



Interreg
POCTEFA



Diagnostic transfrontalier de l'aval de la filière Bois

Regards sur l'Ariège et les Pyrénées- Atlantiques

Septembre 2018

Le projet a été cofinancé à hauteur de 65% par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) au travers du Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA 2014-2020). L'objectif du POCTEFA est de renforcer l'intégration économique et sociale de l'espace frontalier Espagne-France-Andorre. Son aide est concentrée sur le développement d'activités économiques, sociales et environnementales transfrontalières au travers de stratégies conjointes qui favorisent le développement durable du territoire.

**Ce projet est cofinancé par le Fonds Européen
de Développement Régional (FEDER)**

1	Introduction.....	5
2	La forêt pyrénéenne, ressource de la filière	6
3	Acteurs institutionnels du secteur Bois et de la zone projet .	7
3.1	Les acteurs nationaux.....	7
3.2	Les acteurs régionaux.....	8
4	Le cadre légal : l'exigence de qualification préalable.....	9
5	Les diplômes à caractère professionnel en France	11
5.1	Le Certificat d'Aptitude Professionnelle.....	11
5.2	Le Brevet Professionnel (BP)	11
5.3	Le Bac Professionnel – Niveau IV	12
5.4	Le Brevet technique des Métiers (BTM) – Niveau IV.....	13
5.5	Le Brevet des Métiers d'Art (BMA) – Niveau IV	13
5.6	Les titres professionnels ou certificat de compétences professionnelles.....	14
6	Poursuivre ces études après le CAP	15
7	Les organismes de formation aux métiers du Bois	16
7.1	Zone POCTEFA Occitanie.....	16
7.2	Zone POCTEFA Nouvelle Aquitaine.....	17
7.3	Synthèse des diplômes de la zone POCTEFA – France par niveau	18
8	. Les mutations de la formation en France	19
8.1	La réforme de la formation professionnelle continue	19
8.2	La réforme de l'apprentissage.....	19
9	. Les caractéristiques de l'aval de la filière bois	21
9.1	Des difficultés structurelles.....	21
9.2	Mais un secteur bois bâtiment en développement	21

10 . Les tendances des marchés de l’aval de la filière Bois de la zone Poctefa France	22
10.1 Le marché de la construction Bois	23
10.2 Le marché de l’ameublement.....	24
11 . Données de cadrage des entreprises du bois de la zone projet	25
11.1 La situation des métiers artisanaux du bois des Pyrénées-Atlantiques.....	25
11.1.1 L’évolution du tissu sur la décennie.....	25
11.1.2 Les activités principales	26
11.1.3 Pyramide des âges des dirigeants.....	27
11.1.4 Indicateur des 55 ans et plus:	27
11.2 La situation des métiers artisanaux du bois dans l’Ariège.....	28
11.2.1 Les menuisiers	28
11.2.2 Les ébénistes.....	29
11.2.3 Les charpentiers couvreurs	30
12 . L’enquête auprès des entreprises	31
12.1 Les résultats de l’enquête.....	31
12.2 Une attitude des dirigeants paradoxale	32
12.3 Résultats qualitatifs – département 64	36
12.3.1 Liste des dirigeants entendus.....	36
12.3.2 Des positionnements différenciés en fonction des segments de marché	37
12.3.3 Des constats partagés par l’ensemble de la filière	40
12.3.3.1 Des freins à l’apprentissage et à la formation initiale des jeunes	40
12.3.3.2 Une vision plutôt pessimiste de l’avenir des métiers	42
12.3.3.3 Une offre de formation initiale inadaptée aux évolutions de besoins	43
12.3.3.4 Les atouts du modèle transmissif, l’importance du tutorat.....	44

12.3.3.5 La formation continue outil de développement des compétences des actifs : des atouts et des limites.....	44
12.4 Enquête auprès des organismes institutionnels du bois.....	46
13 . Perspectives et propositions d'actions	50
13.1 Le renforcement de l'apprentissage	50
13.2 La concentration/ fusion des différents savoir faire.....	50
14 . Partenaires participants au projet	51

1 Introduction

Dans le cadre d'un projet sur la filière bois soutenu par le Poctefa, l'organisme chef de file du projet Arotxgi et la Chambre de métiers et de l'Artisanat de l'Ariège créent **le premier groupe de travail transfrontalier dans le domaine de la formation du bois.**

Une des actions prévoit notamment la réalisation d'un **diagnostic transfrontalier du secteur aval de la filière bois.**

Ce diagnostic conduit côté français par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Ariège, en partenariat avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de des Pyrénées Atlantiques et la CMA Pyrénées, vise à doter les partenaires du projet et les professionnels de la filière bois de l'espace POCTEFA, d'une vision d'ensemble de la situation actuelle de l'aval la filière et de ses problématiques d'emploi formation.

Ce diagnostic permettra l'accès à une connaissance partagée de la situation actuelle de la filière par les acteurs de part et d'autre de la frontière.

Il sera assorti d'une vision prospective et de préconisations sous la forme d'un plan d'actions opérationnel.

Pour atteindre cet objectif, nous nous sommes appuyés sur des études récentes réalisées par les acteurs de la filière dont nous avons cherché à isoler les caractéristiques correspondantes à notre zone projet (départements de l'Ariège et des Pyrénées-Atlantiques), puis sur une enquête réalisée auprès des professionnels, entreprises de la seconde transformation du bois et institutionnels de ce secteur.

Pour les entreprises, l'enquête s'est concentrée plus particulièrement sur les métiers du sciage, de la menuiserie, de la charpente et de la construction bois.

2 La forêt pyrénéenne, ressource de la filière

Avec une superficie de 16 millions d'hectares en 2014 la forêt française se place au 4ème rang des forêts européennes et se caractérise par sa richesse en termes de biodiversité. En effet, pas moins de 138 espèces d'arbres forestiers sont exploitées, dont 71% de feuillus et 29% de résineux.

Dans les Pyrénées, les essences de hêtre et de sapin, peuplement typique de l'étage montagnard du versant nord (ombrée), se répartissent en fonction de l'altitude, de 900 mètres à 1 700 mètres. L'offre de bois des Pyrénées rencontre depuis une décennie des difficultés croissantes de commercialisation, pour différentes raisons : La production de bois des Pyrénées, diversifiée, est hétérogène quant aux essences et aux niveaux de qualité des bois. Les modes d'exploitation répondent mal à l'évolution des conditions de marché, liées à au développement de nouvelles techniques de production industrielle de plus en plus « spécialisées » : exigence de garanties de volumes et de qualité, tri et caractérisation du produit...

Le hêtre est aujourd'hui très peu vendu, alors que cette essence est particulièrement présente sur le massif.

Avec la disparition de nombreuses petites scieries « mixtes » de vallée, les entreprises de première transformation se raréfient sur le massif, et les volumes de sciages notamment diminuent d'année en année ; le sciage de hêtre a quasiment disparu¹.

UNE SCIERIE ATOMISÉE, DÉFICITAIRE ET VIEILLISSANTE

Principale difficulté pour le développement du bois massif et concernant le secteur amont : celui de la scierie. Celui-ci possède en effet une balance commerciale structurellement déficitaire.

Le nombre de scieries est en constante diminution : depuis, 30 ans, 100 scieries disparaissent chaque année.

Leur production est atomisée : plus des 50 % de scieries artisanales représentent 4 % de la production (Marché actuel des nouveaux produits issus du bois et évolutions à échéance 2020, PIPAME, ALCIMED, 2012)

¹ Schéma stratégique forestier des Pyrénées - 2009

3 Acteurs institutionnels du secteur Bois et de la zone projet

3.1 LES ACTEURS NATIONAUX

Il existe de nombreuses structures de représentation au sein de la filière, reflet de la diversité des métiers et des secteurs d'activités. Parmi celles-ci :

France Bois Forêt (FBF) est l'**interprofession nationale** de la filière forêt-bois qui vise à promouvoir le développement éco

FBF est l'organisme collecteur de la « **Contribution Volontaire Obligatoire** » (CVO) qui est payée par les professionnels (entreprises de la 1ère transformation et propriétaires forestiers qui vendent leur bois) pour financer des actions d'intérêt collectif (promotion, documents techniques, R&D, innovation, etc.).

France Bois Région (FBR) est le **regroupement des 22 interprofessions régionales** - dont Midi-Pyrénées Bois - **ou départementales**, qui travaillent au plus près des entreprises du territoire pour développer et accompagner le développement local de la filière bois. Le regroupement au sein de FBR permet de monter des actions à portée interrégionale ou nationale.

Le **CODIFAB** est le Comité professionnel de Développement des Industries Françaises de l'Ameublement et du Bois. Il finance et conduit, via le biais de partenaires tels que FBR ou le FCBA par exemple, des **actions collectives** grâce à la collecte d'une « **Taxe fiscale Affectée** » (aux champs d'application différents de ceux de la CVO) auprès des entreprises de la 2ème transformation. Il s'agit d'études de R&D (par exemple : « Caractérisation des émissions de polluants volatils par des panneaux »), d'actions de promotion (par exemple : « Logement social & construction bois »), d'études statistiques et économiques (par exemple : « Bénéfices économiques, sociaux et environnementaux de la construction bois »), etc.

France Bois Industries Entreprises (FBIE) rassemble les unions professionnelles et les syndicats des secteurs de la transformation, pâte de cellulose, construction bois, ameublement et commerce du bois. FBIE anime notamment le « Comité Stratégique de la Filière Bois » créé fin 2013 pour élaborer une politique de filière interministérielle et interprofessionnelle en charge de répondre aux principaux enjeux de la filière.

La **Fédération Nationale du Bois (FNB)** est également une organisation professionnelle des entreprises de la filière forêt-bois. Elle fédère un réseau de syndicats et d'associations dédiés au bois français et à son utilisation : exploitants forestiers, scieurs et industriels.

Le **Comité National pour le Développement du Bois (CNDB)** œuvre à la **promotion** des qualités et de l'image du bois afin de développer son utilisation.

L'institut technologique **Forêt Cellulose Bois construction Ameublement (FCBA)** est un **Centre Technique Industriel (CTI)** du bois. Il a pour mission de promouvoir le progrès technique, de participer à l'amélioration du rendement et à la garantie de la qualité dans l'industrie.

AFCOBOIS est le syndicat français de la construction bois, organisation professionnelle exclusivement dédiée aux entreprises de construction bois et à la réalisation de bâtiments à structure bois. De nombreuses entreprises de seconde transformation et de pose sont adhérentes de la **CAPEB** (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) ou de la **FFB** (Fédération Française du Bâtiment).

Au niveau de la ressource forestière, les collectivités possédant une forêt publique sur leur territoire sont regroupées au sein de la **Fédération Nationale des Communes Forestières (FNCOFOR)** et les organismes professionnels au service des propriétaires forestiers sont regroupés sous la marque **Forêt Privée Française**. Quant à la gestion forestière, elle est assurée essentiellement par l'**ONF** pour les forêts publiques et, pour la forêt privée, par les **Coopératives Forestières** réunies au sein de la l'Union de la Coopération Forestière Française (UCFF) ainsi que par les **Experts Forestiers de France**.

Enfin, le **Centre National de la Forêt Privée** et ses établissements régionaux jouent un rôle de promotion, de conseil et d'encadrement.

3.2 LES ACTEURS REGIONAUX

L'interprofession régionale de la filière est **FIBOIS**, qui compte environ 150 adhérents, anime et développe la filière forêt-bois en région.

En matière d'accompagnement de l'innovation pour l'ensemble des acteurs de la filière, le principal interlocuteur régional est le **CRITT Bois Midi-Pyrénées**. Celui-ci accompagne également les entreprises sur la production de valeur ajoutée, l'optimisation organisationnelle, les contrôles réglementaires (le centre est accrédité par le COFRAC pour les mesures d'exposition aux poussières de bois), etc.

4 Le cadre légal : l'exigence de qualification préalable

La France fait obligation aux dirigeants d'entreprises artisanales qui exercent une activité réglementée de justifier d'une qualification préalable.

Une grande partie des activités artisanales sont réglementées.

Cette exigence préalable est encadrée par une loi, la loi Qualification du 5 Juillet 1996, précisée par son décret d'application, le décret du 2 avril 1998 relatif à la qualification artisanale et au répertoire des métiers.

Les activités artisanales sont répertoriées dans la NAFA (Nomenclature d'activités françaises de l'artisanat). Chaque code NAF se compose de 4 chiffres et de lettres recouvrant un libellé d'activités dont la description détaillée figure ci-après.

Ameublement NAFA métiers du bois

1610 AQ	Sciage et rabotage du bois
1610AR	Fabrication de parquets moulures et baguettes
1610BZ	Imprégnation du bois
1621ZZ	Fabrication de placages et de panneaux de bois
1622ZZ	Fabrication de parquets assemblés
1623ZZ	Fabrication de charpentes et d'autres menuiseries
1624ZA	Fabrication de caisses et de palettes en bois
3101ZZ	Fabrication de meubles de bureau et de magasin
3102ZZ	Fabrication de meubles de cuisine
3109AZ <input type="checkbox"/>	Fabrication de sièges d'ameublement d'intérieur
3109BA	Fabrication et finissage de meubles divers
4120BA	Construction de maisons individuelles
4332AA	Menuiserie bois

Toutes les activités de construction, d'entretien et de réparation des bâtiments requièrent une qualification préalable. Tous les métiers ciblés dans le cadre de cette étude sont soumis à cette exigence de qualification, hormis ceux d'ébéniste ou de tourneur sur bois qui relèvent des métiers d'art.

Ces activités ne peuvent être exercées que sous le contrôle d'une personne qualifiée – chef d'entreprise, salarié, autres – justifiant :

- Soit d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) ou diplôme ou titre homologué de niveau égal ou supérieur délivré pour l'exercice du métier.
- Soit justifiant d'une expérience professionnelle de trois années effectives dans l'activité.

5 Les diplômes à caractère professionnel en France

5.1 LE CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE²

Le CAP (certification d'aptitude professionnelle) prépare à un métier dans environ 200 spécialités. Accessible dès la sortie du collège, il dispense un premier niveau de qualification professionnelle (niveau V).

Le CAP se prépare en 2 ans après la classe de 3e, soit en lycée professionnel, soit en CFA (centre de formation d'apprentis).

Cas particuliers : Le CAP peut se préparer en 1 an après un premier CAP ou, plus rarement, en 3 ans en cas de difficultés.

La formation comporte :

- **des enseignements généraux** (français, mathématiques-sciences, histoire-géographie, langue vivante étrangère, EPS...) qui couvrent presque la moitié de l'emploi du temps hebdomadaire. Certains sont appliqués à des activités professionnelles, par exemple la biologie appliquée à la coiffure, les sciences physiques dans le domaine de l'électricité, ou plus généralement des cours de prévention, santé et environnement.
- **des enseignements technologiques et professionnels** représentant un peu plus de la moitié de l'emploi du temps. Ils se déroulent sous forme de cours, de TP (travaux pratiques) et de travaux en atelier, en intérieur ou en extérieur, en fonction de la spécialité choisie.
- **des périodes de formation en milieu professionnel** de 12 à 16 semaines de stages selon les spécialités, réparties **sur les 2 ans**.

5.2 LE BREVET PROFESSIONNEL (BP)

Le brevet professionnel est un diplôme national qui atteste l'acquisition d'une haute qualification dans l'exercice d'une activité professionnelle définie. C'est un diplôme de promotion sociale préparé soit en exerçant une

² Onisep.fr

activité professionnelle soit dans le cadre d'un contrat en alternance, le plus souvent après un diplôme de niveau V obtenu dans la même spécialité ou une spécialité voisine.

La durée de la formation est déterminée selon la voie de formation.

Pour se présenter à l'examen du Brevet Professionnel, les candidats doivent justifier d'une période d'activité professionnelle :

- **de cinq années effectuées dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé, sans condition de diplôme ;**
- **de deux années effectuées dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé s'ils possèdent un diplôme ou titre homologué classé au niveau V ou à un niveau supérieur, figurant sur une liste arrêtée pour chaque spécialité par le ministre chargé de l'éducation ;**
- **de six mois à un an pour les candidats titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel.**

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage doivent également justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage d'une durée minimum :

- **de 400 heures par an, sans condition de diplôme ;**
- **de 240 heures pour les candidats titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel**

5.3 LE BAC PROFESSIONNEL – NIVEAU IV

Le bac professionnel offre une qualification reconnue sur le marché de l'emploi et répond à la demande des entreprises de la production et des services. L'enseignement se réfère à des métiers et comprend des stages appelés PFMP (périodes de formation en milieu professionnel).

Il permet d'accéder rapidement au monde du travail mais aussi de continuer ses études dans l'enseignement supérieur, principalement en [BTS](#).

L'accès peut se faire soit après la classe de 3e, soit après un CAP ou encore après une 2de générale et technologique.

Le parcours du BAC pro en 3 ans se compose d'une 2nde pro, d'une 1^{ère} pro et d'une terminale pro.

Le cycle peut-être suivi par voie scolaire dans les lycées professionnels ou par la voie de l'apprentissage dans les Centres de Formation des Apprentis.

5.4 LE BREVET TECHNIQUE DES METIERS (BTM) – NIVEAU IV

La finalité du BTM est de former des chefs de fabrication, d'ateliers ou de laboratoires très à l'aise tant dans la partie pratique que la partie théorique. L'enseignement insiste sur la polyvalence et la capacité à travailler de manière efficace et autonome.

Les compétences acquises donnent toutes aux étudiants un très haut niveau de compétences dans leur secteur d'activité, ce qui confère au BTM un grand attrait sur le marché du travail.

L'accès au BTM se fait après le CAP ou le BEP ou sur justification d'une pratique professionnelle d'au moins 3 ans dans le secteur concerné par le BTM.

Il s'agit d'un diplôme délivré sous la tutelle des Chambres de Métiers et non de l'éducation nationale.

5.5 LE BREVET DES METIERS D'ART (BMA) – NIVEAU IV

Le brevet des métiers d'art est un diplôme national de la filière des métiers d'art qui vise à conserver et transmettre les techniques traditionnelles tout en favorisant l'innovation. Il est délivré au titre d'une spécialité professionnelle.

Le brevet des métiers d'art est préparé :

- par la voie scolaire sur un cycle de deux ans dans les lycées ou dans les établissements d'enseignement technique privés ;
- par la voie de l'apprentissage dans les centres de formation d'apprentis publics ou privés ou dans les sections d'apprentissage.
- Par la voie de la formation professionnelle continue.

Sont admis en formation les candidats titulaires d'un diplôme ou titre du même secteur professionnel.

5.6 LES TITRES PROFESSIONNELS OU CERTIFICAT DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES³

En France, un **titre professionnel**, ou CCP, est une certification professionnelle délivrée, au nom de l'État, par le ministre chargé de l'emploi. Ce titre atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées¹.

Les titres professionnels s'adressent à toute personne sortie du système scolaire, déjà engagée dans la vie active ou qui s'y engage, qu'elle soit titulaire d'un contrat de travail ou à la recherche d'un emploi.

Ils peuvent être acquis par unités successives, chacune de ces unités étant validée par un certificat de compétences professionnelles (CCP). Toutefois, le titre professionnel complet doit être acquis dans les 5 ans à compter de la date d'obtention du premier CCP.

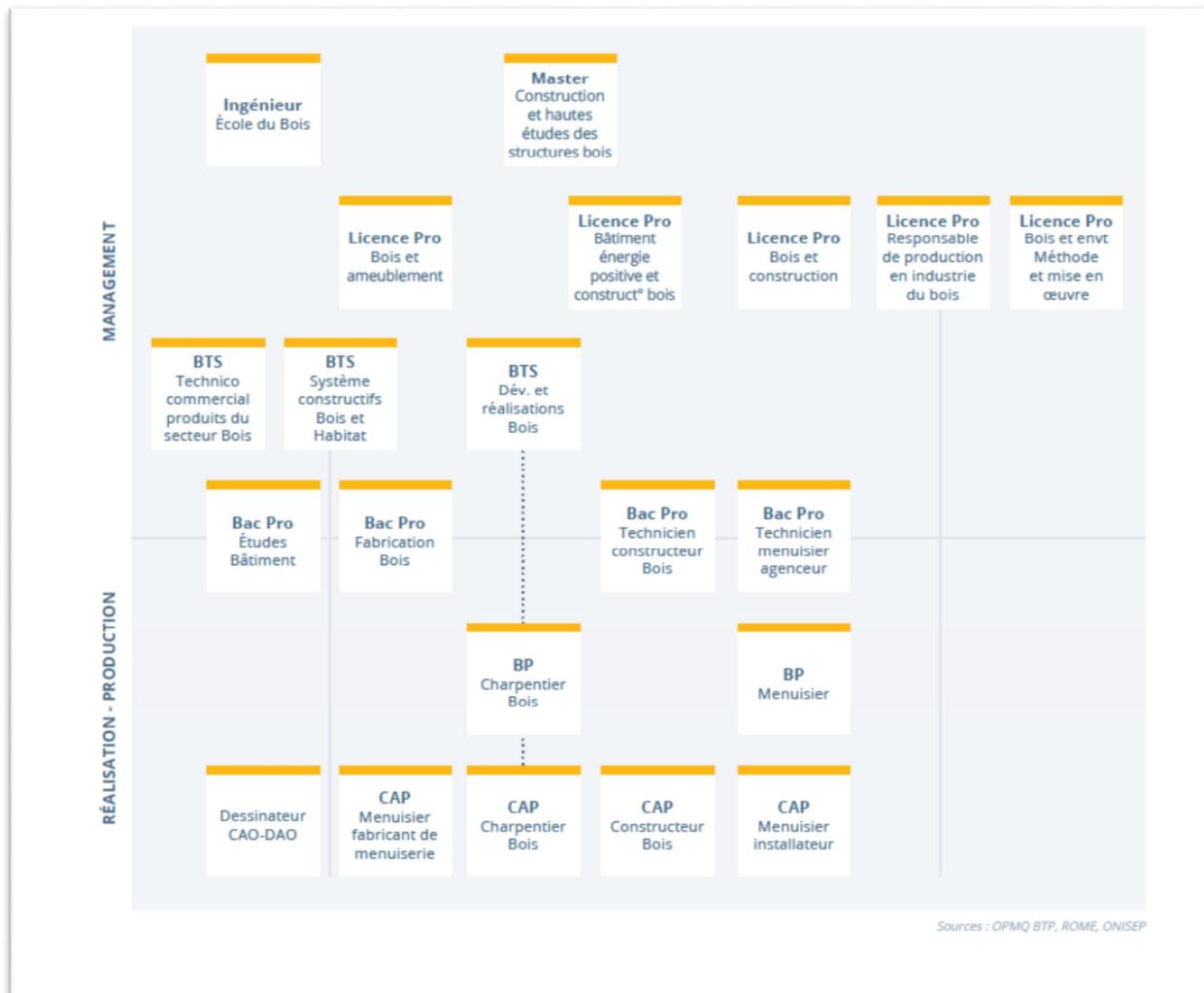
Deux modalités d'acquisition d'un titre professionnel :

- **Par la formation professionnelle**
- **Par la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

³ <http://www.antee-formation.com/le-titre-professionnel>

6 Poursuivre ces études après le CAP

L'obtention d'un CAP est obligatoire pour exercer les métiers de menuisier, charpentier, constructeur de maison en bois, poseur de menuiseries. Il est possible de poursuivre ses études après le CAP en apprentissage ou en lycée professionnel⁴. La filière bois offre d'ailleurs une grande variété de niveaux et de diplômes.



Source : Le secteur Bois Bâtiment, Etat des lieux et cartographie des Métiers, Etude réalisée par FC Consultant et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des qualifications du BTP, 2018

⁴ <http://www.onisep.fr/Choisir-mes-etudes/Au-lycee-au-CFA/Que-faire-apres-un-CAP>

7 Les organismes de formation aux métiers du Bois

7.1 ZONE POCTEFA OCCITANIE

Organisme	Adresse	Diplômes proposés
Centre Formation Métiers	09 - Foix	CAP Menuisier, Bac Pro Technicien Menuisier Agenceur
Centre Formation Métiers	65 - Tarbes	CAP Charpentier, CAP Constructeur Bois, CAP Menuisier fabricant, CAP Menuisier installateur.
CFA i des Pyrénées-Orientales	66 - Rivesaltes	CAP Arts du bois option marqueteur (Temps plein), CAP Ebéniste (Temps plein, Apprentissage), BTM Ebéniste (Temps plein, Apprentissage),
Lycée des Métiers du bois	65 - Bagnères de Luchon	CAP Mécanicien affuteur, CAP Constructeur bois, Seconde bac Pro Menuiserie Scierie, Bac Pro technicien de scierie "Pluriactivité"
Lycée des Métiers du Bâtiment Alfred Sauvy	66 - Villelongue-dels-Monts	CAP Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement (Temps plein), Bac pro Technicien menuisier-agenceur (Temps plein),
CFA BTP Pyrénées-Orientales	66- Perpignan	CAP Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement (Alternance), CAP Menuisier installateur (Alternance)
CFA du BTP Pierre-Paul Riquet	31 - Toulouse	BP Menuisier
Lycée général et technologique Vincent Auriol	31 - Revel	BTS Développement et réalisation Bois
Compagnon du Devoir	31 - Toulouse	CAP charpentier bois, BP charpentier Bois, DEUST Bâtiment et construction
Compagnons du Tour de France	31 – Plaisance du Touch	CAP charpentier bois, BP charpentier Bis, CAP constructeur bois, TP technicien d'études en construction bois, Brevet des métiers d'art ébéniste, CAP ébéniste, BP menuisier, CAP menuisier fabricant, CAP menuisier installateur, TP menuisier fabricant,
Centre AFPA	65 - Tarbes	Titre de Poseurs de menuiseries et d'aménagement intérieur, Charpentier Bois, Constructeur Bois
Centre AFPA Palays	31 - Toulouse	Titre de Poseurs de menuiseries et d'aménagement intérieur, CCP réaliser l'étude technique d'exécution d'une structure bois, Titre technicien d'études en construction bois,
IMARA	31 - Revel	Formation de marqueteur (non qualifiante)

7.2 ZONE POCTEFA NOUVELLE AQUITAINE

Organisme	Adresse	Diplômes proposés
Lycée Louis de Foix	64 - Bayonne	Bac Pro étude et réalisation d'agencement, Bac Pro technicien de fabrication bois et matériaux associés
Lycée des Métiers d'Art Gabriel Haure-Placé	64 - Coarraze	CAP Ebénisterie, BMA Ebénisterie, Bac Pro Etude et réalisation d'agencement, CAP marqueterie.
Lycée des métiers de l'habitat	64 - Gelos	Bac Pro Technicien constructeur bois, Bac Pro technicien menuisier agenceur
LPO Cantau	64 - Anglet	Bac Pro Technicien constructeur bois, Bac Pro technicien menuisier agenceur, CAP Charpentier Bois, CAP Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement.
Lycee de Navarre	64 –St Jean pie de port	Bac Pro technicien menuisier agenceur
CFA BTP	64 - Pau	BP Menuisier
FCMB Anglet - Lons	64 - Anglet	CAP Charpentier
Greta Sud Aquitaine	64 - Pau	Bac Pro Technicien constructeur bois, Bac Pro technicien menuisier agenceur, CAP charpentier Bois
Greta antenne Pays Basque	64 - Anglet	Bac Pro Technicien constructeur bois, Bac Pro technicien menuisier agenceur,
AFPA Bayonne	64 - Bayonne	TP Charpentier Bois

7.3 SYNTHÈSE DES DIPLOMES DE LA ZONE POCTEFA – FRANCE PAR NIVEAU

CAP (Niveau V)	BP (Niveau IV)	Bac Pro (Niveau IV)	BTS (Niveau III)	Titre professionnel/CCP (Niveau V)
Menuisier installateur	BP Menuisier	Etude et réalisation d'agencement	BTS Développement et réalisation Bois	TP technicien d'études en construction bois
Menuisier fabricant	BP charpentier Bois	Technicien de fabrication bois et matériaux associés		TP menuisier fabricant
Charpentier		Technicien constructeur bois		Titre de Poseurs de menuiseries et d'aménagement intérieur
Constructeur Bois		Technicien menuisier agenceur		TP Charpentier Bois
Mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois à 2 options.		BTM Ebéniste		TP monteur en Construction Bois
Arts du bois à 3 options		BMA Ebénisterie		
Ebéniste				

8 . Les mutations de la formation en France

8.1 LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Une réforme en profondeur de la formation professionnelle continue est actuellement en cours de discussion au Parlement. Parmi les 12 mesures prévues, certaines auront un impact sur l'offre de formations que les organismes peuvent proposer aux salariés et aux demandeurs d'emplois.

Parmi celles-ci, nous pouvons citer :

- Le compte professionnel de formation (CPF) apportera davantage de droits pour les formations longues
- Les formations seront facilement accessibles et évaluées en toute transparence
- Les demandeurs d'emplois auront davantage accès à la formation, ainsi que les salariés à temps partiel qui sont en majorité des femmes
- L'innovation pédagogique sera libérée et encouragée.

Ces nouvelles mesures doivent offrir des opportunités pour moderniser nos offres de formations techniques et théoriques sur les métiers du bois, améliorer la qualité, notamment grâce à l'innovation pédagogique, pour obtenir des évaluations positives susceptibles de démarquer nos offres parmi d'autres, imaginer des parcours spécifiques de longue durée pour les demandeurs d'emplois et les femmes qui souhaiteraient s'orienter vers ces métiers.

8.2 LA REFORME DE L'APPRENTISSAGE

La formation professionnelle initiale, et notamment l'apprentissage sont insuffisamment développés en France alors qu'ils constituent une des clés de succès contre le fléau du chômage. Pour faire évoluer cette situation, le gouvernement français propose une réforme en profondeur de l'apprentissage, dont certaines mesures vont grandement impacter les modes d'organisation de nos centres de formation aux Métiers, ainsi que les contenus de formation.

Parmi ces mesures, les propositions suivantes doivent nous amener à envisager des mutations profondes :

- L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui
- Tous les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, mais ne disposent pas des connaissances et des compétences requises, auront accès à des prépa-apprentissage

- La durée du contrat d'apprentissage pourra rapidement et facilement être modulée pour tenir compte du niveau de qualification déjà atteint par le jeune
- La certification d'apprentissage, par voie de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, sera encouragée
- L'embauche d'apprentis pourra se faire tout au long de l'année, et ne sera plus cantonnée à la période septembre-décembre
- Les CFA pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises du territoire
- La qualité des formations dispensées par les CFA sera renforcée par un système de certification

Modularisation des contenus de formation, certification, réactivité et adaptabilité en fonction des besoins des entreprises et des territoires, tels seront les nouveaux enjeux auxquels les centres de formation aux métiers de l'artisanat devront répondre.

Dans les métiers du bois, ces enjeux sont d'autant plus importants que la filière est confrontée à un marché mondialisé, alors que nos entreprises, en particulier celle du sciage, sont atomisées et vieillissantes.

9 . Les caractéristiques de l'aval de la filière bois

9.1 DES DIFFICULTES STRUCTURELLES

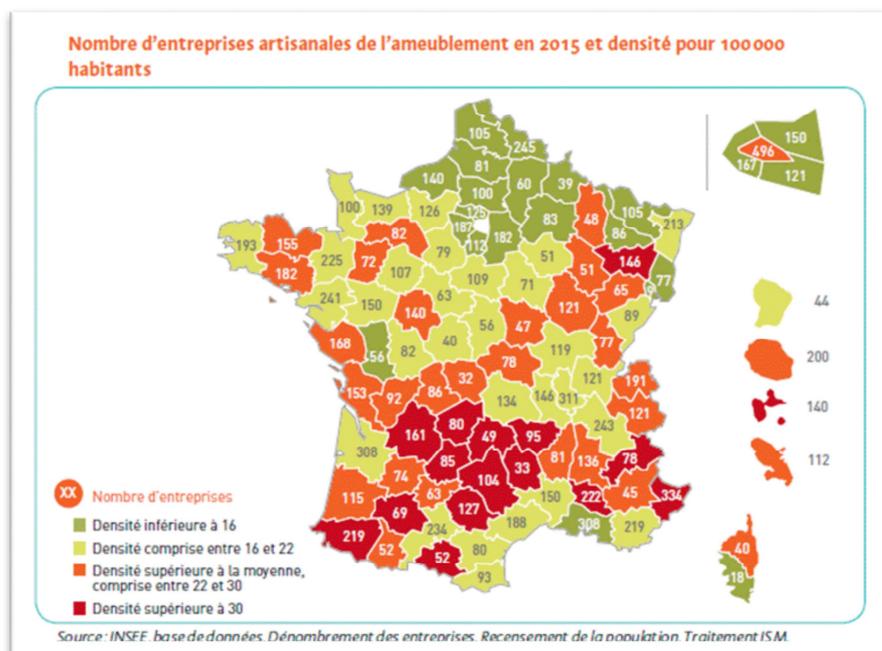
Les entreprises de seconde transformation du bois en France sont caractérisées par :

- Une forte représentation d'indépendants et de TPE (94 % des entreprises comptent moins de 10 salariés, 60 % d'entre elles n'ont aucun salarié)
- Des effectifs salariés en baisse constante depuis 2008 (-19,2 % pour les menuisiers, -14,8 % pour les charpentiers)
- Une moyenne d'âge en hausse, (la moyenne nationale est de 38 ans, 10 % ont plus de 55 ans), ce qui pose la question du manque de ressources humaines potentiel en cas de reprise, d'autant plus que le turnover des menuisiers est plus élevé que la moyenne constatée pour l'ensemble de la Branche du Bâtiment.⁵

9.2 MAIS UN SECTEUR BOIS BATIMENT EN DEVELOPPEMENT

Le secteur « bois bâtiment » (menuisiers et charpentiers) regroupe en France près de 65 000 entreprises, avec une progression du nombre de création de l'ordre de 16 % entre 2010 et 2015⁶.

La catégorie spécifique des entreprises artisanales (moins de 11 salariés au moment de leur inscription au Répertoire des Métiers) affiche une densité moyenne de 21 pour 100 000 habitants. Les régions de production forestières, comme les Pyrénées-Atlantiques ou l'Ariège, affichent une surdensité.



⁵ Le secteur Bois Bâtiment, Etat des lieux et cartographie des Métiers, Etude réalisée par FC Consultant et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des qualifications du BTP, 2018.

⁶ Ibid

10. Les tendances des marchés de l'aval de la filière Bois de la zone Poctefa France

Malgré l'importance de la ressource forestière sur le territoire français (la forêt recouvre 30% du territoire national), 60 Milliards d'euros de chiffre d'affaire, et 250 000 emplois dans l'aval de la filière, celle-ci affiche chaque année une balance commerciale fortement négative.

En 2018 le déficit commercial a été de 5 milliards d'€.⁷

Dans les Pyrénées en particulier, on constate un **manque de produits adaptés en matière de qualité, de format et de séchage** en provenance des entreprises de 1ère transformation pour répondre à la demande de la 2ème transformation. Ainsi il n'est pas rare de voir dans les réalisations régionales des bois locaux mis en œuvre localement mais transformés par des entreprises en dehors de notre région.

La filière régionale, comme la nationale, fait face à une conjoncture compliquée : baisse générale de la demande dans le BTP, chute du marché à l'export en Espagne, forte demande de la Chine en bois brut qui fait monter les enchères pour l'approvisionnement des locaux, etc. Dans ce contexte, le renouvellement des outils actuels vieillissants qui nécessitent de lourds investissements est difficile à réaliser. Sans compter les difficultés de recrutement et les problèmes de transmission des entreprises, très souvent familiales, au moment des départs à la retraite.

Le principal enjeu de la filière dans son ensemble consiste donc à **mobiliser davantage la ressource locale en développant l'usage du bois en général.**

Pour le bois construction cela passe par :

- une meilleure valorisation des essences régionales. Cela nécessite de faire prendre conscience aux prescripteurs qu'il existe des solutions en bois local : dans une région où la construction bois ne fait pas partie de la culture, peu de gens réalisent le potentiel de la ressource locale disponible ;
- une adaptation des entreprises pour être en mesure de transformer le bois local de manière qualitative et quantitative (machines adaptées, capacités de séchage et de stockage adéquats).

⁷ Le secteur Bois Bâtiment, Etat des lieux et cartographie des Métiers, Etude réalisée par FC Consultant et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des qualifications du BTP, 2018.

10.1 LE MARCHÉ DE LA CONSTRUCTION BOIS

Il se caractérise par :

- 1981 entreprises en France
- un CA total de 3.6 milliards d'€ en 2016 (3% du CA national du secteur du bâtiment)
- 27 420 salariés soit 3% des effectifs du bâtiment en France
- 60% des entreprises ont un effectif < 10 salariés
- 22% entre 10 et 19 salariés
- 18% ont plus de 20 salariés

Une enquête sur le secteur de la construction bois en 2016⁸ fait l'état d'une période particulièrement difficile pour le secteur de la construction bois mais de belles évolutions en perspective.

Elle révèle les tendances positives du marché de la construction bois, notamment dans le secteur des logements collectifs et des projets d'extension surélévations de maisons individuelles.

Ces perspectives favorables ne doivent pas occulter que les acteurs de la construction bois ont subi comme leurs confrères la crise du bâtiment, mais ses effets se sont fait ressentir avec un décalage de trois ans.

Parmi les signaux encourageants on peut souligner la bonne performance de la part de marché en construction bois sur le segment de la construction neuve de bâtiments industriels et artisanaux: elle est passée de 12 à 17% en deux ans.

Une nouveauté de cette enquête réside dans le caractère unanime des projections positives des dirigeants sur les perspectives d'activité. Portés par l'espoir d'une sortie de crise proche, ils anticipent une relance de la construction bois dans tous les secteurs. En témoignent les décisions d'investissement à horizon 2 ans prises par 29% des entreprises et les souhaits d'embauche formulés pour l'année 2017 par 4 dirigeants sur 10.

⁸ Enquête nationale de la construction Bois. Activité 2016. Réalisation: Cellule économique de la construction de Bretagne. Financement: Cofifab. Partenariat: FBR. FFB. Afcobois

10.2 LE MARCHÉ DE L'AMEUBLEMENT

Il se caractérise par :

- 21800 entreprises en 2015, en baisse de 12% /2011 dont 2770 entreprises en Nouvelle Aquitaine
- 44900 salariés
- En 2015 le secteur de l'ébénisterie représentait un peu plus des $\frac{3}{4}$ des entreprises de l'ameublement.
- 81% du CA de la profession est générée par l'ébénisterie
- 59 % des entreprises ont moins de 10 salariés
- Un marché principalement B to C, 76% de la clientèle étant constituée de particuliers.

En 2017, le marché du meuble affiche une progression de 2 % pour atteindre les 9,76 milliards d'euros TTC. Le segment des meubles de cuisine enregistre la plus forte croissance (+ 4 % par rapport à 2016). Les spécialistes cuisine affichent la meilleure progression du marché de la distribution (+ 6 %).

Les artisans occupent une part de marché de 3,4 % dans les circuits de distribution. La filière emploie 110 000 salariés dont 50 000 dans la fabrication (artisanat et industrie).

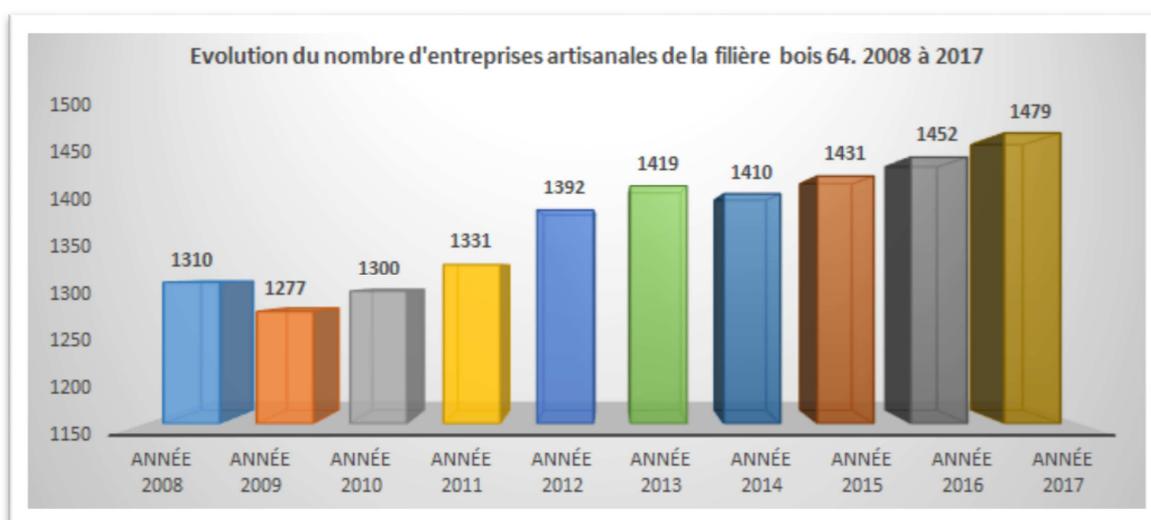
Des politiques sociales et des actions en matière de formation ont été mises en place par le secteur.

11. Données de cadrage des entreprises du bois de la zone projet

La filière bois artisanale recouvre des réalités métiers disparates, en partie sur le secteur de la construction, en partie sur le secteur de l'ameublement. Le répertoire des métiers enregistre les activités dans une nomenclature intitulée NAFA. La Nomenclature d'Activités Française de l'Artisanat (NAFA) est une description des activités artisanales d'un point de vue économique. C'est un outil permettant une connaissance statistique de l'artisanat.

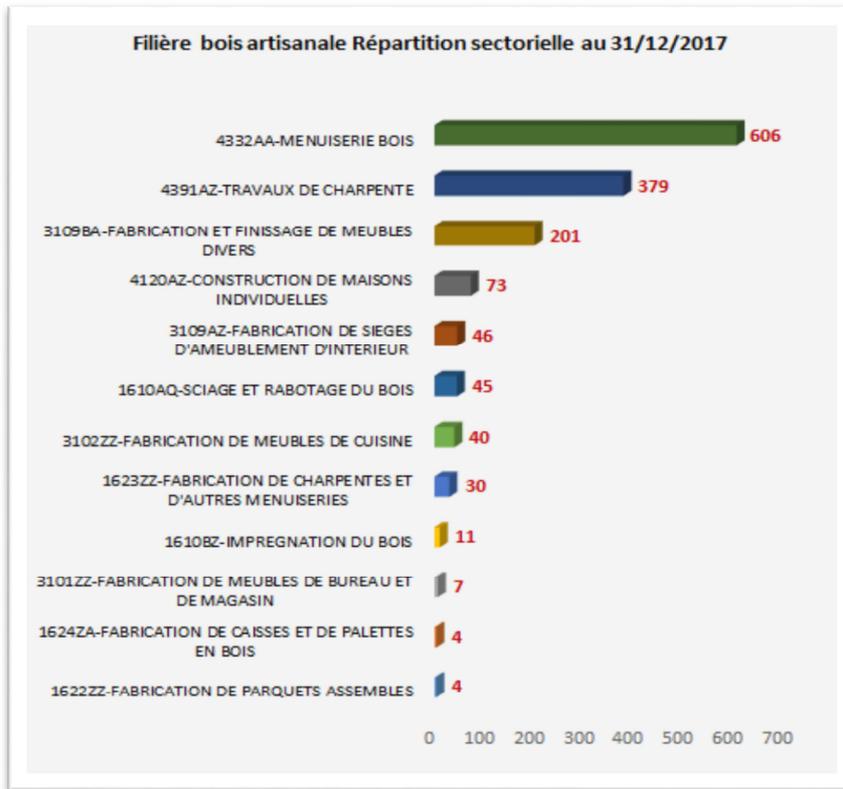
11.1 LA SITUATION DES METIERS ARTISANAUX DU BOIS DES PYRENEES-ATLANTIQUES

11.1.1 L'EVOLUTION DU TISSU SUR LA DECENNIE

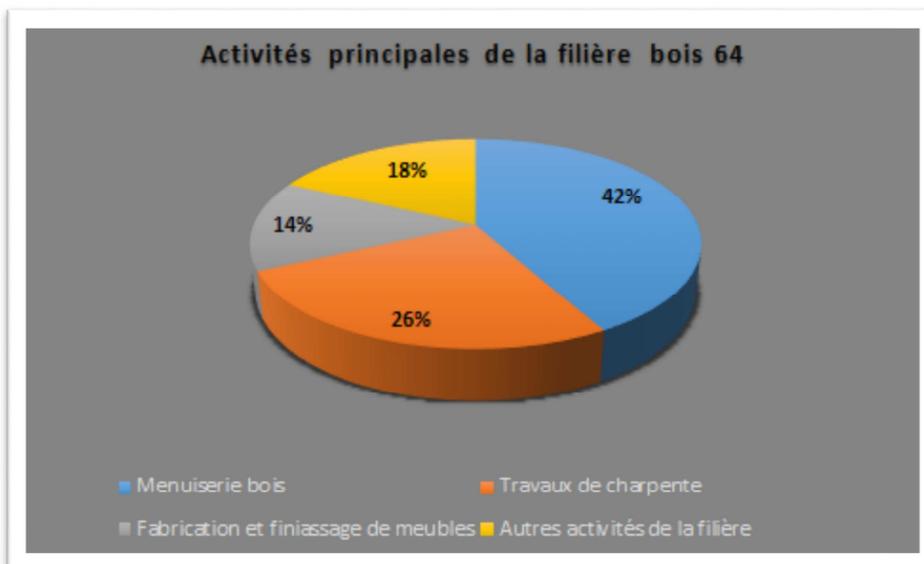


Le nombre d'entreprises s'est accru de 13% sur la décennie. Pour autant, il est difficile d'interpréter cet accroissement comme un signe de bonne santé économique de la filière car le nouveau statut d'auto-entrepreneur, qui a fait doubler les immatriculations, a également précarisé les chefs d'entreprises.

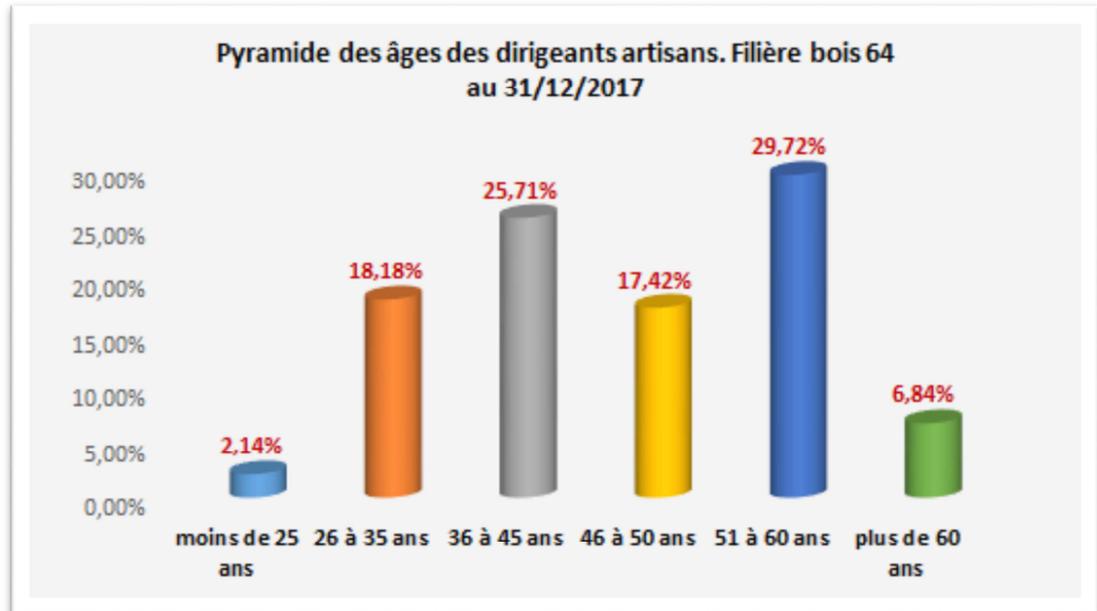
Au 31/12/2017 1446 entreprises sont répertoriées dans les activités ciblées supra :



11.1.2 LES ACTIVITES PRINCIPALES



11.1.3 PYRAMIDE DES AGES DES DIRIGEANTS

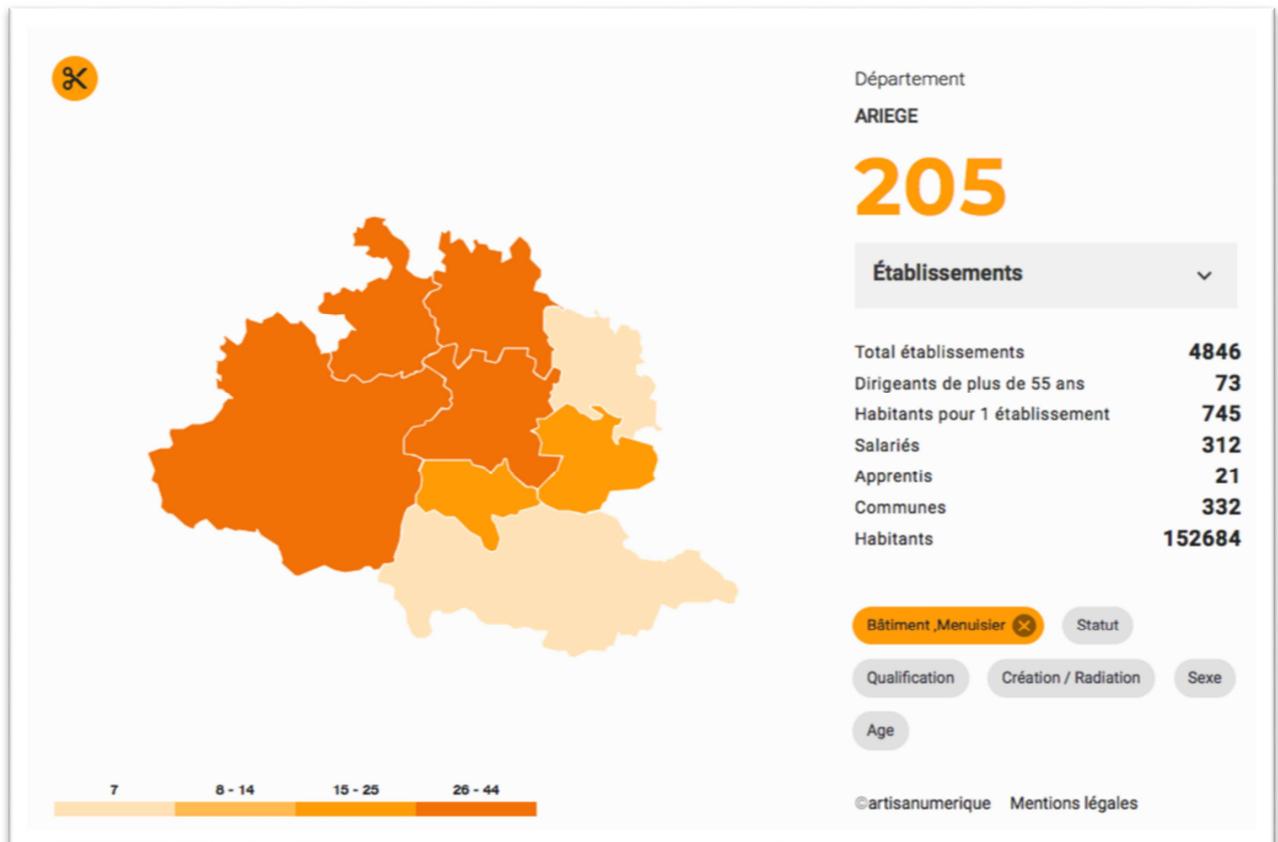


11.1.4 INDICATEUR DES 55 ANS ET PLUS:

22% des dirigeants ont 55 ans ou plus (327 dirigeants sur 1479), chiffre synchrone à la pyramide des âges des dirigeants artisans des Pyrénées Atlantiques (soit 21% toutes activités confondues dans le département).

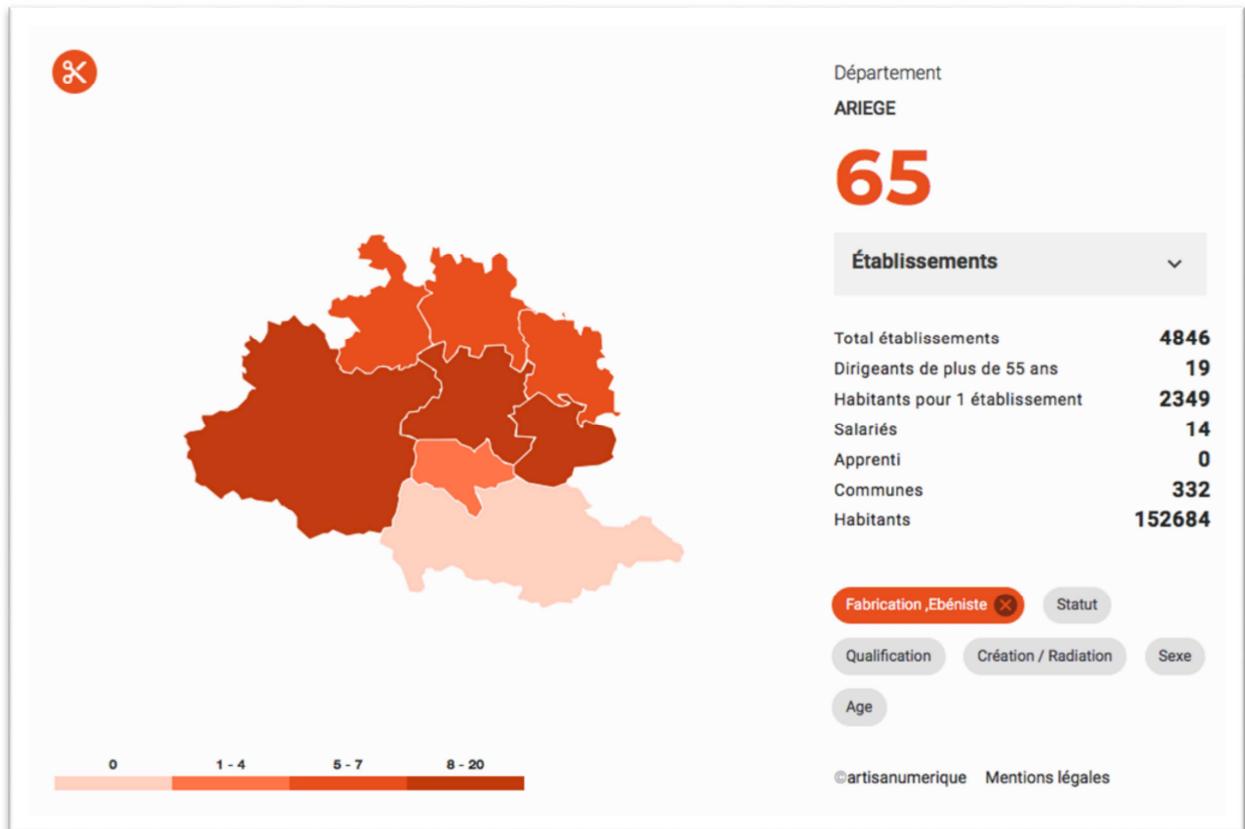
11.2. LA SITUATION DES METIERS ARTISANAUX DU BOIS DANS L'ARIEGE

11.2.1 LES MENUISIERS



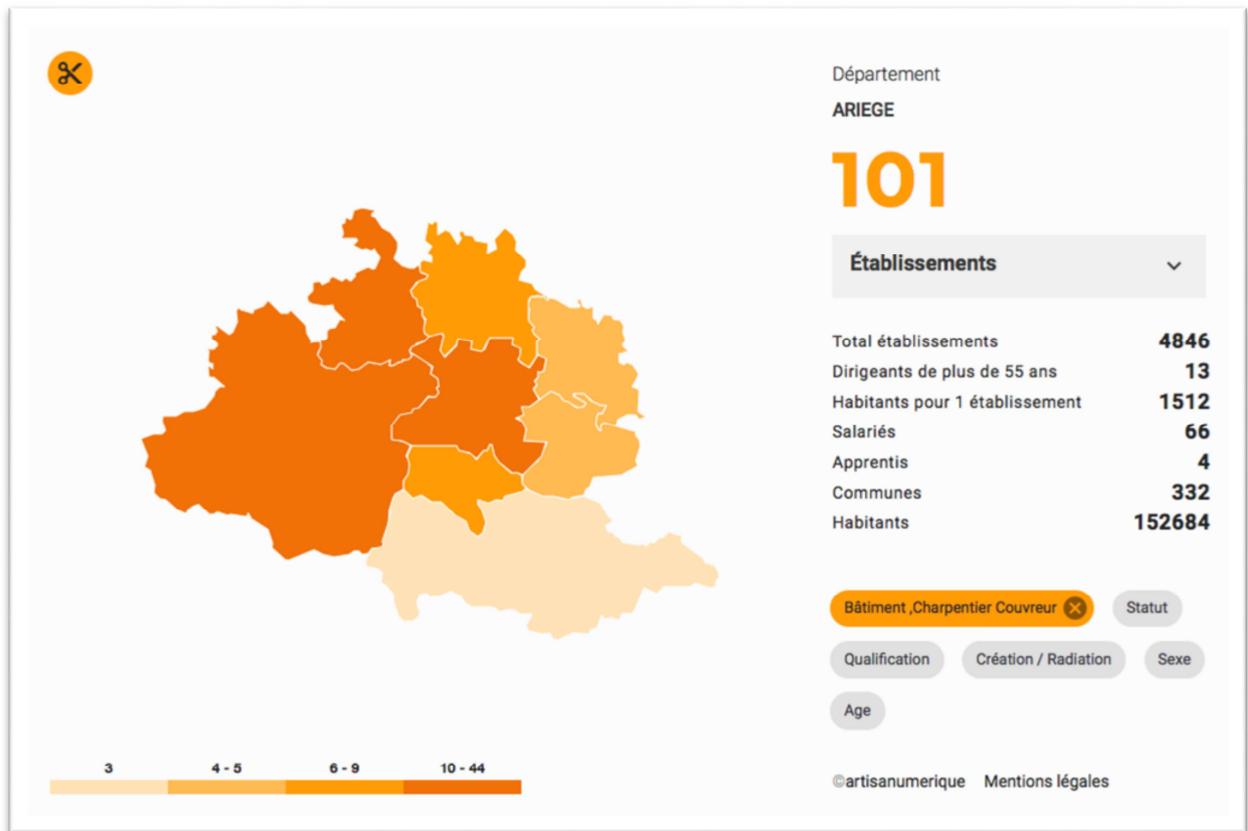
C'est le métier le mieux représenté du département avec 205 entreprises sur les 4846 que compte l'Ariège. 312 personnes sont employées dans ces entreprises, qui forment également 21 apprentis. Cependant 35 % des chefs ont plus de 55 ans et l'âge moyen du dirigeant est de 48 ans. 177 chefs d'entreprise sont titulaires de la qualité d'artisan, 79 ont un statut de société, 76 un régime d'auto-entrepreneur et 50 sont des entreprises individuelles.

11.2.2 LES EBENISTES



L'Ariège compte 65 ébénistes sur les 4846 entreprises artisanales du département. Plus de 29 % des chefs d'entreprises ont plus de 55 ans. Aucun ne forme d'apprenti, ce qui peut sembler inquiétant pour la transmission et le renouvellement du savoir-faire.

11.2.3 LES CHARPENTIERIS COUVREURS



C'est le métier qui compte le plus de jeunes chefs de la filière avec moins de 13 % de chefs de plus de 55 ans. En revanche, moins de 4 % d'entre elles forment un apprenti, et la plupart d'entre elles n'ont pas de salariés.

En synthèse :

Une filière traditionnelle en stagnation, qui emploie peu de salariés, et forme peu d'apprentis.

12. L'enquête auprès des entreprises

Dans le cadre du projet COOPWOOD, une enquête auprès des entreprises artisanales de l'Ariège et des Pyrénées-Atlantiques, partenaires du projet, a été réalisée en mai 2018. Il s'agissait de comprendre le positionnement des TPE artisanales de la filière bois : leur vision prospective du métier, leur besoins futurs en compétences, l'adéquation de l'offre de formation initiale et continue au regard de leurs attentes.

Pour correspondre aux activités des métiers du bois les plus représentatives de la zone projet, les entreprises enquêtées ont été choisies parmi les codes suivants ⁹ :

Code	Intitulé	Code	Intitulé
1610 AQ	Sciage et rabotage du bois	3101ZZ	Fabrication de meubles de bureau et de magasin
1610AR	Fabrication de parquets moulures et baguettes	3102ZZ	Fabrication de meubles de cuisine
1610BZ	Imprégnation du bois	3109AZ	Fabrication de sièges d'ameublement d'intérieur
1621ZZ	Fabrication de placages et de panneaux de bois	3109BA	Fabrication et finissage de meubles divers
1622ZZ	Fabrication de parquets assemblés	4120BA	Construction de maisons individuelles
1623ZZ	Fabrication de charpentes et d'autres menuiseries	4332AA	Menuiserie bois
1624ZA	Fabrication de caisses et de palettes en bois		

12.1 LES RESULTATS DE L'ENQUETE

L'enquête s'est déclinée selon une approche quantitative complétée par une approche qualitative.

Un questionnaire comprenant principalement des questions fermées a été adressé par mail à trois reprises à 1340 entreprises artisanales des départements 64 et 09.

34 entreprises, dont le nom figure en annexe, ont répondu à ce questionnaire.

⁹ NB l'intitulé construction de maisons individuelles ne permet pas d'identifier les constructeurs de maisons bois qui ne sont pas répertoriés dans un code NAF spécifique.

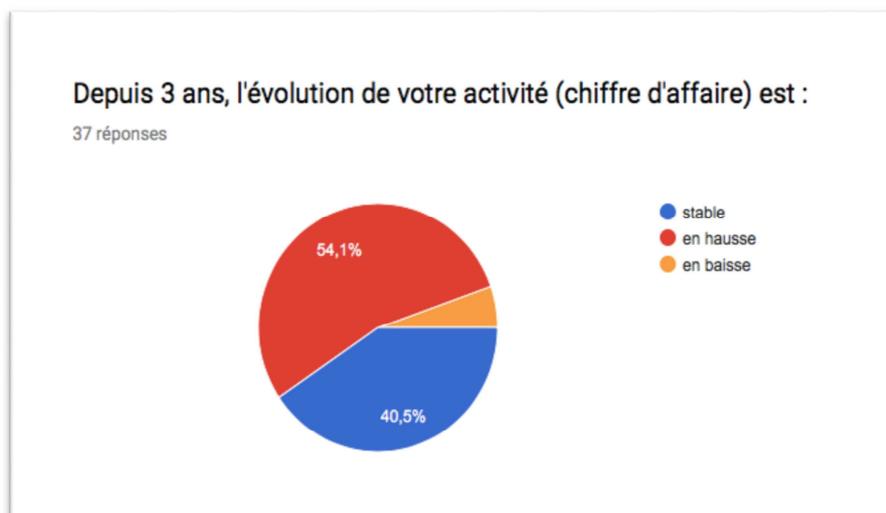
Sont présentés ci dessous les réponses à ce questionnaire.

Sur les 39 entreprises qui ont répondu à l'enquête :

- 2/3 sont installées dans le département des Pyrénées-Atlantiques et 1/3 dans l'Ariège.
- 45 % sont des entreprises de menuiseries et 20 % des entreprises de charpente, les autres métiers étant ensuite représentés à part égale.
- 32 % des dirigeants ont entre 36 et 45 ans,
- 26 % des dirigeants ont entre 51 et 60 ans,
- 23 % des dirigeants ont entre 26 et 35 ans,
- 46 % des chefs d'entreprises sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP des métiers du bois, 11 % d'un bac professionnel lorsque plus de 13 % sont autodidactes,
- Sur les 39 répondants, la moitié emploie 1 salarié, et 4 entreprises ont plus de 5 salariés,
- Les contrats sont majoritairement à durée indéterminée.

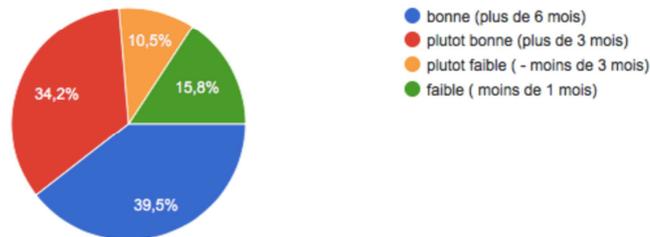
12.2 UNE ATTITUDE DES DIRIGEANTS PARADOXALE

Le contexte économique actuel semble plutôt positif selon les chefs d'entreprises interrogés, avec un chiffre d'affaire majoritairement en hausse ou stable et des perspectives favorables.



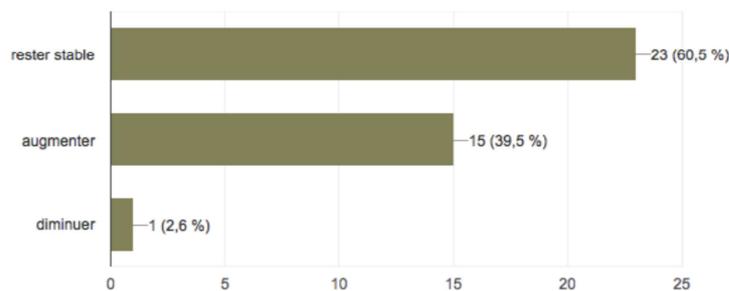
Concernant le carnet de commandes de votre entreprise, votre visibilité est :

38 réponses



Dans les trois prochaines années, pensez-vous que votre chiffre d'affaire va :

38 réponses

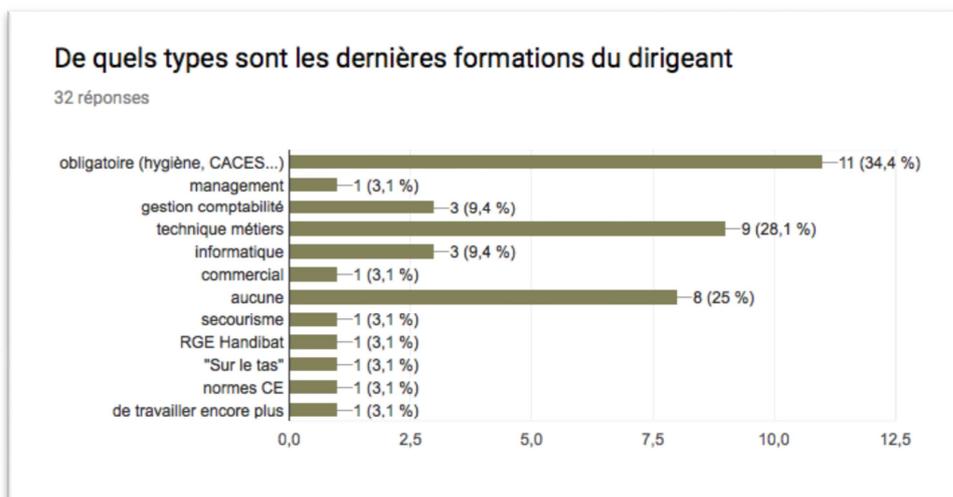


Malgré des opportunités de développement, et un effectif salarié légèrement en tension, le secteur devrait offrir peu de création d'emplois, les dirigeants invoquant sans craindre la contradiction, la conjoncture et un manque de visibilité. Les créations d'emplois prévues le sont dans les métiers de la production essentiellement, également répartis entre personnes à former et salarié qualifié. Les départs en retraite prévus seront majoritairement compensés par des recrutements.



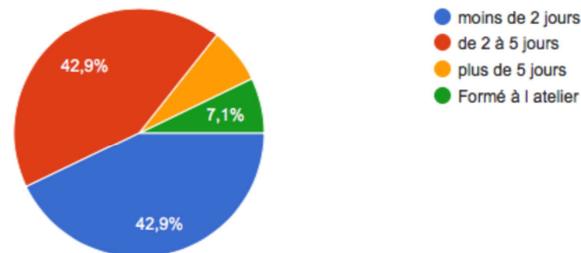
Plus de 80 % des entreprises qui ont répondu pensent que les métiers du bois sont amenés à évoluer, notamment concernant les techniques métier et l'intégration du numérique.

Cependant cette perspective de mutation se traduit faiblement dans les formations réalisées tant par le dirigeant que par ses salariés, ni même dans les besoins en formation exprimés.



De quelle durée moyenne sont les formations professionnelles auxquelles participent vos salariés ?

14 réponses



Globalement, les chefs d'entreprises ne rencontrent pas de difficultés majeures dans la mise en place de formations, même s'ils relèvent un manque d'offre de formation adaptée à leurs besoins prioritaires :

- Faire évoluer les compétences des équipes
- Préparer la transmission – reprise de leur entreprise.

Les Chambres de Métiers et les Organisations professionnelles sont les principaux opérateurs pour la réalisation de formation.

LIMITES DE L'ETUDE

Le faible taux de réponse des entreprises à notre questionnaire ne permet pas d'extrapoler des résultats à l'échelle du territoire POCTEFA ou de l'ensemble des professionnels du bois.

Cette présentation n'a pas la prétention d'énoncer des résultats statistiques fiables mais seulement d'ébaucher quelques tendances ou « signaux faibles » concernant l'avis des professionnels sur leur métier et son avenir. Pour ce faire, notre démarche d'enquête comprend des entretiens en face à face avec les chefs d'entreprises.

12.3. RESULTATS QUALITATIFS – DEPARTEMENT 64

L'approche qualitative a été réalisée par la CMA 64 dans le cadre d'entretiens semi directifs avec des dirigeants d'entreprise. Ces entretiens visent à compléter et à préciser le diagnostic de la filière et l'état des lieux de l'offre de formation alimentés par le recueil d'éléments d'information documentaires.

Ces entretiens d'écoute visent à recueillir en face à face in situ ou par téléphone la perception des dirigeants sur différents items :

- **la conjoncture de la filière et plus précisément du métier**
- **le devenir du métier, leur vision prospective**
- **leurs attentes en compétences futures pour le maintien / développement de l'entreprise**
- **leur perception de l'offre de formation initiale et continue en regard de ces attentes**

L'analyse de contenu de ces entretiens extrêmement riches, confrontée aux données du diagnostic filière et à l'état des lieux de l'offre de formation donne une vision d'ensemble de la situation des différents segments de la filière et des limites de l'offre de formation initiale et continue face aux attentes des entreprises.

12.3.1 LISTE DES DIRIGEANTS ENTENDUS

Prénom NOM	Activité	Commune	Date de l'entretien
Laurent FENNETEAU	Restauration de meubles	64110 GELOS	10/07/2018
Pierre LATAILLADE	Fabrication et restauration de sièges et de meubles	64520 CAME	13/07/2018
Jean Claude GIUSEPPI	Sculpture sur bois Restauration de meubles	64290 ESTIALESCQ	10/07/2018
François DESMARCHELIER	Création fabrication de mobilier contemporain	64100 BAYONNE	19/07/2018
Panpi DUHALDE	Menuiserie bois Maisons ossature bois	64240 HASPARREN	19/07/2018
Nadège SAVARY	Tapiserie d'ameublement	64000 PAU	18/07/2018
Daniel ARCONDEGUY	Charpente / Menuiserie	64270 LEREN	10/07/2018

12.3.2 DES POSITIONNEMENTS DIFFERENCIES EN FONCTION DES SEGMENTS DE MARCHÉ¹⁰

Le premier constat à mettre en exergue à l'issue de ces entretiens est un constat de disparité : disparité des problématiques des entreprises, qui ne sont qu'une illustration de la situation conjoncturelle et structurelle du métier et du segment de marché sur lequel se trouvent leurs activités respectives.

Ainsi on pourra distinguer :

1. les entreprises dont les savoir-faire se perdent par évolution de la demande, au fur et à mesure que les usages de leur métier se restreignent. C'est le cas notamment des sculpteurs sur bois, chaisiers, restaurateurs de meubles. Les évolutions de la consommation ont entraîné un recul et une nécessaire diversification des professionnels de l'ameublement. On n'achète plus de meubles, mais des solutions d'agencement : les agencements de cuisines et salles de bains, et les placards/dressings ont remplacé les meubles d'autrefois. On répare/ restaure moins les meubles anciens, si ce n'est dans un désir de préservation patrimoniale ou de conservation de souvenirs de famille.

« les gens n'achètent plus de meubles, ils achètent des agencements »

« Les ébénistes se sont reconvertis vers les cuisines ».

« Au moment de l'avènement d'Ikéo, Ikéo envoyait des modèles aux ébénistes. Ils ont noyé le marché » Verbatims Entretien JC Giuseppi

Dans ces conditions, devant l'absence de perspectives du métier, les dirigeants forment peu ou pas de jeunes et ne font pas ou plus de promotion de leur métier; ces métiers qui étaient il y a une décennie encore des métiers de niche sont confrontés à un risque de disparition à court/ moyen terme de l'expertise du geste faute de transmission des savoir-faire.

« Je ne conseillerais pas à un jeune en recherche d'orientation de choisir un métier de l'artisanat. Mais si un jeune motivé par mon métier venait me voir, bien sûr que je l'encouragerais » Verbatim Entretien JC Giuseppi

2. Les entreprises soumises aux aléas conjoncturels et structurels de leur filière : c'est le cas des charpentiers et menuisiers affectés par les variations cycliques du secteur du bâtiment et par la difficulté récurrente à trouver de la main d'œuvre qualifiée, qui est moins criante dans les phases de repli conjoncturel, et redevient flagrante dans les phases de reprise économique.

Une analyse plus fine des différents positionnements stratégiques à l'œuvre chez les artisans de la filière en fonction de l'agilité des dirigeants dans un environnement complexe et mouvant peut permettre de dégager quelques positionnements types observables.

¹⁰ Voir schéma ci-après Grille de positionnement des métiers de la filière bois ameublement

Ces positionnements sont de l'ordre de l'anticipation, de l'adaptation ou du repli selon que le dirigeant fait preuve :

- d'une réelle vision offensive de son entreprise et de son évolution dans l'environnement,
- d'une simple vision défensive pour contrecarrer une partie des paramètres de l'environnement, par ex la pression concurrentielle par un positionnement différencié
- de peu voire pas de vision ce qui se traduit par une posture de repli, où l'entreprise subit passivement les mutations de son environnement.

Positionnement des artisans de la filière bois ameublement

- ❖ **Les visionnaires**
Economie d'anticipation :
 Veille, projets, nouvelles idées...
 Marchés porteurs, haut de gamme
 Stratégies commerciales abouties
 Clientèle rajeunie
 Participation régulière à des formations
 Entreprises structurées
- ❖ **Les adaptés**
Economie d'adaptation
 Panel d'activités diversifié, sur-mesure
 Proximité avec la clientèle
 Clientèle renouvelée
 Participation régulière à des formations
- ❖ **Les surdoués**
Economie de niche
 Savoir-faire rare, inventeur
 Clientèle très aisée ou pouvoirs publics
 Travail en réseau
 Formation initiale poussée
 Très actif en formation continue
- ❖ **Les attentistes**
Economie d'attente
 Ont conscience des enjeux et de leurs limites
 Absence de projets
 Stratégies commerciales limitées
 Clientèle vieillissante
 Pas de formation continue
- ❖ **Les passéistes**
Économie de production
 Prestation inadaptée aux attentes
 Absence de stratégie commerciale
 Clientèle vieillissante
 Artisans isolés
 Pas de formation continue
- ❖ **Les « derniers des mohicans »**
Economie de niche
 Savoir-faire rare,
 Marché en recul
 Risque de perte de savoir-faire par déficit de transmission



12.3.3 DES CONSTATS PARTAGES PAR L'ENSEMBLE DE LA FILIERE

12.3.3.1 Des freins à l'apprentissage et à la formation initiale des jeunes

Les dirigeants se font l'écho des freins auxquels ils sont confrontés : contraintes réglementaires, problématique de l'orientation des jeunes, déficit d'image ou représentation fausse des métiers, manque de motivation des candidats, manque de promotion des métiers.

Les prescriptions réglementaires en vigueur (directives machines) restreignent voire interdisent l'usage des machines dangereuses par les jeunes (mineurs notamment) au point de dissuader les dirigeants de recourir à l'apprentissage par peur des sanctions en cas d'incident, et parce qu'ils ne voient pas l'intérêt d'accueillir des jeunes qu'ils ne peuvent former au geste en atelier.

« Je suis venu pendant un an tous les Samedi matin pour former un jeune. Il a eu un accident du travail. La famille s'est retournée contre l'entreprise. Le côté paternaliste, c'est fini » **Verbatim Entretien Panpi DUHALDE.**

« C'est trop de risque. Chez moi j'ai une scie circulaire, un rabot, une toupie. Je ne pourrais pas laisser un jeune seul dans mon atelier » **Verbatim entretien Jean Claude GIUSEPPI**

Les dirigeants ont constaté la modification du rapport au travail des nouvelles générations (Y et Z – jeunes nés après 95) et leurs conséquences. Ainsi, un dirigeant dénonce les prétentions salariales de jeunes qui n'ont pas encore acquis l'expertise du geste.

« On prend des BTS en CDD. Je vois le changement du rapport au travail. J'ai eu des jeunes qui sortaient de l'Ecole Boulle, ils me demandaient un salaire élevé au bout d'un an. » **Verbatim Entretien Panpi DUHALDE.**

Les dirigeants dénoncent également la carence d'orientation des jeunes qui frappent à la porte des entreprises en n'ayant aucune vision de la réalité du métier.

« Beaucoup de filles appellent pour faire des stages, mais on constate un manque de réalisme sur le métier » **Verbatim entretien Pierre LATAILLADE**

Un dirigeant dont le conjoint est infirmière évoque le manque de réalisme d'une infirmière en reconversion qui prépare le CAP d'ébéniste au LP de Coarraze

« Elle rêve éveillée. Elle reprendra vite son métier d'infirmière. Là, il y a du boulot » **Verbatim entretien Jean Claude GIUSEPPI**

Le manque de promotion des métiers est souligné par les dirigeants qui estiment insuffisants les efforts en ce sens, et soulignent la dévalorisation persistante par le système éducatif français des métiers manuels au profit des métiers de cols blancs.

« Il faut faire de la promotion des métiers. Les jeunes vont changer de métier plusieurs fois. En Allemagne le tournant après-guerre a été traité par filière. Le jeune en apprentissage doit avoir un titre de maître charpentier pour rentrer en entreprise. L'apprenti et le maître apprenti sont formés dans le même centre.

En France la filière n'est constituée que par la formation initiale, le jeune n'a pas sous les yeux l'expérience du parcours d'un professionnel. Cela engendre un problème de transmission et de motivation. La filière éducative doit proposer une reconnaissance du métier autre qu'intellectuelle »

Enfin le manque de motivation des jeunes est également invoqué, qui conduit les dirigeants à refuser de former des jeunes en stage, apprentissage...etc...

« J'ai souvent pris des stagiaires du LP de Coaraze. C'est une catastrophe »

« L'une d'elle avait soif d'apprendre, même si elle ne savait pas faire grand-chose »

« Ils n'ont pas envie d'apprendre et le LP compte sur les professionnels pour les former. On finit par perdre du temps à leur apprendre alors qu'ils n'en n'ont pas envie. Je ne prends plus de stagiaires. » **Verbatim entretien Nadège SAVARY**

Certains métiers sont confrontés à une problématique inverse de celles énoncées ci-dessus. C'est le cas du métier de tapissier décorateur qui attire de nombreuses vocations féminines, alors que le gisement d'emplois est faible voire inexistant.

En effet la majeure partie (78%) des entreprises de tapisserie décoration sont unipersonnelles. Il s'agit de micro structures n'ayant pas les moyens de dégager une activité suffisante pour assumer les salaires et charges sociales d'un salarié. Par conséquent au sortir de la filière de formation initiale, les « néo tapissiers décorateurs » n'ont qu'une solution : la création d'entreprise, à leurs risques et périls.

Dans l'artisanat, on s'installe après 6 à 8 ans d'expérience salariée, avec une expertise du geste. Ces installations sans le savoir faire du geste qui ne s'acquiert que par des années de pratique sont extrêmement fragiles.



12.3.3.2 Une vision plutôt pessimiste de l'avenir des métiers

Interrogés sur la vision prospective de l'évolution du métier, certains dirigeants sont plutôt enclins au pessimisme.

- ✓ **Cela s'explique dans le cas des activités menacées par les évolutions de marché.**

Ainsi le sculpteur sur bois pense que son activité vit ses derniers moments. Il nuance son propos toutefois en évoquant la situation de ces savoir-faire qui deviennent des savoir-faire d'excellence rares, qui ne sont plus détenus que par un petit nombre de professionnels, qui occupent une niche étroite du marché.

Il souligne le risque de perte des savoir-faire par non transmission car les artisans forment peu ou pas de jeunes dans un tel contexte.

Il évoque le modèle japonais où un dispositif aurait été mis en place par les pouvoirs publics pour perpétuer les savoir-faire évitant ainsi leur disparition.

- ✓ **Pour les activités du bâtiment, la problématique récurrente est davantage celle de l'image des métiers et de la difficulté cyclique à recruter de la main d'œuvre qualifiée.**

« A mes yeux il n'y a pas d'avenir. Il n'y a pas eu assez de valorisation des métiers, pas de grosses campagnes d'attractivité des métiers »

Toutefois les deux professionnels du bâtiment, qui œuvrent en charpente, menuiserie, maisons ossature bois ont nuancé le propos car issus du sérail du compagnonnage, ils disent qu'ils n'ont pas de difficultés à recruter chez les compagnons.

« Il y aura toujours des jeunes sur le marché ». **Verbatim entretien Daniel ARCONDEGUY**

« On a toujours quelqu'un en formation. On passe par le GEC (groupement d'employeurs ou par la FNC(fédération nationale des compagnons » **Verbatim Entretien Panpi Duhalde**

- ✓ **La vision prospective reste l'apanage des dirigeants qui ont une stratégie offensive : ils anticipent et préparent les évolutions de l'environnement, et se structurent en conséquence par opposition à ceux qui, les subissant, ont une vision pessimiste de l'avenir du métier.**

« Le métier se numérise à outrance. On a subi une grosse mutation que certains métiers n'ont pas encore vécue. Ce tournant a été pris il y a dix ans déjà. Le besoin est tellement précis qu'on est obligé d'avoir recours au numérique.

Tant qu'on faisait du dépannage ou du service immédiat dédié, ça allait. Mais pour les projets plus importants où on assure le gros œuvre, les clients veulent du clé en main, et un seul interlocuteur.

Cette situation à amener l'entreprise à se structurer : bureau d'études intégré, à s'équiper en CAO DAO, robot numérique, à investir dans des compétences : chargé d'affaire, conducteur de travaux, gestion des commandes, des achats et des livraisons »



12.3.3.3 Une offre de formation initiale inadaptée aux évolutions de besoins

Interrogés sur les besoins en main d'œuvre, les dirigeants sont plutôt unanimes sur l'inadéquation de l'offre de formation initiale qu'ils jugent inadaptée et dont les contenus sont le plus souvent en décalage avec la réalité de l'entreprise, à l'exception de parcours d'excellence comme le compagnonnage, plébiscité et privilégié par les dirigeants qui en sont issus.

D'autre part l'allongement des cursus n'est pas forcément jugé pertinent par les dirigeants car ils en dénoncent les effets pervers, dont le manque de culture du geste d'un jeune issu de BTS, et des prétentions salariales qu'ils jugent « déconnectées de la réalité. »

*« Le compagnonnage¹¹ a pour double but de **former des hommes en même temps que des professionnels qualifiés**. Il permet à chaque individu **l'accomplissement de ses possibilités culturelles et professionnelles, grâce à l'exercice de son métier et à la transmission des savoirs**.*

*Le compagnonnage est **un outil de promotion sociale, de formation et d'éducation**. Autour du métier et de son apprentissage, il s'agit pour le jeune itinérant de se construire au mieux de ses capacités, pour devenir un bon professionnel et un acteur de la cité, sûr de sa valeur et de ses valeurs.*

*Le Compagnonnage, dans son principe, est présent en France et en Europe depuis 8 siècles au moins. **C'est le prolongement d'une méthode d'enseignement technique et philosophique dont le principe remonte aux origines des métiers**. Les Compagnons qui ont participé à la construction des cathédrales, de la Tour Eiffel, sont aujourd'hui à la pointe des réalisations les plus modernes et participent aux restaurations d'ouvrages prestigieux et aux grands chantiers contemporains. »*

« J'ai souvent pris des stagiaires du LP de Coarraze. C'est une catastrophe. Le LP compte sur les professionnels pour former » Verbatim entretien Nadège SAVARY

« Les jeunes sont formés sur des machines à commande numérique. L'apprentissage du geste en centre de formation est décalé. Beaucoup de jeunes font de l'agencement. Nous ici on fait de tout. C'est du sur mesure. Il y a une très grande variété de travaux chez nous » Verbatim entretien Pierre LATAILLADE

« On a toujours quelqu'un en formation. On passe par la FNC Fédération nationale des compagnons » Verbatim entretien Dirigeant compagnon Panpi DUHALDE

« Ce qui va noyer le métier c'est la progression du niveau III. Ils n'ont pas appris les fondamentaux de la technique métier. On les met sur chantier au SMIC. Les organismes de formation les gardent au maximum. »

¹¹ Site des compagnons du tour de France

<http://compagnonsdutourdefrance.org/pages/qu-est-ce-que-le-compagnonnage>

Le compagnonnage, qu'est-ce que c'est ? Essai de définition



« La formation de base s'est dégradée par décision des gouvernements successifs, qui, pour garder des profs, gardent aussi des élèves. Cette stratégie de remplissage et de maintien des jeunes dans les cursus nous amène des jeunes déconnectés qui ont eu des effets d'annonce de salaire à 1800/2000€, ce qui n'est pas en rapport avec la réalité. Cela crée de la désillusion ; Le titulaire d'un BTS n'est pas formé pour faire de l'atelier. »

« Il n'y a pas d'adéquation entre les besoins en main d'œuvre des entreprises et l'offre de formation »

12.3.3.4 Les atouts du modèle transmissif, l'importance du tutorat

Certains dirigeants ont spontanément évoqué l'importance de la transmission des savoir-faire dans l'entreprise.

Ce qu'on pourrait qualifier de tutorat était implicite dans le modèle paternaliste.

Cette transmission devient plus complexe avec le délitement du modèle paternaliste et la « sociologie des générations Y et Z »

« Dans la marqueterie et la sculpture la transmission du geste se faisait dans l'entreprise » **Verbatim entretien Pierre LATAILLADE**

Un des dirigeants raconte que son parcours lui a permis de rencontrer sur la voie du développement de ses compétences une personne importante qu'on pourrait qualifier de tuteur

« Gilbert Delcroix était diplômé en histoire de l'art et archéologie, titulaire d'un DEA de mécanique des sols et d'un doctorat de physique. Il a créé la maîtrise des sciences et techniques en préservation des biens culturels qui existe toujours à la Sorbonne »

Un autre évoque son apprentissage dans une entreprise italienne qui faisait de la menuiserie : portes, fenêtres, et de la restauration de meubles.

« C'était un visionnaire, il avait déjà anticipé l'industrialisation du secteur des fermetures »

Dans le cas du compagnonnage, le jeune itinérant se forme auprès de différents tuteurs à des savoir-faire pluridisciplinaires du métier.

12.3.3.5 La formation continue outil de développement des compétences des actifs : des atouts et des limites

Le recours à la formation continue par les artisans priorise le plus souvent les formations obligatoires et les formations de perfectionnement métier. Ensuite viennent les formations « transversales : gestion, marketing, TIC...

Dans les entreprises structurées d'une certaine taille le regard est différent : certaines se sont dotées de fonctions marketing/ commercial, gestion, bureau d'étude, d'autres évoquent la carence de certaines compétences managériales, notamment en matière de stratégie marketing.



Les retours sur la qualité de l'offre de formation sont disparates

« Au début j'ai participé à quelques formations de perfectionnement qui étaient animées par un professionnel de l'Ecole Boule, puis il a cessé d'intervenir, par la suite il y a eu des sessions avec un professionnel qui vendait de la mousse, mais ce n'était pas terrible, alors j'ai arrêté » **Verbatim Nadège Savary**

« Nous suivons quelques formations en management à Tarnos dans un organisme dont le GEC est partenaire » **Verbatim entretien Panpi Duhalde**

« Mon mari et moi participons à des formations à la CMA : SST, anglais, référencement Google »

« Actuellement nous sommes au point sur les parties design et fabrication, mais il nous manque la partie marketing, image, stratégie de positionnement » **Verbatim entretien François Desmarchelier**

Un dirigeant investi en formation continue en tant que formateur plébiscite la formation continue comme outil de développement des compétences là où il juge la formation initiale « pas du tout adaptée, en déphasage non seulement avec la réalité actuelle, mais aussi avec l'avenir » **Verbatim entretien Laurent Fenneteau**

« La formation continue a changé ma vision du métier. C'est IN- DIS- PEN-SA- BLE ! »

Un dirigeant menuisier se forme aux énergies nouvelles avec le Greta de Bayonne dans l'optique d'une reconversion vers l'éco construction.

« La formation initiale étant déficiente, nous devons compenser par la transmission de compétences. Il faut être électif et sélectif » **Verbatim entretien Daniel ARCONDEGUY**

Il ressort des entretiens que la formation continue offre une souplesse et une adéquation plus importante que la formation initiale dans ses contenus plus en phase avec la réalité de l'entreprise.

Les limites restent le choix de l'OF et du formateur qui peut s'avérer aléatoire, avec des résultats décevants.

Une limite qui n'a pas été évoquée par les dirigeants est celle de la prise en charge. Une fois dépassés les plafonds d'intervention des fonds d'assurance formation et OPCA et mises en place les formations d'application obligatoire, et les formations de perfectionnement technique, reste-t-il de la latitude pour les autres compétences dont l'entreprise souhaite se doter pour son développement et notamment les compétences transversales ?



12.4. ENQUETE AUPRES DES ORGANISMES INSTITUTIONNELS DU BOIS

L'enquête a été conduite par voie de questionnaire web auprès de 43 organismes identifiés comme agissant sur le territoire Poctefa France. Ceux ayant apporté une réponse au questionnaire figurent ci dessous :

Organisme	Titre	Nom
Interprofession Forêt Bois 64	Chargée de développement	Sofie Blanchart
Lycée Professionnel des Métiers d'art du bois et de l'ameublement & Lycée Vincent Auriol de Revel	Proviseur	
CFA BTP Toulouse	Proviseur	
CFM de l'Ariège	Directrice	Sylvia Pujal
Fédération du Bâtiment de l'Ariège	Président	Alain Leroux
CAPEB 31	Secrétaire Générale	Véronique Vallais
Xylofutur	Directeur	
FCMB Anglet	Formateur	

Le point de vue des organismes représentant la filière Bois semble plus mesuré et nuancé que ceux des chefs d'entreprises.

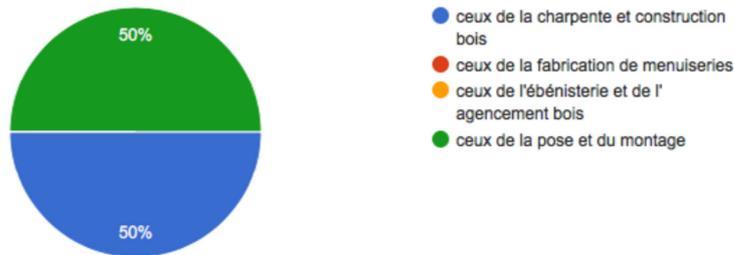
Concernant les métiers « en tension », la moitié d'entre eux estiment que la fabrication de menuiseries est celui qui peine le plus à trouver de la main d'œuvre.

Cette tendance devrait se renforcer puisque les métiers qui créeront le plus d'emplois demain sont ceux de la pose et du montage et ceux de la charpente et de la construction bois.



Selon vous, quels sont les métiers du bois qui créeront le plus d'emplois dans les 3 ans à venir ?

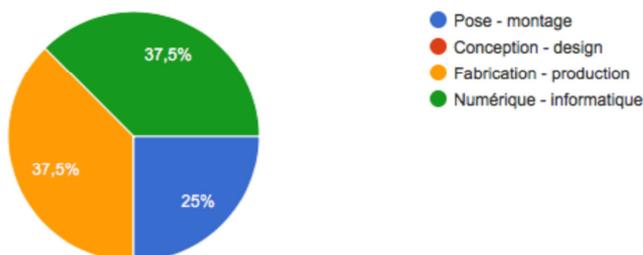
8 réponses



Mais les compétences qui seront les plus recherchées dans les 3 prochaines années sont aussi celles du numérique et de l'informatique, témoignant de la mutation de ces métiers.

Selon vous, quelles seront les compétences les plus recherchées par les entreprises dans les 3 prochaines années ?

8 réponses

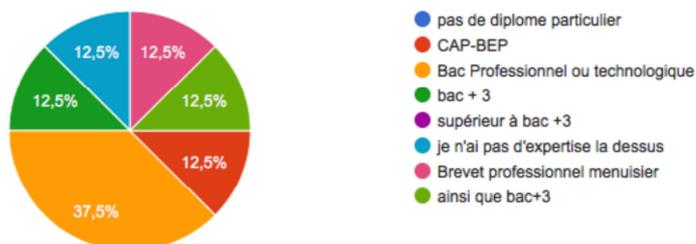


Contrairement à certains chefs d'entreprises qui préfèrent recruter du personnel de niveau CAP, moins exigeant sur les prétentions salariales, les institutionnels de la filière pensent que le niveau de qualification permettant d'occuper les emplois de demain dans la filière sera au moins du niveau bac professionnel. Ce résultat est cohérent avec la motivation des jeunes qui s'orientent vers la filière bois et qui, selon les personnes ayant répondu est le niveau de salaire.

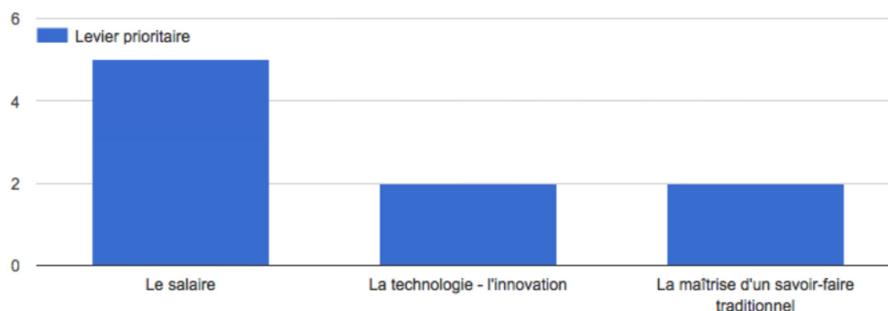


Selon vous, quel sera le niveau de qualification le plus recherché par les entreprises dans les 3 prochaines années ?

8 réponses



Selon vous, quel est le levier le plus efficace pour attirer les jeunes vers les métiers du bois ?



Concernant les opportunités de marché de l'autre coté de la frontière, les avis sont très partagés :

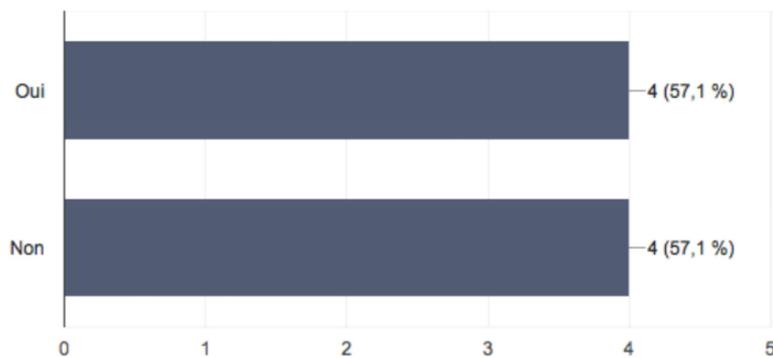
Pour les organismes positionnés sur des marchés de pointe, les organismes de formation et ceux géographiquement proches de l'Espagne, la proximité de la frontière constitue une opportunité d'exportation de nos savoir-faire notamment : « La structuration récente de la filière peut nous permettre d'être compétitifs sur les marchés européens ». Pour d'autres, et en particulier les organisations professionnelles qui défendent les intérêts des professionnels, « les marchés sont suffisants en France pour le moment », « ce sont plutôt les



espagnols qui viennent travailler en France », « il y a une concurrence tarifaire » (au désavantage de la France).

Selon vous, la proximité de l'Espagne constitue-t-elle une opportunité de marchés pour nos entreprises ?

7 réponses



13. Perspectives et propositions d'actions

13.1. LE RENFORCEMENT DE L' APPRENTISSAGE

Sur les 27 000 personnes ayant suivi un enseignement permettant d'accéder aux métiers du bois, près de 60 % se sont inscrites en voie scolaire pour préparer un bac pro et 40 % en apprentissage pour préparer un CAP¹². Il semble donc que la voie scolaire soit privilégiée pour les diplômés de niveau III, tandis que l'apprentissage conserve une image de formation pratique de base.

La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage qui vient d'être lancée a notamment pour but d'améliorer l'image de l'apprentissage et d'augmenter significativement le nombre d'apprentis afin de répondre aux besoins de certains secteurs de l'économie qui manquent de main d'œuvre.

Cependant, un paradoxe existe entre le souhait du maintien de la formule de l'apprentissage par les professionnels dans la formation initiale et leur réticence effective à prendre des apprentis. Pour cette raison, et dans le cadre de la réforme de l'apprentissage qui vient d'être lancée, le Président de la République demande l'engagement de tous : entreprises, enseignants et familles.

13.2. LA CONCENTRATION/ FUSION DES DIFFERENTS SAVOIR FAIRE

Selon l'Union de Métiers du Bois – FFB, les entreprises devront dans les années à venir élargir leur domaine d'intervention pour agir comme des entreprises générales du Bâtiment et proposer une offre globale de compétences et de services.

Cela suppose de recruter les ressources humaines nécessaires à cette mutation, alors même que les effectifs en formation initiale diminuent, et d'intégrer des profils nouveaux, capables de gérer de nouvelles fonctions dans l'entreprise (marketing, numérique, environnement...), c'est à dire des compétences plus électives et donc plus couteuses que les niveaux IV ou III que plébiscitent nos entreprises artisanales.

En plus de ces nouvelles compétences, la CAPEB recommande aux professionnels d'approfondir et d'améliorer le travail en réseau avec tous les acteurs du Bâtiment (bureau d'études, architectes, banque, assurance...) afin d'adopter une approche globale de leur activité¹³.

¹² Le secteur Bois Bâtiment, Etat des lieux et cartographie des Métiers, Etude réalisée par FC Consultant et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des qualifications du BTP, 2018

¹³ Ibid.



14. Partenaires participants au projet

 LH-RI APLIKATUTAKO IKERKETA ETA BERRIKUNTZAKO EAENO ZENTROA CENTRO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN APLICADA DE LA FP DEL PAÍS VASCO BASQUE CENTRE OF RESEARCH AND APPLIED INNOVATION IN VET	Tknika www.tknika.eus
 Anglet-Lons · Nouvelle-Aquitaine	Compagnons du Tour de France www.compagnonsdoutourdefrance.org
 AROTZGI Gipuzkoako Arotz Taldea Asociación Patronal de Carpinteros de Gipuzkoa	Arotzgi www.arotzgi.net
 Chambres de Métiers et de l'Artisanat Pyrénées-Atlantiques	Chambres de Métiers et de l'Artisanat www.artisanat.fr
 termcat centre de terminologia	Termecat www.termcat.cat
 centro integrado ikastetxe integratua donibane formación profesional lanbide heziketa	Donibane www.fpdonibane.com
 Chambre de Métiers et de l'Artisanat Ariège	Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Ariège www.cm-ariège.fr



15. Bibliographie

Le secteur Bois Bâtiment, Etat des lieux et cartographie des Métiers, Etude réalisée par FC Consultant et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des qualifications du BTP, 2018

Schéma stratégique forestier des Pyrénées, démarche entrant dans le cadre de la convention interrégionale de massif des Pyrénées, portée par l'Union Grand Sud des Communes Forestières (UGSCOFOR) – 2009

Enquête nationale de la construction Bois. Activité 2016. Réalisation: Cellule économique de la construction de Bretagne. Financement: Cofifab. Partenariat: FBR. FFB. Afcobois

Les filières locales des matériaux biosourcés et géosourcés en Midi-Pyrénées, Etat des lieux et enjeux, CERCAD, septembre 2015

Etude COM bois Ameublement, adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises, CMA 64, 2013.

La filière Bois en Midi-Pyrénées, Rapport du Conseil Economique et Social Régional, rapporteur Eric Lalande, Juin 2009.

Marché actuel des nouveaux produits du bois et évolutions à échéance 2020, Dgcis prospective, Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques, février 2012.

Rapport de mission de la déléguée interministérielle à la forêt et au bois, Rapport n°011010-01, Sylvie Alexandre, IGPEF, conseil général de l'environnement et du développement durable, mars 2017.



16. Webographie

<http://observatoire.franceboisforet.com/economie-de-la-filiere/>

<http://www.ipea.fr/fr/conjoncture/ipea-octobre-2017>

<http://ism.infometiers.org/ISM/Publications/Ouvrages/Tableau-economique-de-l-artisanat-Cahier-2-Les-secteurs-et-metiers-en-perspective?from=liste&offset=0&classification=12>

<http://infometiers.org/ISM/Barometre-de-l-artisanat/Les-chiffres-des-metiers>

http://veille.infometiers.org/dossier_filiere/ameublement/ile-de-france/actualite_regionale/iledefrance-strategie-pour-la-foret-et-le-bois-20182021.html

<http://agriculture.gouv.fr/le-programme-national-de-la-foret-et-du-bois-2016-2026>

<https://www.entreprises.gouv.fr/observatoire.franceboisforet.com/donnees-de-la-filiere/>

<http://conseil-national-industrie/la-filiere-bois>

<http://compagnonsdutourdefrance.org/pages/qu-est-ce-que-le-compagnonnage>

¹ <http://www.onisep.fr/Choisir-mes-etudes/Au-lycee-au-CFA/Que-faire-apres-un-CAP>

¹ <http://www.onisep.fr>



Interreg
POCTEFA



UNIÓN EUROPEA
UNION EUROPÉENNE

Ce projet est cofinancé par le
Fonds Européen de Dévelop-
pement Regional (FEDER)

COOPWOOD

Le projet a été cofinancé à hauteur de 65% par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) au travers du Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA 2014-2020). L'objectif du POCTEFA est de renforcer l'intégration économique et sociale de l'espace frontalier Espagne-France-Andorre. Son aide est concentrée sur le développement d'activités économiques, sociales et environnementales transfrontalières au travers de stratégies conjointes qui favorisent le développement durable du territoire.