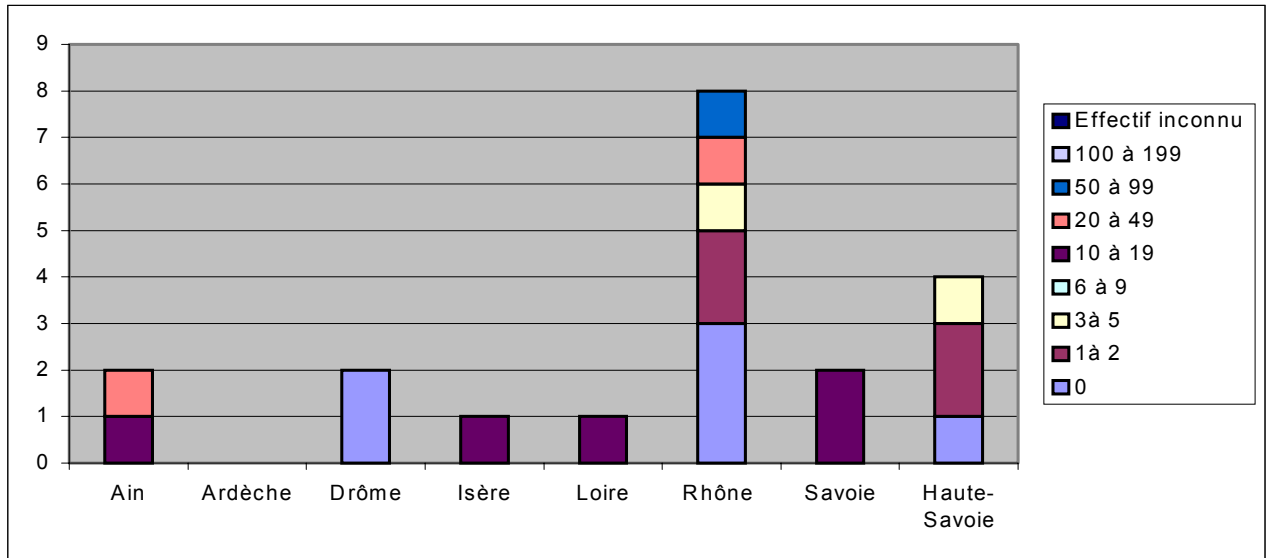
20,1B : Traitement du bois par imprégnation :



Source : SIRENE 2002

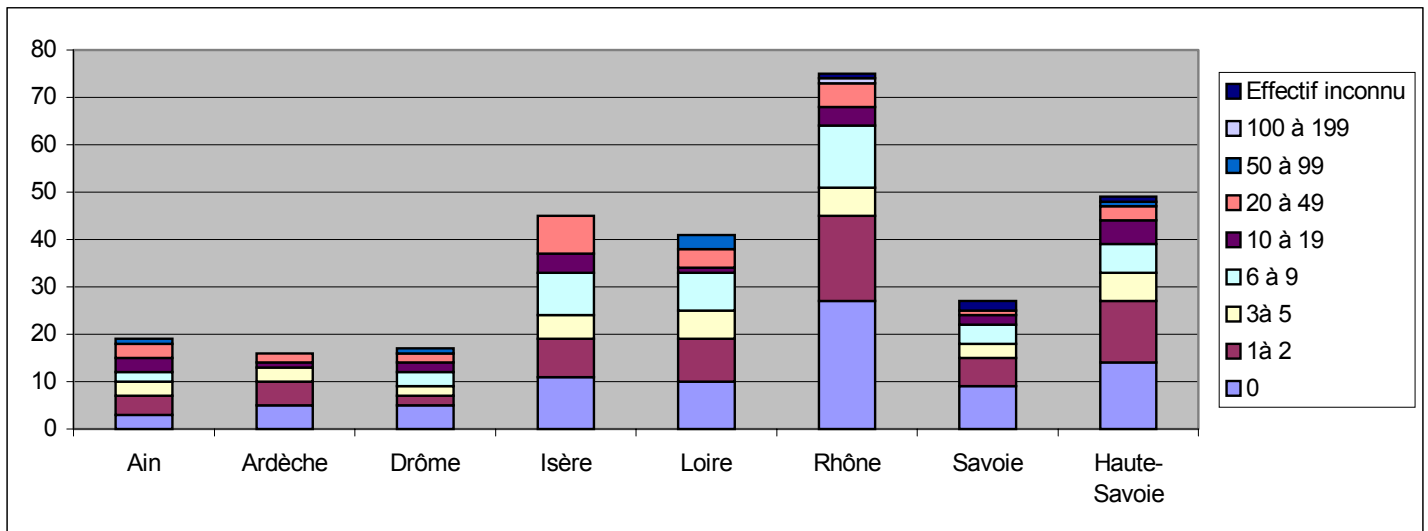
ANNEXE 1

20,2Z : Fabricants de panneaux bois :



Source : SIRENE 2002

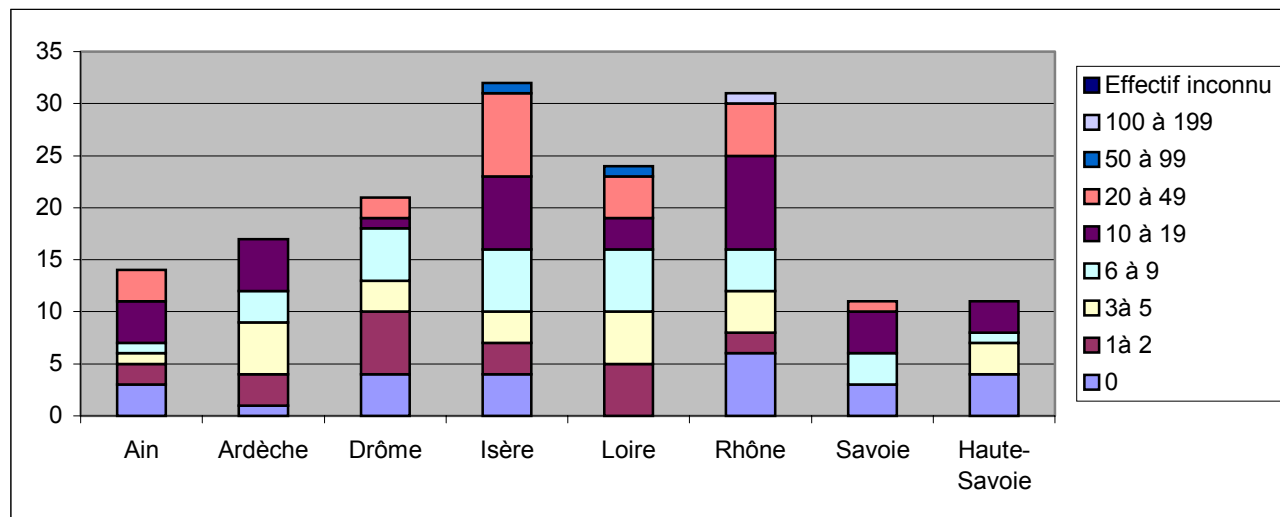
20,3Z : Fabrication de charpentes et menuiseries :



Source : SIRENE 2002

ANNEXE 1

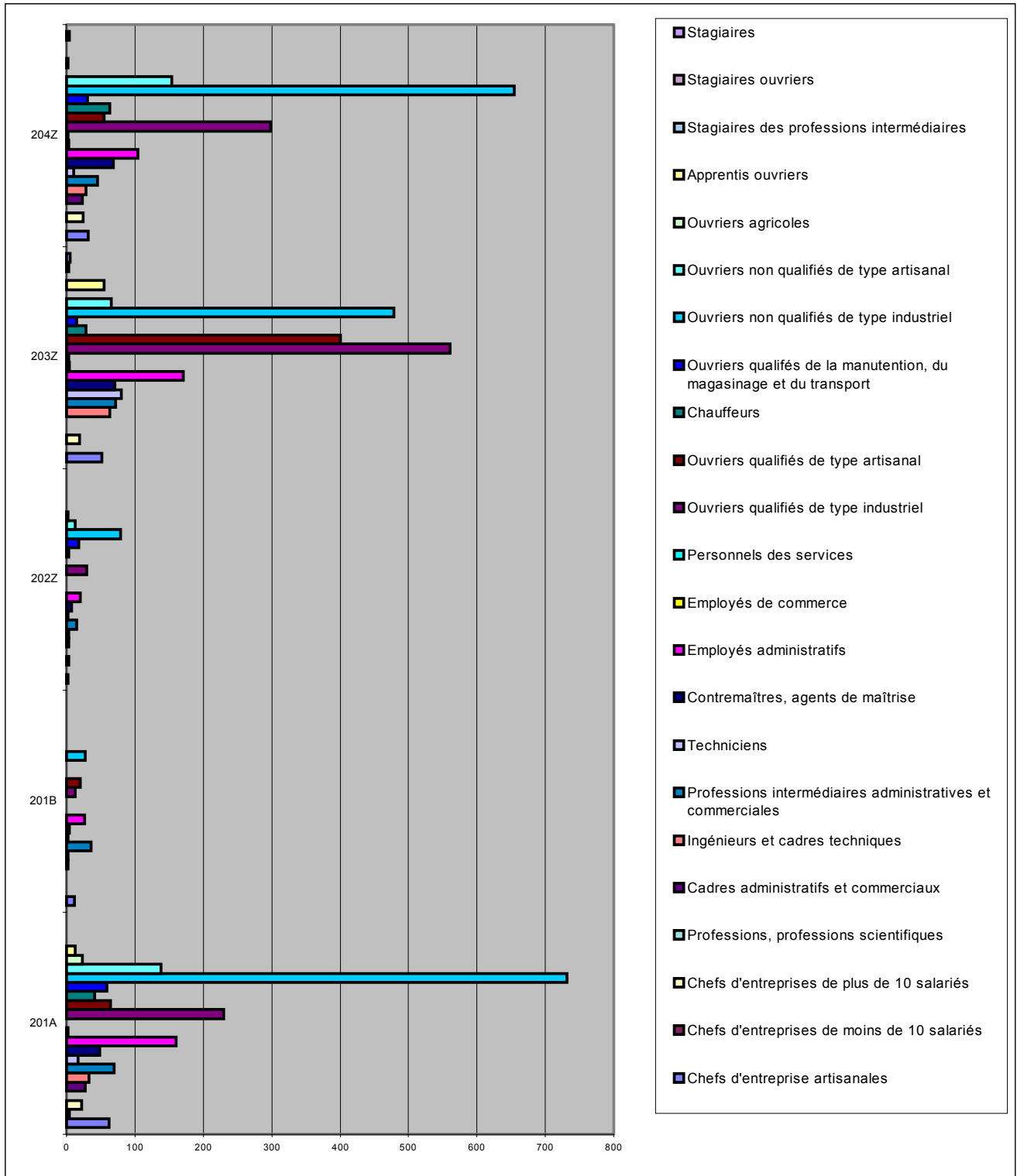
20.4Z : Fabrication d'emballages en bois :



Source : SIRENE 2002

Le nombre d'emplois par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité :

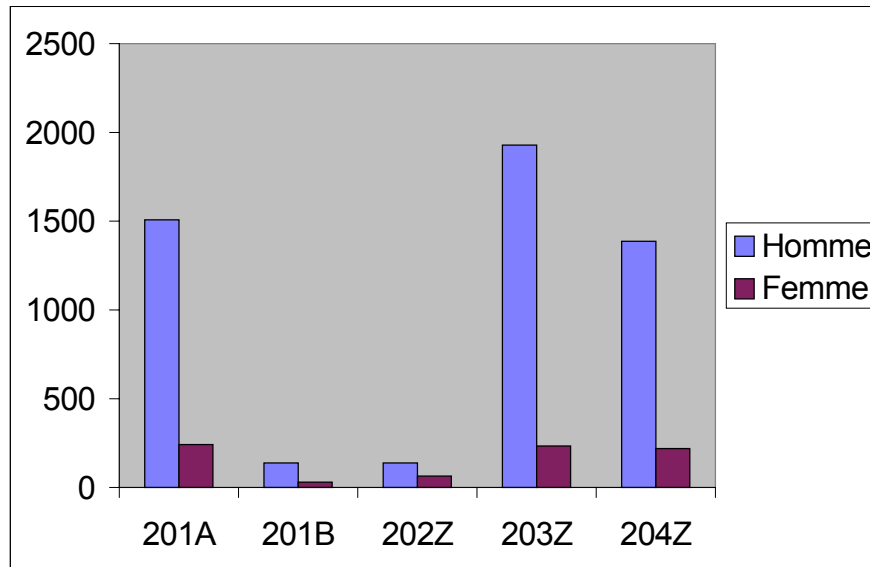
ANNEXE 1



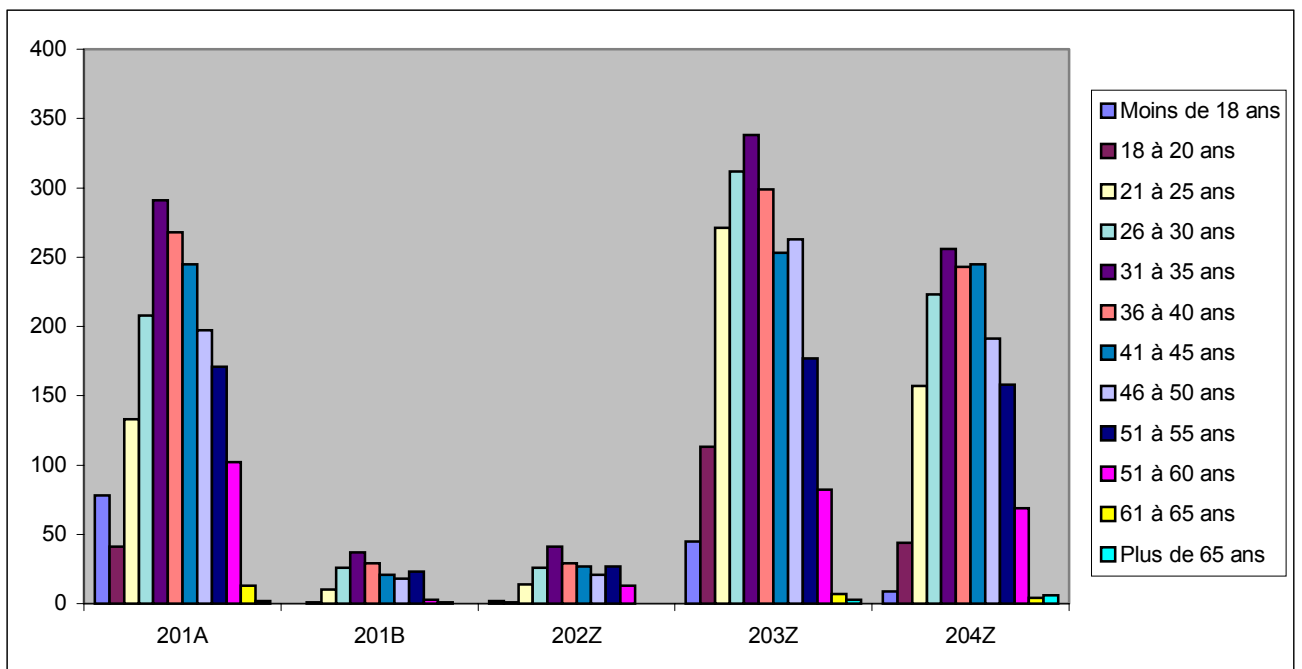
ANNEXE 1

Source : DADS 2000

Le nombre d'emplois hommes-femmes et par secteurs d'activité :



Le nombre d'emplois par classes d'âge et par secteurs d'activité :

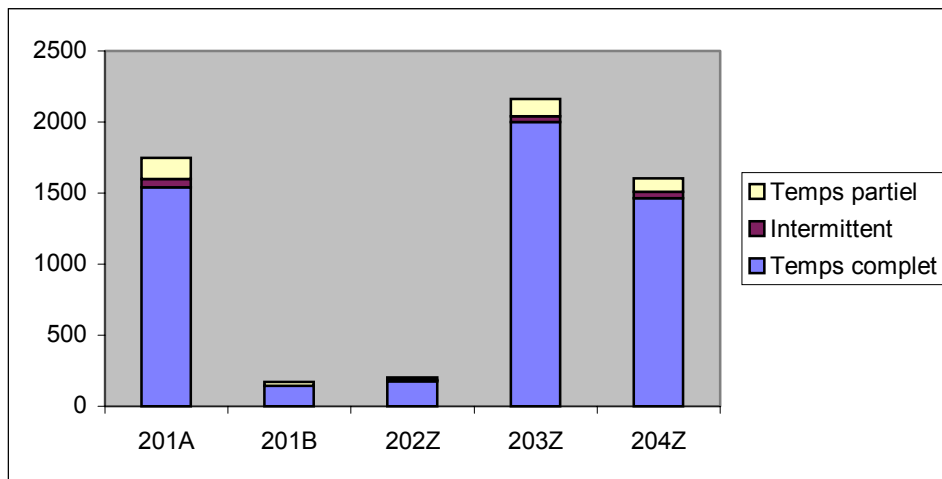


Source : DADS 2000

ANNEXE 1

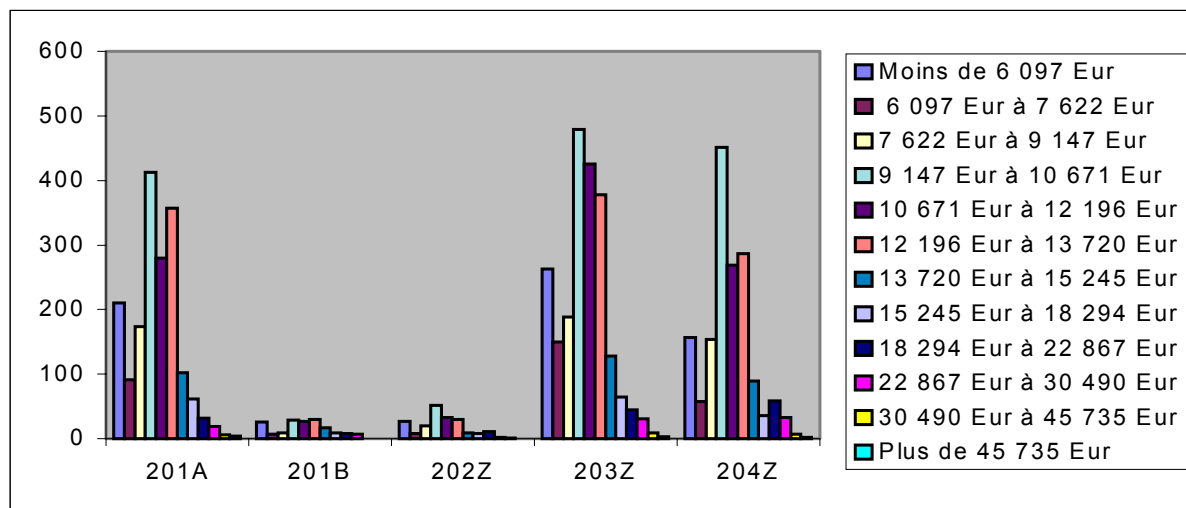
Ce tableau pourrait être complété par une enquête sur un panel d'entreprises, pour évaluer l'ancienneté moyenne des salariés dans le métier, l'entreprise.

Le nombre d'emplois par nature et par secteurs d'activité :



Source : DADS 2000

Le nombre de salariés par niveaux de rémunération et par secteurs d'activité :



Source : DADS 2000

ANNEXE 1

Les effectifs en formation initiale, en formation professionnelle qualifiante et en formation professionnelle conventionnée avec le Conseil Régional Rhône Alpes, par diplômes et titres homologués :

	Métiers préparés	Diplômes ou Titres préparés	Niveau	3. Et ab lis se m en t	Flux 1 ^{ère} année	Flux 2 ^{ème} année	Taux de réussite	Modalités de formation
Gestion Exploitation Forestière	Exemple : Agent forestier	BEPA « Aménagement de l'espace : travaux forestiers »	V		0	113	0	Temps plein scolaire
Première Transformat ion								
Seconde Transformation								

Sources : Ministère de l'Agriculture, Ministère de l'Education Nationale, Région Rhône Alpes.

Ce tableau présente le double intérêt d'isoler les nouveaux entrants avec des formations débouchant sur un diplôme ou un titre par rapport aux salariés déjà en postes dans les entreprises répertoriés ci-dessous.

Ce premier tableau pourrait être complété par une enquête bi-annuelle auprès des jeunes scolaires, avec les établissements, pour connaître le devenir professionnel des diplômés de l'année n-2

La formation continue des salariés au sein des entreprises :

Ces informations seraient obtenues par une enquête annuelle auprès des OPCA (FAFEA, FAFSEA, OPCIBA, autres financeurs), sur la base des codes APE des entreprises. Elle porterait sur :

-le plan de formation interne des salariés : nombre de bénéficiaires, catégories professionnelles, niveau de formation d'origine des salariés (titre ou diplôme), thèmes des formations dispensées, durée des formations par stagiaire, organismes dispensateurs.

Ces informations seraient présentées sous forme d'un tableau récapitulatif.

ANNEXE 1

Il serait en outre intéressant de mettre en regard de certaines données sociales, des données économiques permettant d'identifier des tendances d'évolution, comme :

- chiffre d'affaires et nombre de salariés,**
- part du budget recherche – développement et évolution des emplois,**
- type et niveau d'investissement et évolution des emplois.**