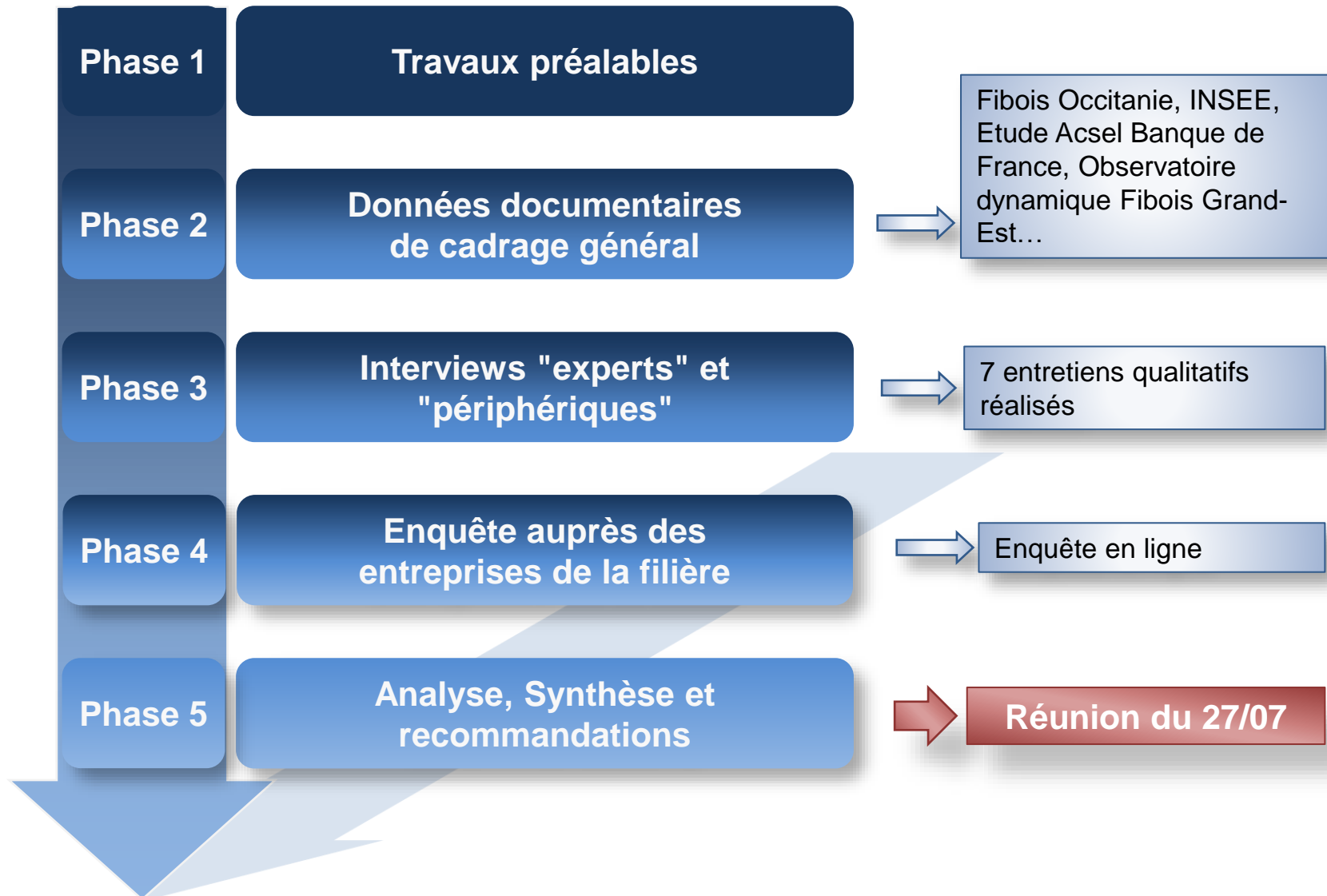


ETUDE PROSPECTIVE EMPLOIS, FORMATIONS ET COMPETENCES DANS LA FILIERE FORET BOIS D'OCCITANIE

FIBOIS

Synthèse finale du 27 juillet 2021
(Version complète)

- ➔ La Région Occitanie Pyrénées/Méditerranée, l'Etat et les partenaires régionaux de la filière bois, réunis autour de l'interprofession FIBOIS Occitanie, ont signé en octobre 2018 un Contrat de filière pour la forêt et le bois en Occitanie.
- ➔ Ce contrat de filière, élaboré pour une durée de 3 ans, avec une très forte orientation économique, a été construit en complémentarité et en cohérence du Programme Régional Forêt Bois. L'une des actions de ce contrat de filière (action 10) porte sur la structuration de la formation au sein de la filière forêt bois d'Occitanie. Elle comprend 2 volets :
 - ➔ Mise en place d'une GPEC de filière
 - ➔ Mise en place d'un Campus des Métiers et Qualifications des métiers de la Forêt et du Bois en Occitanie.
- ➔ Cette étude doit permettre d'apporter des données quantifiées et qualifiées ainsi que des éléments d'aide à la décision pour ces deux volets



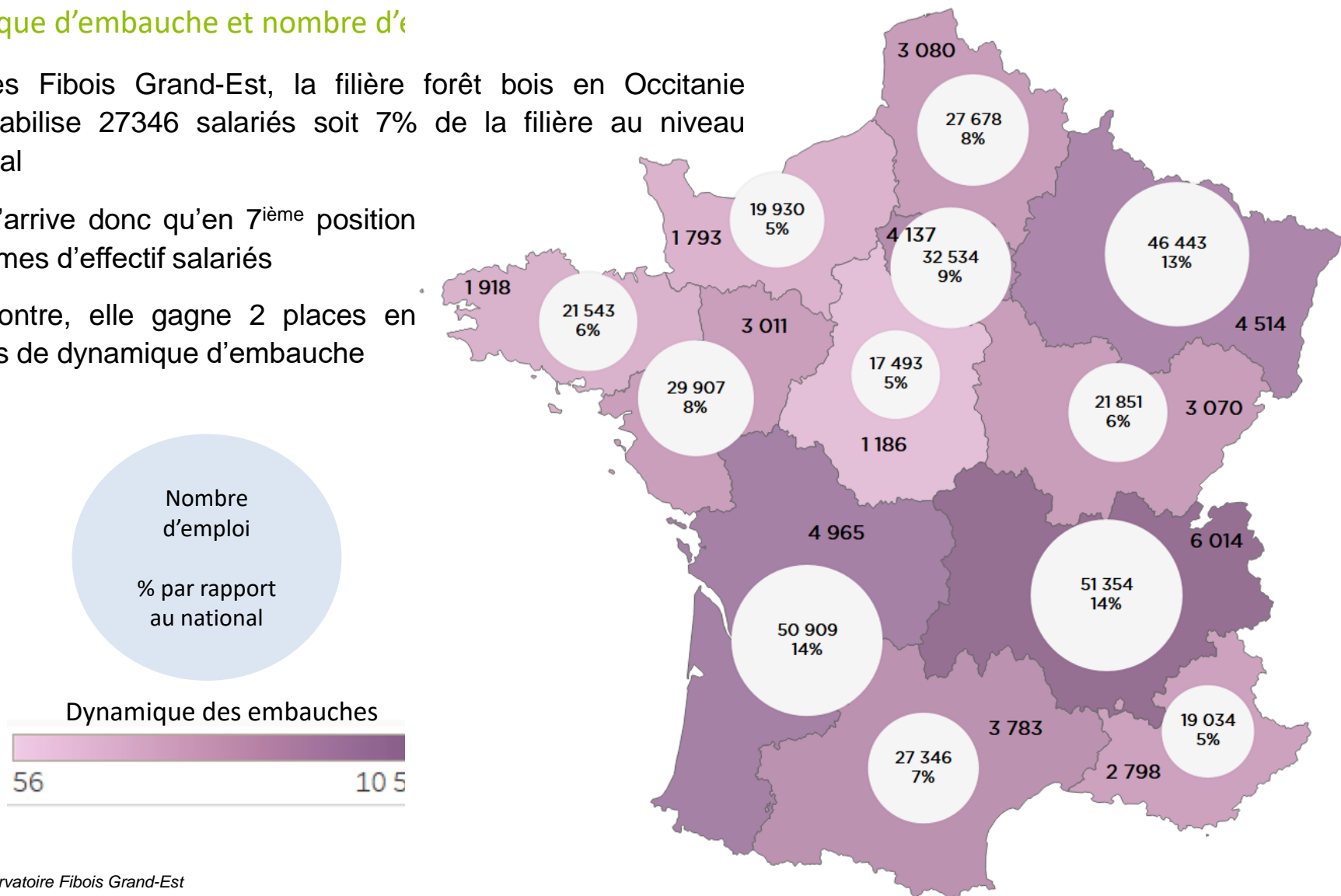
1- PRÉSENTATION DE LA FILIÈRE



Source : <https://www.metiers-foret-bois.org/filiere-bois>

Dynamique d'embauche et nombre d'€

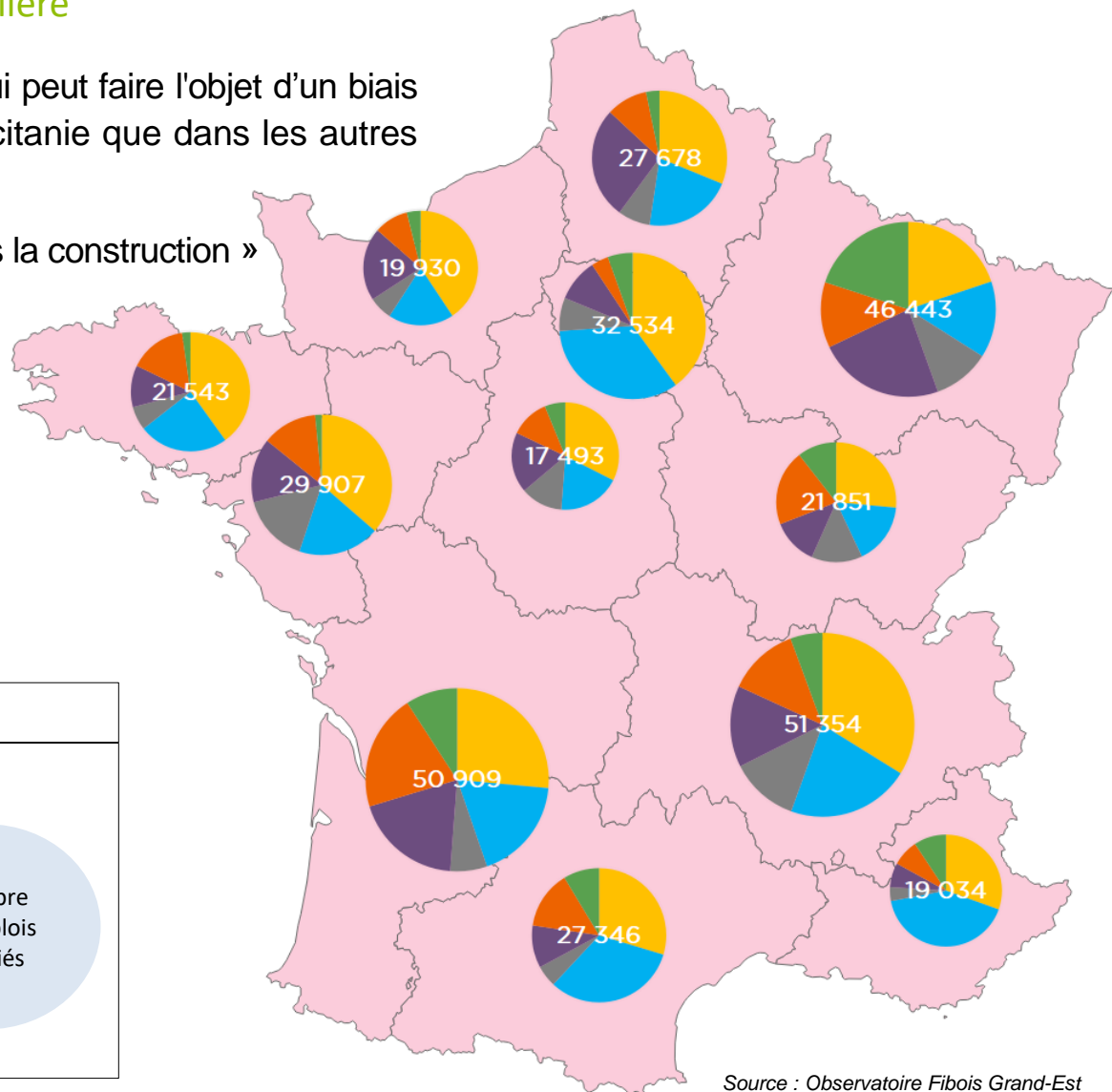
- ➔ D'après Fibois Grand-Est, la filière forêt bois en Occitanie comptabilise 27346 salariés soit 7% de la filière au niveau national
- ➔ Elle n'arrive donc qu'en 7^{ième} position en termes d'effectif salariés
- ➔ Par contre, elle gagne 2 places en termes de dynamique d'embauche



Source : Observatoire Fibois Grand-Est

Répartition des emplois par région et par filière

- ➔ Le segment du « commerce du bois », qui peut faire l'objet d'un biais statistique, semble plus développé en Occitanie que dans les autres régions excepté l'Île de France
- ➔ L'autre segment important est le « bois dans la construction »
- ➔ Par contre les segments de l'amont (« sylviculture et exploitation forestière », « industrie du papier carton ») y sont moins développés qu'en Nouvelle Aquitaine ou dans le Grand Est



Légende

Filières

- Bois dans la Construction
 - Commerce du bois
 - Fabrication de meuble
 - Industrie du papier carton
 - Sciage et travail du bois
 - Sylviculture et exploitation forestière
- Nombre d'emplois salariés

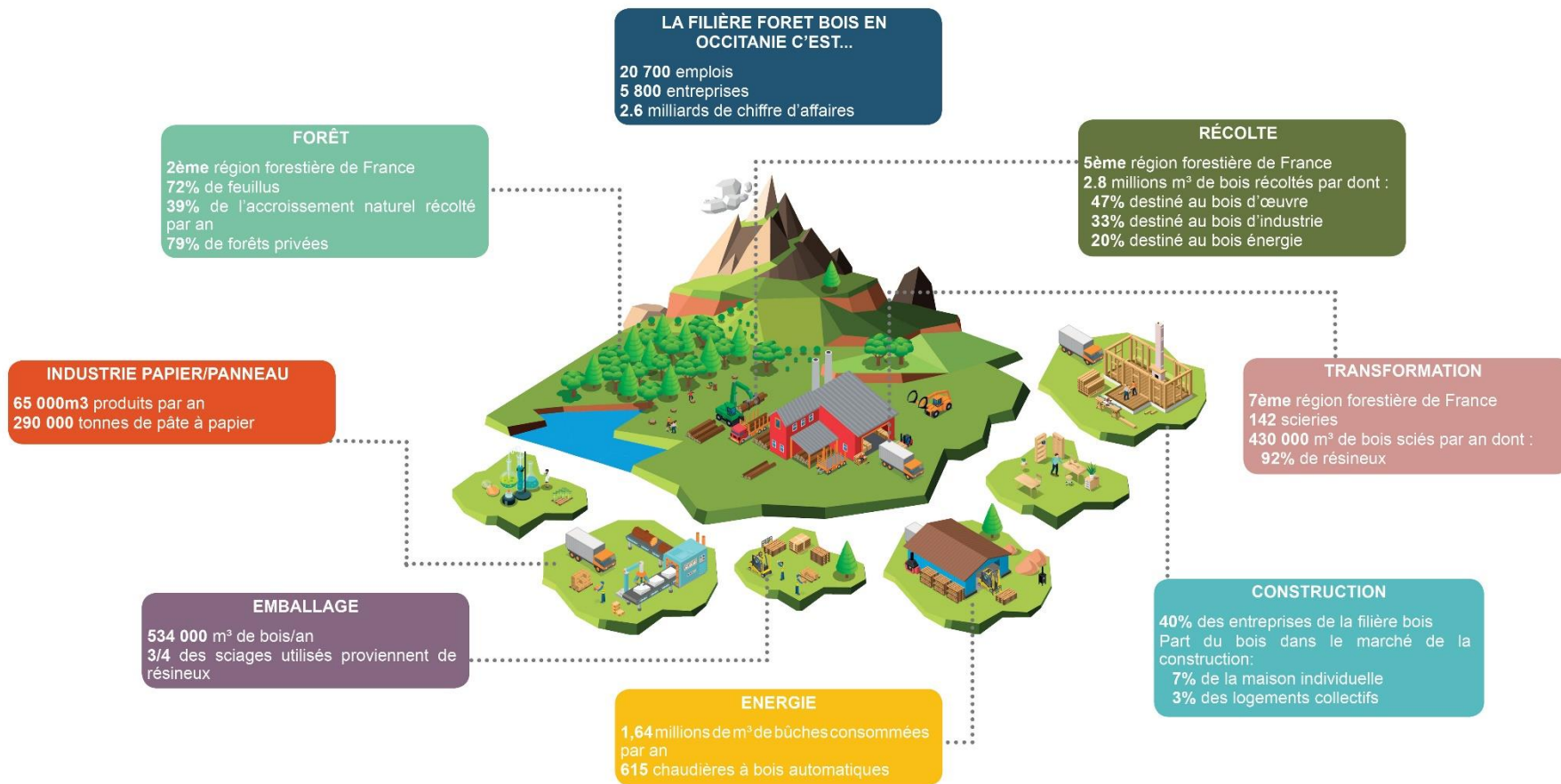
Source : Observatoire Fibois Grand-Est

- ➔ En fonction des sources consultées, les critères retenus pour décrire la filière forêt-bois en Occitanie varie : codes NAF, effectifs salariés ou encore seuil de chiffre d'affaires
- ➔ Par exemple l'Observatoire Fibois Grand Est prend en compte 8823 salariés du secteur du commerce du bois (et des matériaux de construction) mais pas les architectes/BET, les « fabricants de bois-énergie » et les « autres activités de soutien » considérés dans les données INSEE
- ➔ À l'inverse les données INSEE prennent visiblement en compte des établissements sans effectif salarié pour certaines activités, ce qui ne semble pas être le cas pour les autres études

Source	Étude INSEE 2017	Observatoire dynamique Fibois Grand Est	Fibois occitanie	Etude Acel Banque de France 2021
Nb établissements	5 775	4 591	759	4 638
Effectifs salariés	20 700	27 346	9 620	-

- ➔ Pour la suite, nous prendrons comme référence pour décrire la filière, les données issues de l'Observatoire dynamique Fibois Grand Est ou de l'étude Acel Banque de France dont les périmètres sont relativement proches

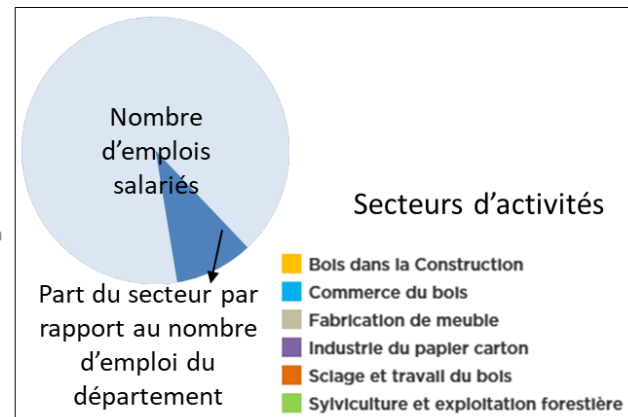
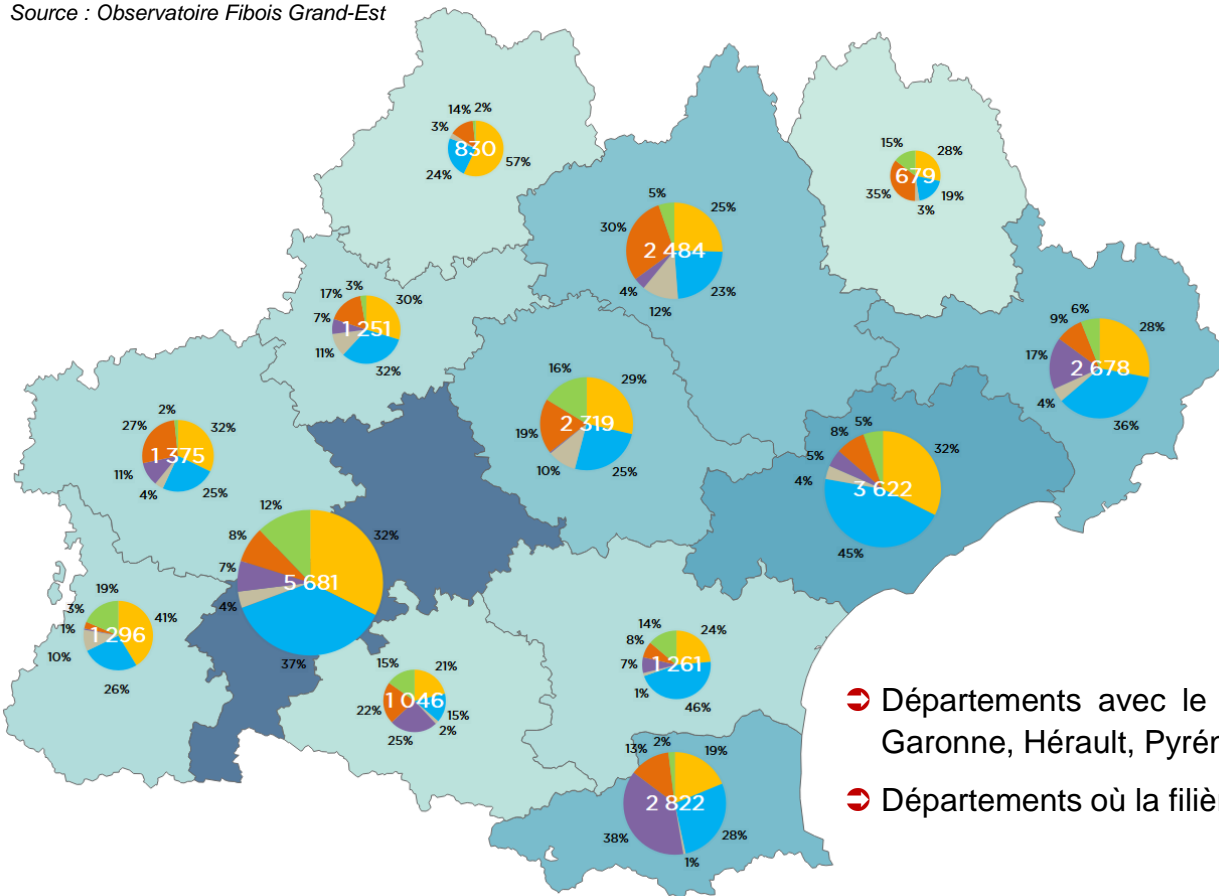
➔ Quelques chiffres:



Source : <https://www.occitanie.cci.fr/zoom-sur-la-filiere-bois>

Source : Observatoire Fibois Grand-Est

L'emploi salarié par Département



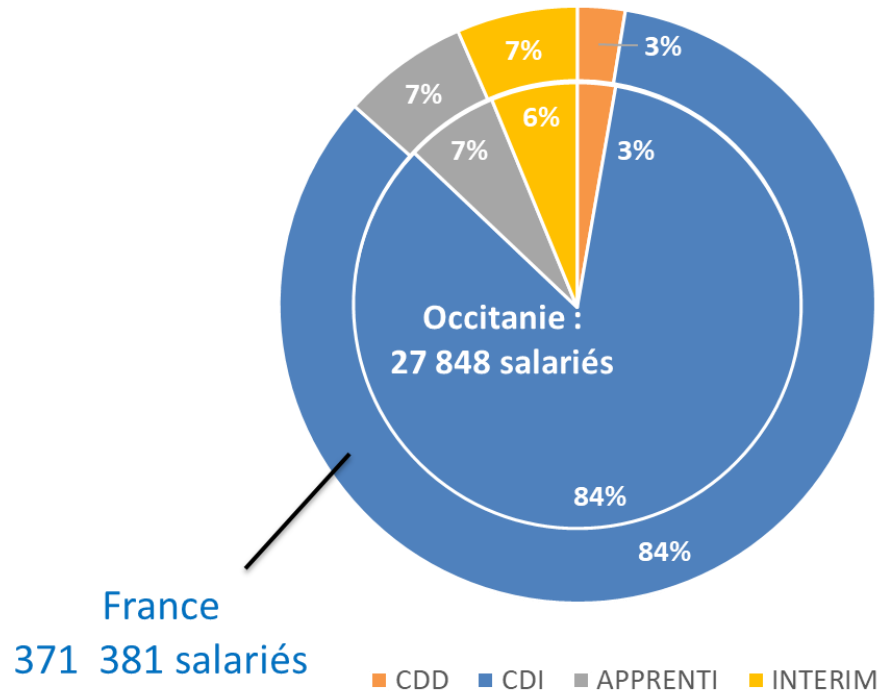
- ➔ Départements avec le plus de salariés dans la filière bois : Haute-Garonne, Hérault, Pyrénées-Orientales, Gard et Aveyron
- ➔ Départements où la filière est moins développée : Lozère, Lot et Ariège

- ➔ Si on met de côté le segment du « commerce du bois » qui peut faire l'objet d'un biais statistique, le **segment le plus développé** dans la plupart des départements semble être le « **bois dans la construction** »
- ➔ L'**Aveyron** semble particulièrement présente dans « **la scierie et le travail du bois** » et « **la fabrication de meubles** »
- ➔ L'**amont de la filière** est **peu développé** dans le **Tarn-et-Garonne**, le **Gers** encore le **Lot**
- ➔ Industrie du papier carton majoritairement située dans les **Pyrénées-Orientales**, dans le **Gard** et en **Ariège**

2- PROFIL DES SALARIÉS

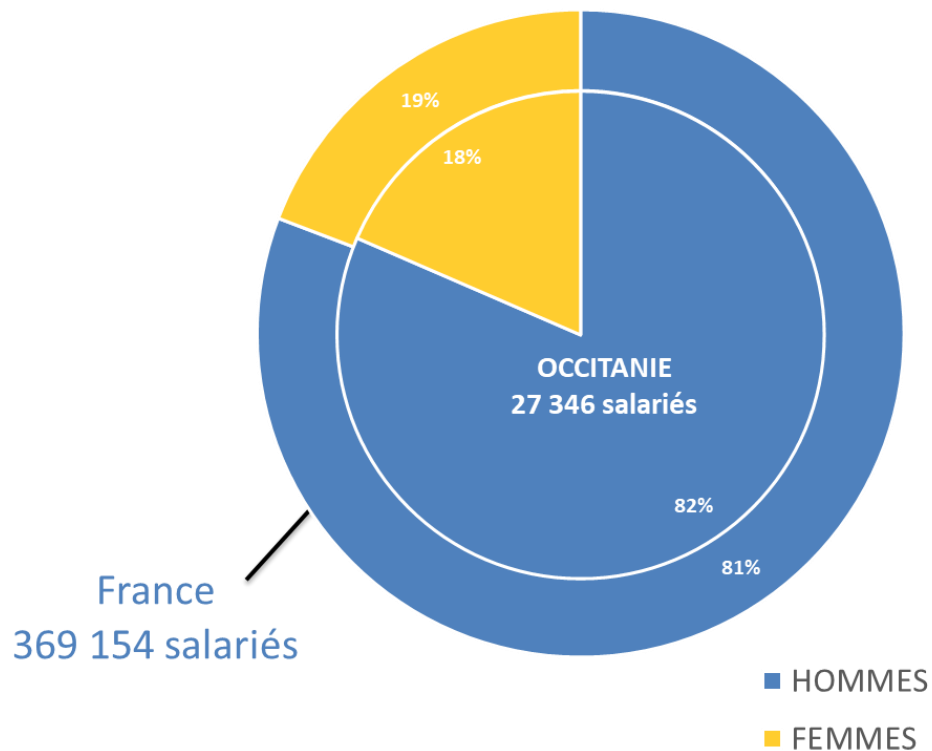
RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TYPE DE CONTRAT

Source : Observatoire Fibois Grand-Est



- ➔ La répartition des salariés par type de contrats en Occitania est très comparable à celle que l'on trouve au niveau national
- ➔ Les **CDI** représente **84% des emplois** et le recours au CDD semble moins fréquent que celui à l'intérim et à l'apprentissage

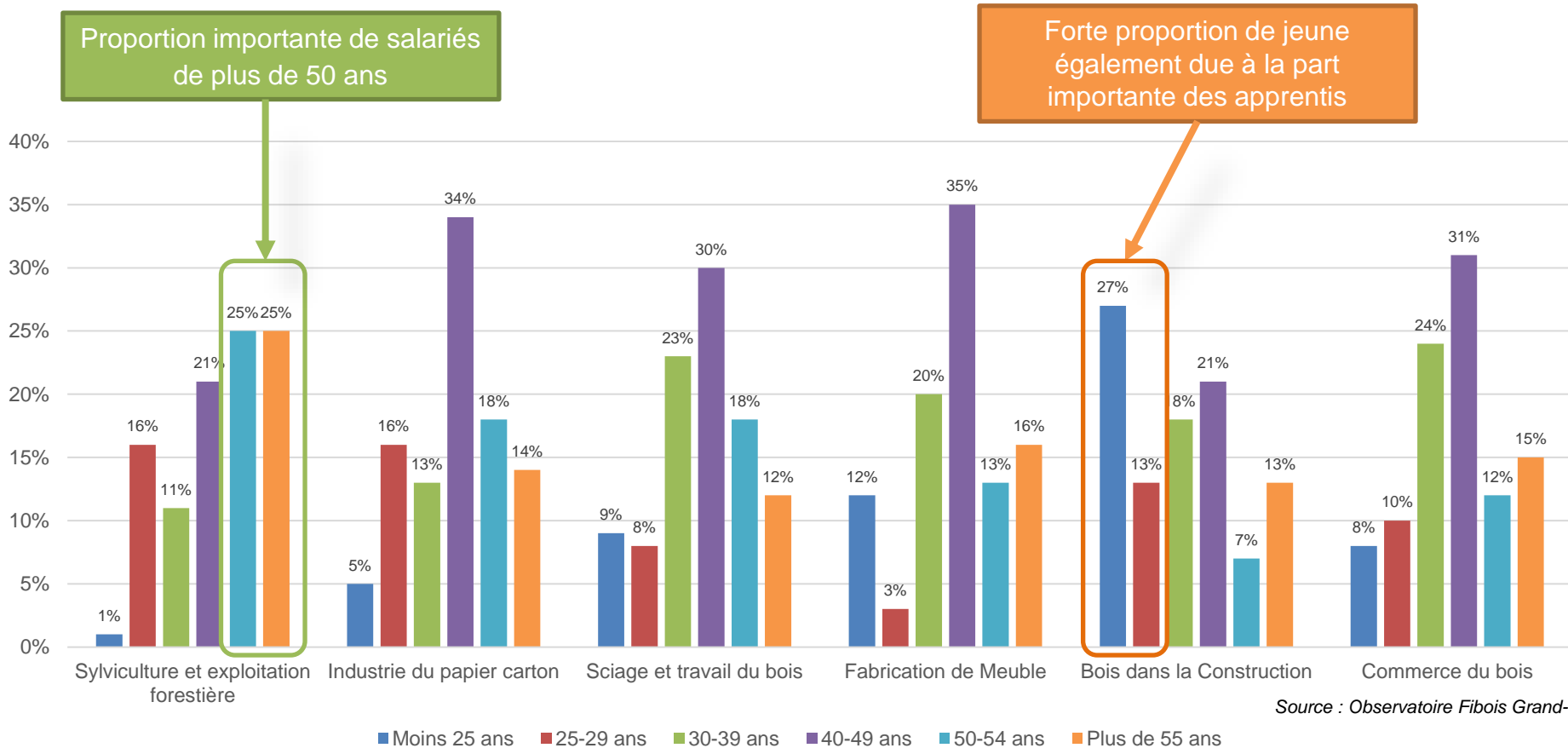
Source : Observatoire Fibois Grand-Est



➡ Plus de 80% des employés du secteur sont des hommes

LES SALARIES PAR AGE

Répartition du nombre de salariés en fonction de leur tranche d'âge au sein d'un secteur d'activité



➡ C'est en Haute-Garonne qu'on a à la fois la plus forte proportion de jeunes de moins de 25 ans et de seniors de plus de 55 ans (respectivement 21 et 22%)

➡ Dans les autres départements, on est plutôt dans des proportions de 3 à 5%, voire 10 à 15% au maximum

➔ Une pyramide des âges des dirigeants équilibrée dans l'ensemble mais :

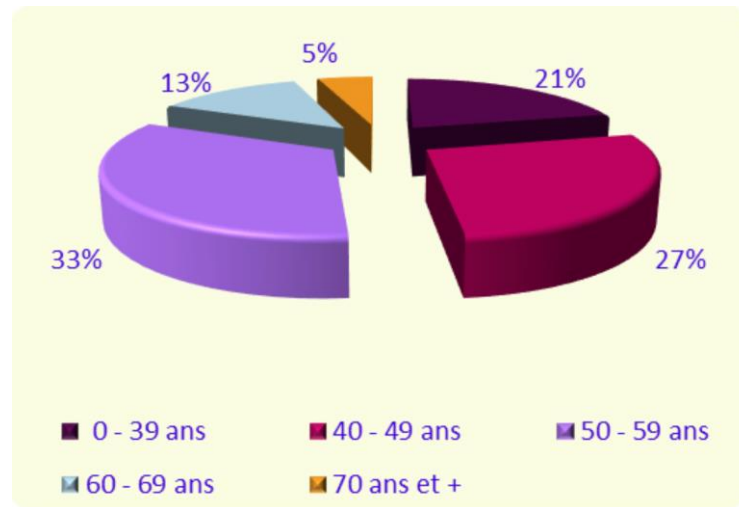
- ➔ 800 entreprises dirigées par des personnes de plus de 60 ans (18%),
- ➔ dont 230 ont plus de 70 ans

➔ Secteur Sylviculture et exploitation forestière : Les dirigeants de l'amont de la filière sont plus âgés que ceux des autres segments (*plus de 20% de dirigeants de plus de 60 ans dont 10% de dirigeants de plus de 70 ans*), mais moins qu'au niveau national

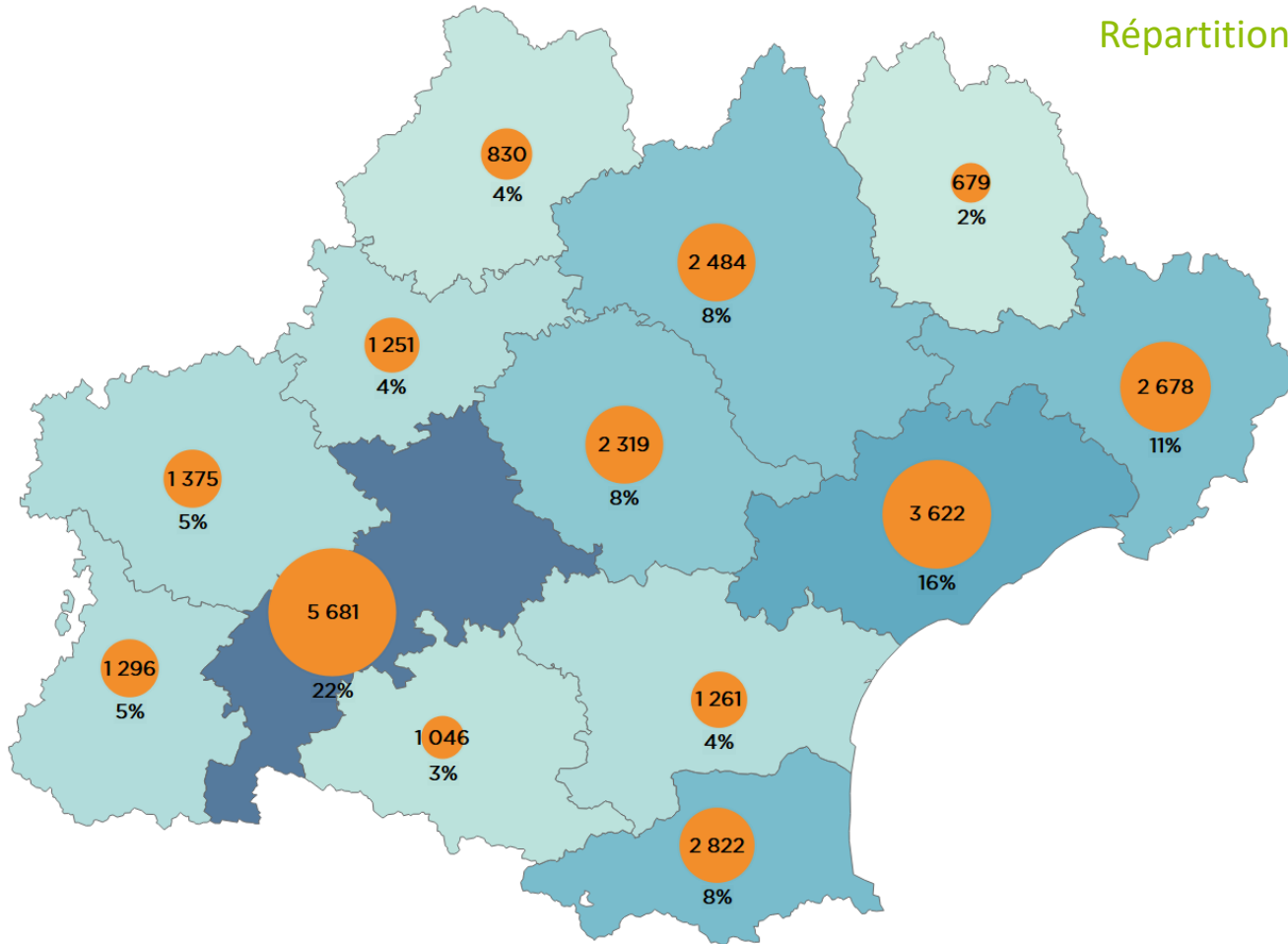
➔ Dans le secteur de la première transformation, 19% des dirigeants ont plus de 60 ans mais seulement 5% plus de 70 ans. Les dirigeants sont globalement ici aussi plus jeunes qu'au niveau national

➔ Dans le secteur de la 2^{ème} transformation seulement 17% des dirigeants ont plus de 60 ans (*dont 2,2% de plus de 70 ans*). C'est donc le segment de la filière avec les dirigeants les plus jeunes.

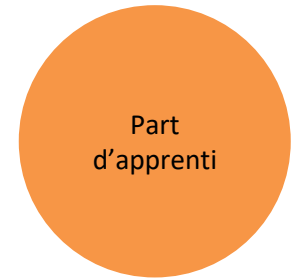
➔ Avec plus de 800 entreprises dirigées par des personnes de plus de 60 ans, **les enjeux de transmission d'entreprise sont importants sur le territoire régional**



Répartition des apprentis par département



**Total Apprenti :
1 868**



Emploi salarié

679

5 681

➔ La filière accueille près de 1900 apprentis en Occitanie

➔ 76% d'entre eux sont dans le segment « bois dans la construction »

Source : Observatoire Fibois Grand-Est

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE EN LIGNE

➔ Commanditaires : FIBOIS avec la participation de la Région Occitanie et de la DRAAF



CALENDRIER

Préparation : Mars/avril 2021

- Enquête en ligne : 09/04 au 26/06
- Analyses : Juin-Juillet 2021

1. Préparation de l'enquête

Echange d'informations avec l'interprofession FIBOIS
Réalisation de 6 entretiens « experts »
Conception du questionnaire

2. Diagnostic des besoins

Enquête de terrain
Exploitation de l'enquête
Analyses et conclusions

Base de départ de 858 entreprises

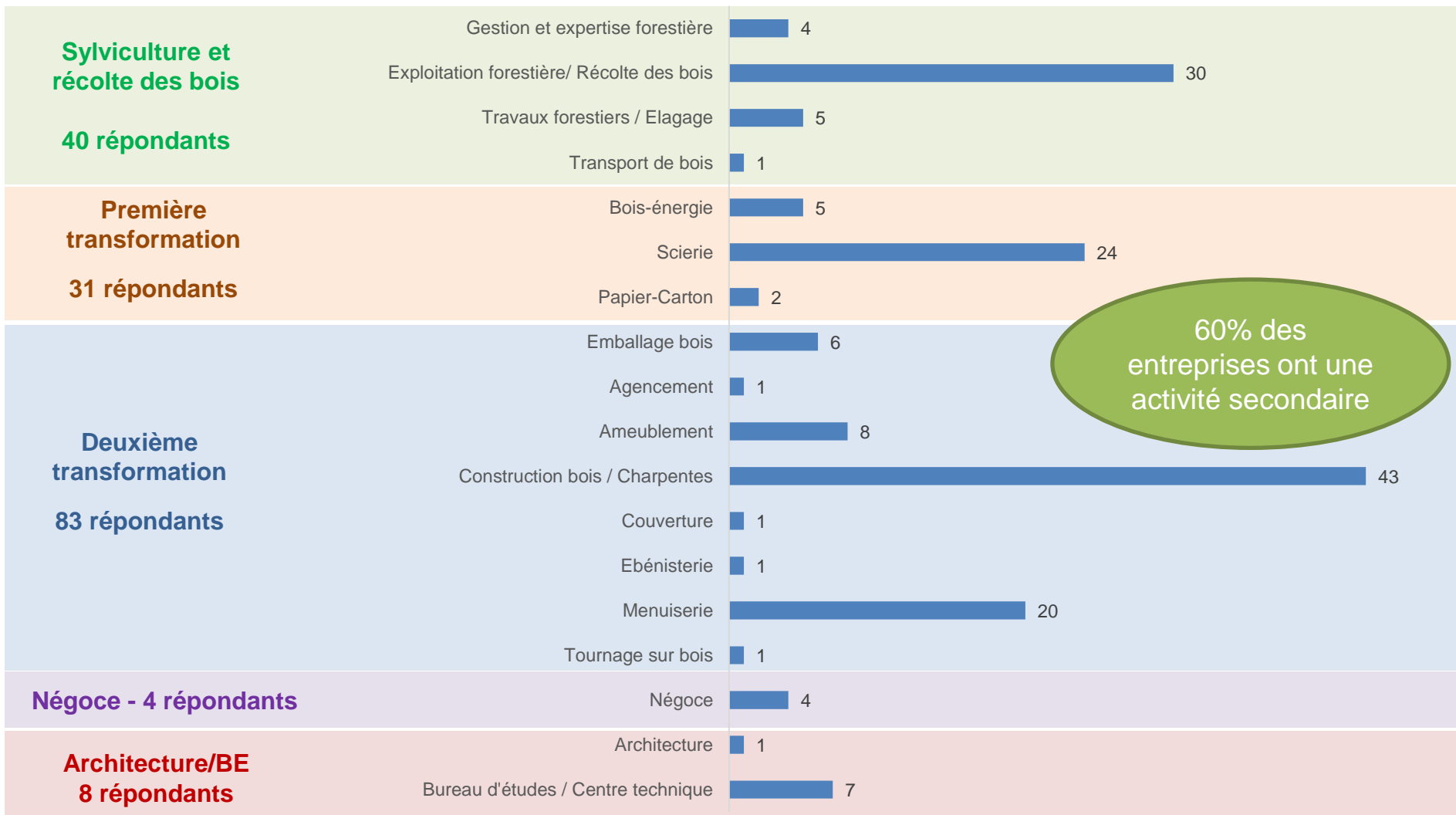
- Enquête mise en ligne le 09/04
- 4 relances effectuées par email par Quadrium et Fibois
- Des relances téléphoniques effectuées auprès de l'ensemble de la base

≈ 100 entreprises ayant arrêté leur activité (départ en retraite, radiation) ou doublons

164 Etablissements ont répondu à l'enquête en ligne soit 19% de la liste de diffusion 22% des acteurs connus de la filière

169 entreprises ont refusé de répondre à l'enquête

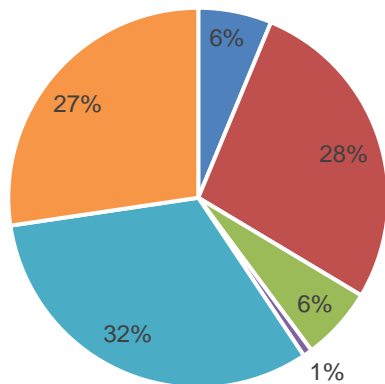
■ Répartition des entreprises interrogées par activité principale (selon leurs déclarations) :



Répartition de l'échantillon de l'enquête en ligne

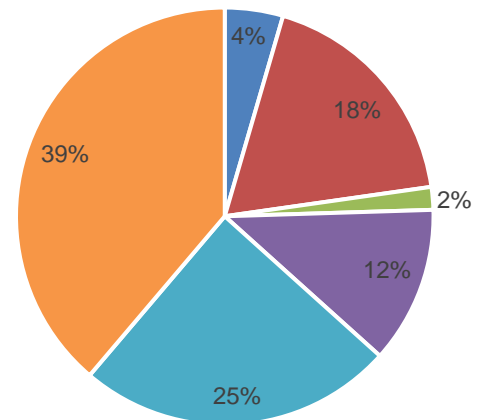
➡ En reprenant la segmentation utilisée par l'observatoire Fibois Grand Est, on obtient la répartition suivante :

Répartition des établissements par secteur



- Commerce du bois
- Construction en bois
- Fabrication de meubles
- Industrie papier-carton
- Sciage et travail du bois
- Sylviculture et exploitation forestière

Répartition des effectifs salariés par secteur

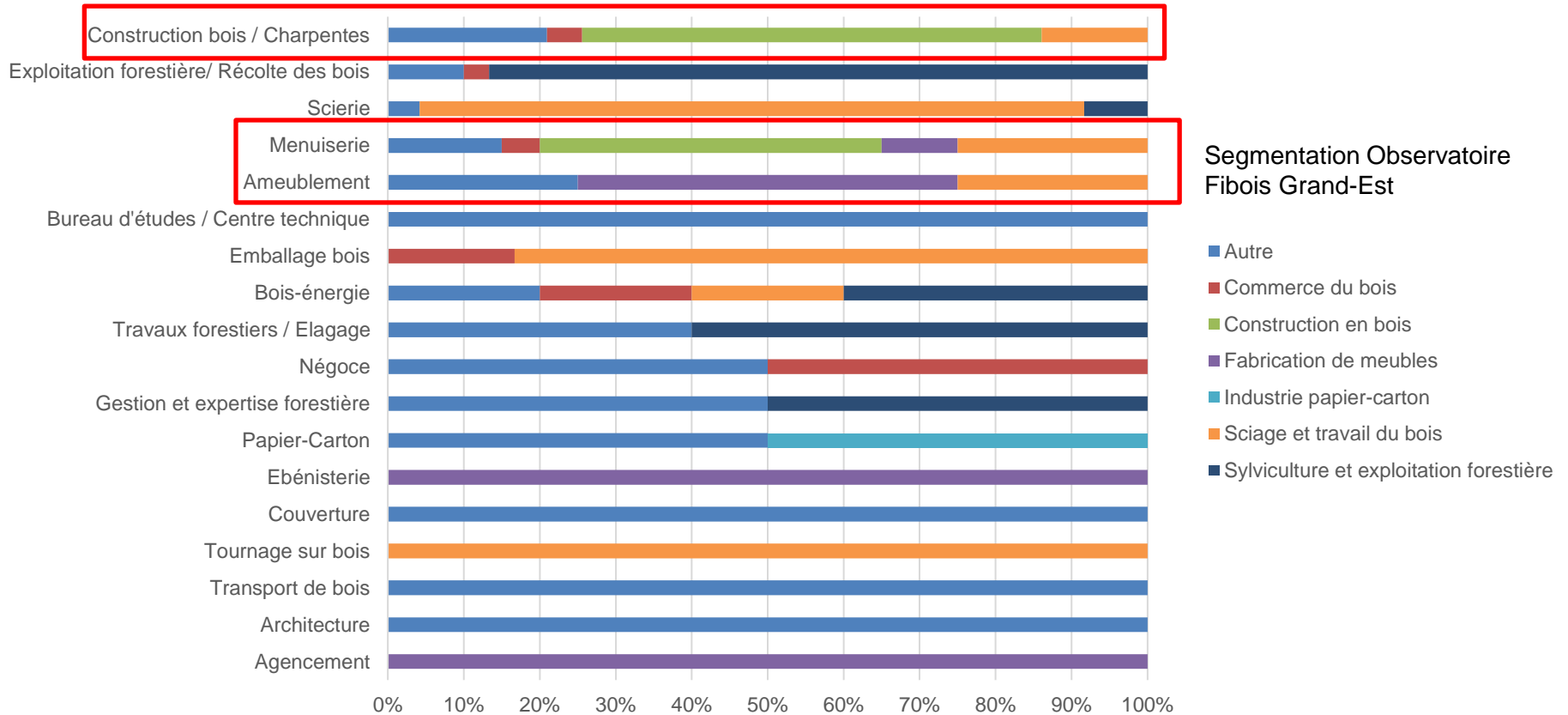


- Commerce du bois
- Construction en bois
- Fabrication de meubles
- Industrie papier-carton
- Sciage et travail du bois
- Sylviculture et exploitation forestière

➡ Les segments « construction en bois » et « sciage et travail du bois » sont sous-représentés par rapport aux données de l'observatoire de Fibois Grand-Est mais il est à noter que certaines entreprises classées dans la catégorie « autres » pourraient rentrer dans ces segments

Répartition de l'échantillon de l'enquête en ligne

➡ Correspondance au niveau des segments d'activité entre l'enquête en ligne et l'observatoire Fibois GE/Adecco Analytics :

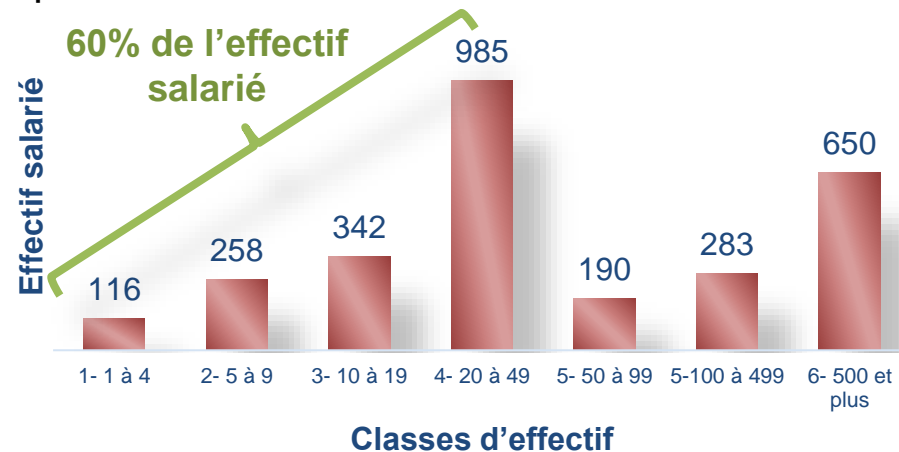
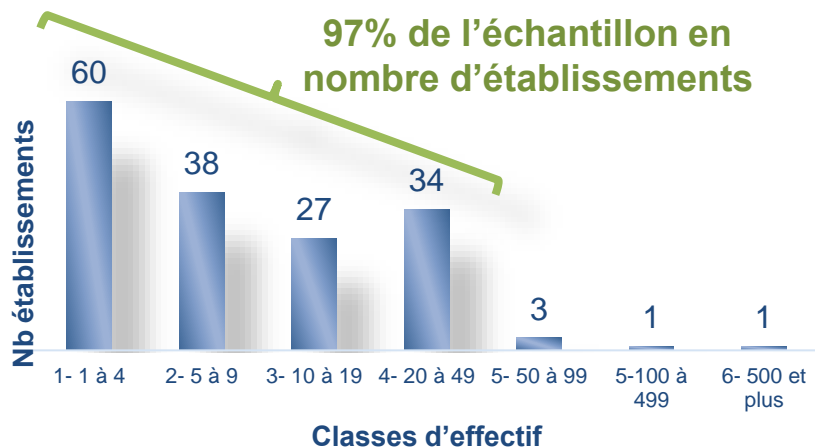


Segmentation Observatoire Fibois Grand-Est

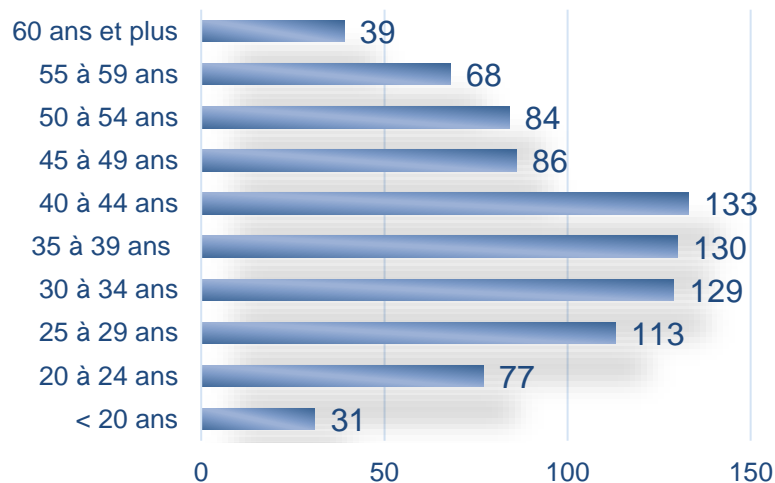
- Autre
- Commerce du bois
- Construction en bois
- Fabrication de meubles
- Industrie papier-carton
- Sciage et travail du bois
- Sylviculture et exploitation forestière

Description des entreprises répondant à l'enquête

➔ Un secteur essentiellement composé de TPE et petites PME



Pyramide des âges

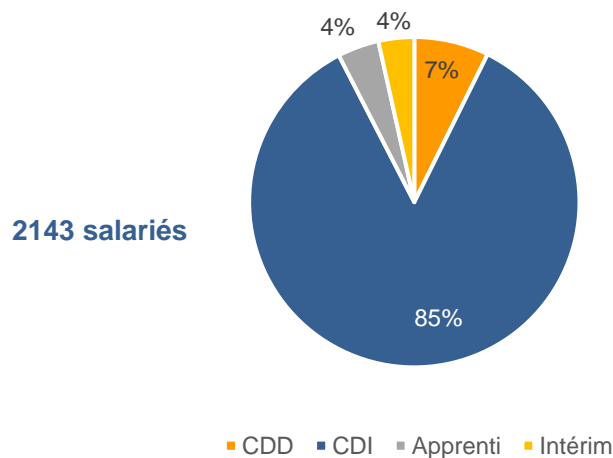


➔ La pyramide des âges semble relativement bien équilibrée avec un âge moyen autour de 39 ans (en cohérence avec les données INSEE)

➔ 12% des effectifs ont plus de 55 ans et devront prochainement être remplacés

Description des entreprises répondant à l'enquête

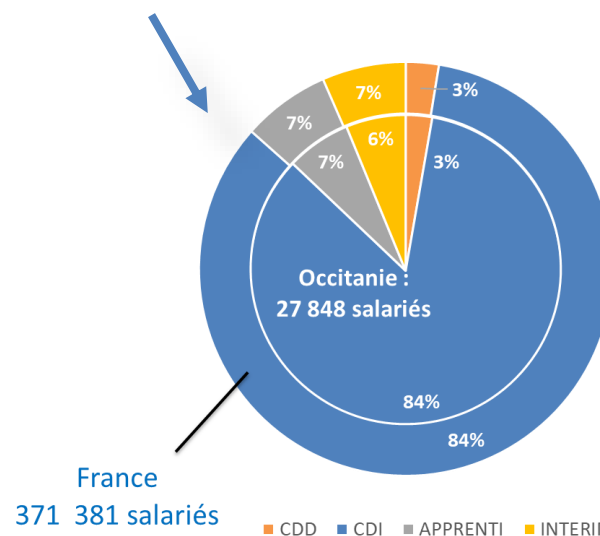
Répartition des types de contrat



Source : Enquête en ligne Fibois Occitanie / Quadrium

➔ La part des CDI est sensiblement la même que celle donnée par l'observatoire Fibois Grand-Est

➔ Par contre les CDD sont plus fortement représentées dans notre enquête en ligne au détriment des apprentis et de l'intérim

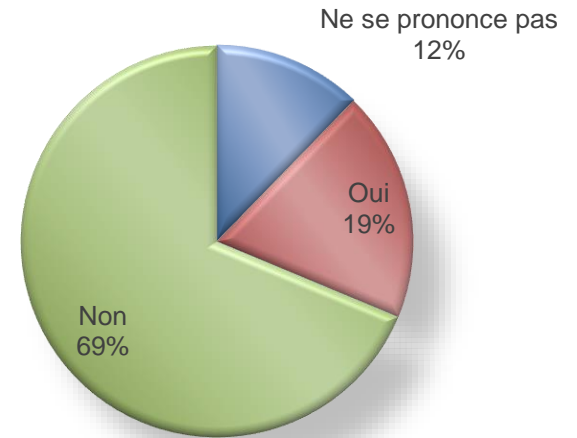


Source : Etude Fibois Grand-Est / Adecco Analytics

- ➔ Dans 75% des entreprises interrogées, c'est le chef d'entreprise qui est directement en charge des ressources humaines...
- ➔ Et seulement 6% des entreprises ont un service dédié aux RH
- ➔ Les thématiques gérées par les personnes en charge des RH sont variées :
 - ➔ Recrutement
 - ➔ Rémunération et administration du personnel
 - ➔ Hygiène / Sécurité / Conditions de travail
 - ➔ Définition des postes...
- ➔ La **formation continue** des salariés arrive en **sixième position** et n'est **citée que par 47% des interlocuteurs** (en troisième position dans les entreprises de plus de 50 salariés)
- ➔ **Mais elle constitue néanmoins un des principaux enjeux en termes de RH**
 - ➔ « Transmission du savoir » et « Former mes collaborateurs » arrivent respectivement en troisième et quatrième position en termes de priorités
 - ➔ Elles montent même en 2^{ième} et 3^{ième} position dans la première transformation
- ➔ **Deux enjeux prioritaires en termes RH** : « adaptation des effectifs à la charge » et « recrutement des bons profils »
- ➔ Adapter les métiers et anticiper/lutter contre les départs subis ne semblent pas faire partie des priorités

➔ A peine 19% des entreprises reconnaissent avoir une problématique de turn-over important

Êtes-vous confrontés à un turn-over important ?

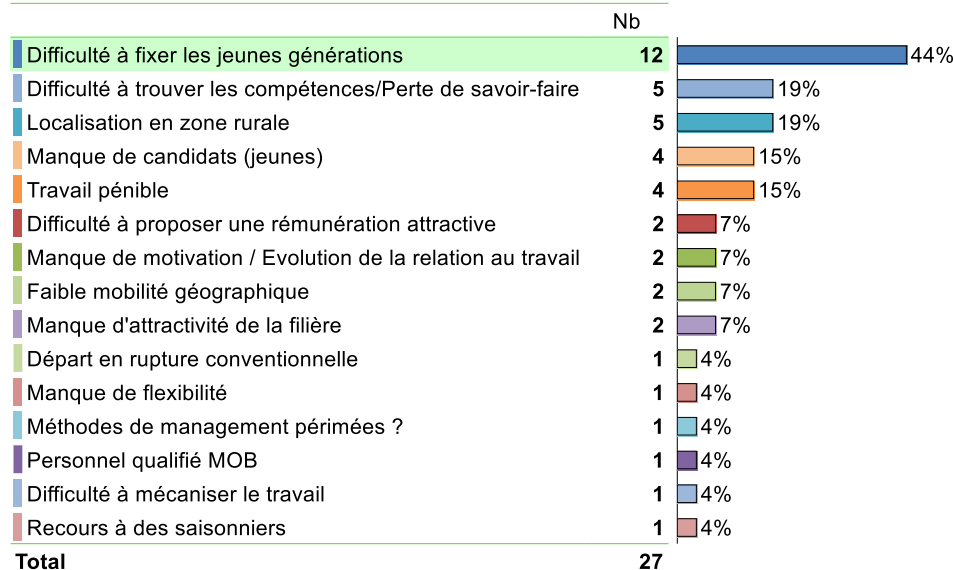


➔ Cette proportion monte à **33% dans la scierie et l'emballage bois** et même **50% dans la gestion et expertise forestière**

➔ On notera que dans « l'exploitation forestière et la récolte des bois » sur cette thématique près d'un tiers des entreprises ne se sont pas exprimées sur ce point

Veuillez préciser à quels problèmes vous êtes confrontés ?

Taux de réponse : 16%



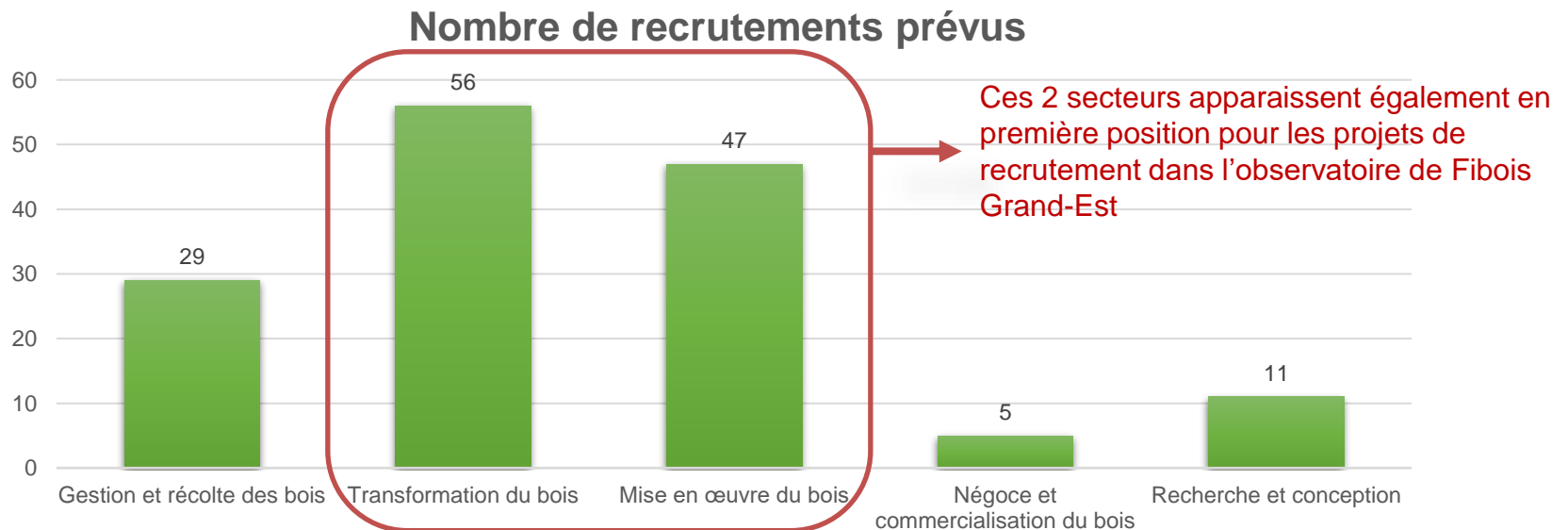
➔ C'est souvent la difficulté à fixer les jeunes générations qui est mise en avant

- ➔ Près des deux tiers des sociétés interrogées envisagent de recruter à court ou moyen terme (d'ici à 2023), dont 57% en CDD ou CDI

148 projets de recrutements dans les métiers spécifiques de la filière bois identifiés

- ➔ 3 secteurs semblent tout particulièrement concernés



- ➔ La scierie : 74% envisagent de recruter (65% en CDD ou CDI)
- ➔ La construction bois : 77% envisagent de recruter (69% en CDD ou CDI)
- ➔ L'emballage bois : 4 entreprises sur 6 envisagent de recruter



Gestion et récolte des arbres

➔ 54% des entreprises dont l'activité principale concerne l'amont de la filière envisagent de recruter

➔ 18 entreprises envisagent de recruter 29 personnes

	Profil	Nb.	Délai
	Opérateurs de sylviculture	10	Avant la fin de l'année
	Bûcherons	8	5 dès maintenant, 1 en septembre et 2 en 2022
	Techniciens forestiers	4	Actuellement
	Conducteurs d'engins forestiers	3	1 en apprentissage en septembre et les 2 autres d'ici 12 à 18 mois
	Experts forestiers	1	Dans 1 an
	Responsable chantier	1	Dans les 3 mois
	Elagueur-grimpeur	1	Au plus vite
	Chauffeur de grumier	1	Au plus vite
	TOTAL	29	

➔ 56% des entreprises déclarent avoir des difficultés à recruter

➔ Métiers en tension :

- ➔ Chauffeurs grumiers et engins forestiers
- ➔ Bûcherons et élagueurs

 *Métiers en tension*

Transformation du bois

➔ 67% des entreprises de la première transformation et 45% des entreprises de la deuxième transformation du bois prévoient de recruter

➔ Au total, 35 entreprises envisagent de recruter 55 personnes

	Profil	Nb.	Délai
	Pilote de scie	15	1 au plus tôt et le reste sur 2022 et 2023
	Menuisier/ère fabricant/e	8	De maintenant à dans 2 ans
	Opérateur/rice de scierie	7	Sur une période allant de maintenant à 2023
	Opérateur de fabrication de caisses/palettes	6	D'ici 3 mois à 1 an
	Charpentiers	3	D'ici à 1 an suivant les entreprises
	Constructeur/trice bois	3	De la fin d'année à 2023
	Affûteur	3	1 dans 6 mois, 1 dans les 12 mois et le dernier sur 2022-2023
	Ébéniste	2	Le plus tôt possible
	Manœuvres polyvalents	2	Entre fin 2021 et début 2022
	Responsable de production	2	Période 2022-2023
	Chef/fe d'équipes	1	3 à 6 mois
	Agenceur/se	1	Pas d'échéance
	Tronçonneur	1	Avant la fin d'année
	TOTAL	55	


Transformation du bois

- ➔ Plus de 70% des entreprises ont des difficultés à recruter
- ➔ Les principaux métiers en tension sont:
 - ➔ En première transformation du bois :
 - ➔ Ouvriers/opérateurs de scierie (7 réponses)
 - ➔ Scieurs/scieurs de tête (5) et conducteurs machines (3)
 - ➔ Opérateurs de fabrication de caisses/palettes (4)...
 - ➔ En deuxième transformation du bois :
 - ➔ Menuisiers (11)...

Mise en œuvre et construction


➔ 60% des entreprises de construction bois/charpentes prévoient de recruter (74% si on compte les entreprises ayant la construction bois comme activité secondaire)

➔ Au total, 33 entreprises envisagent de recruter **47 personnes**

	Profil	Nb.	Délai
	Charpentiers/ères	26	D'ici à 1 an suivant les entreprises
	Conducteurs/trices de travaux	10	De la fin d'année à 2023
	Menuisiers/ères installateurs	6	D'ici à 1 an suivant les entreprises
	Agenceurs/ses	2	Fin Septembre 2021
	Technicien bureau d'études	1	Dans 2 mois
	TOTAL	47	

Autres besoins non quantifiés:

- Personne motivée avec bac ou bts ou niveau
- « Professionnel »
- Ouvrier jeune qualifié
- Opérateur Commande Numérique et Maintenance
- cap bac pro charpente mini 5 a 10 ans espérance
- Plaquiste, électricien, plombier, chauffagiste, solier, carreleur

 Métiers en tension

➔ 72% des entreprises de la construction bois/charpente disent avoir des difficultés à recruter

Négoce et commercialisation du bois

➡ 10 entreprises envisagent de recruter 5 personnes

Profil	Nb.	Délai
Chargé/e d'affaires	3	D'ici à 1 an suivant les entreprises
Technico-commercial/e produits bois	2	De la fin d'année à 2023
TOTAL	5	

Recherche et conception

➡ 10 entreprises envisagent de recruter 11 personnes

Profil	Nb.	Délai
Chargé/e d'études	3	Au plus tôt
Responsable R&D	2	Entre la fin juillet et la fin d'année
Designer de produits d'ameublement	2	D'ici 1 à 2 ans
Ingénieur R&D	2	D'ici la fin de l'année
Métreur	1	Fin Juillet 2021
Métreur polyvalent, BE	1	Janvier 2022
TOTAL	11	

➔ Seulement un tiers des entreprises déclarent envisager de former leurs salariés dans les métiers spécifiques de la filière

➔ Les besoins concernent en particulier :

- ➔ La construction à ossature bois
- ➔ Le métier de charpentier
- ➔ Les conducteurs de grumiers et d'engins forestiers
- ➔ La scierie
- ➔ Puis la menuiserie

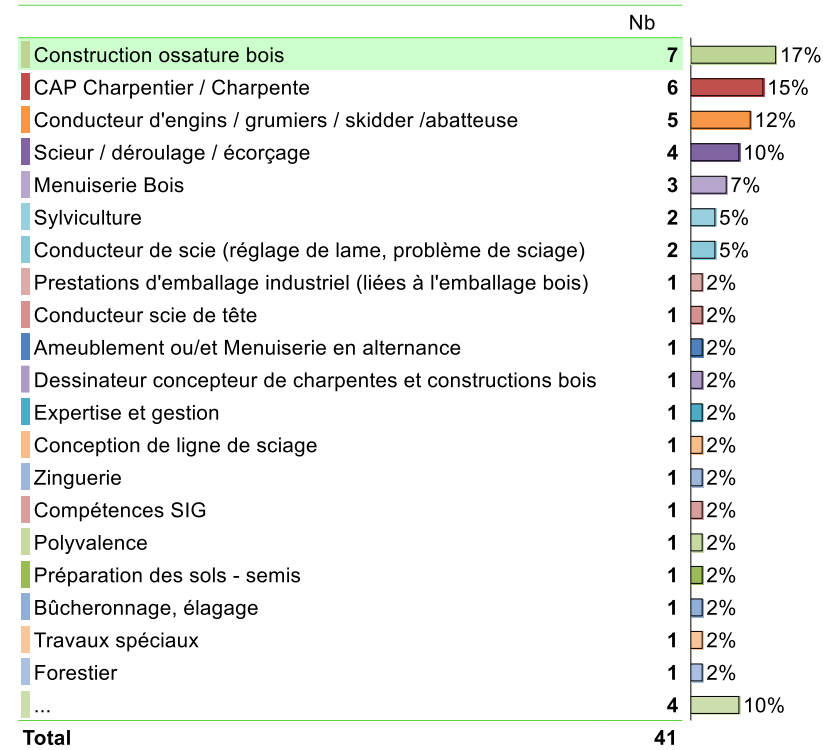
➔ L'absence de GPEC et de plan de formation (très certainement dû à la taille des entreprises) peut expliquer la faible proportion d'entreprises déclarant avoir un projet de formation...

➔ Pour autant le besoin semble bien exister eu égard aux enjeux RH exprimés

➔ Les besoins en formation concernant les domaines du numérique et les métiers support (gestion administrative, compatibilité, RH) ont été plus rarement exprimés dans le cadre de cette enquête en ligne

Domaines de formation

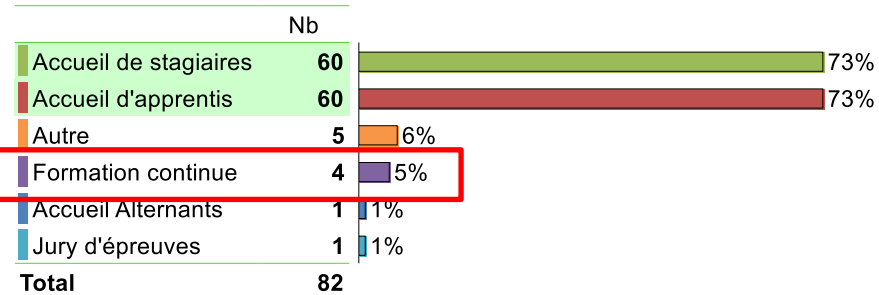
Taux de réponse : 25%



- ➔ 61% des entreprises ont des relations avec des établissements de formation
- ➔ Il s'agit essentiellement de lycées (62%) et de CFA (53%), moins souvent d'organismes privés (25%)
- ➔ Dans la plupart des cas, ces relations se limitent à l'accueil de stagiaires et/ou d'apprentis

Quelle est la nature de ces relations ?

Taux de réponse : 50%



- ➔ Le recours à la formation continue apparaît peu
- ➔ Et pourtant, 57% des répondants déclarent pourtant solliciter leur OPCO (Constructys, Akto, Ocapiat...) pour la formation

3- RECRUTEMENTS

PROJETS DE RECRUTEMENT ET MÉTIERS EN TENSION EN OCCITANIE

Prévisions de Pôle Emploi :

Métier	Projets de recrutement		Difficultés à recruter	
	2021	Evol. 2021/2020	2021	Evol. 2021/2020
Sylviculture et exploitation forestière				
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	1 070	↘	58%	↘
Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers	390	↘	62%	↗
Travail du bois				
Ouvriers non qualifiés du papier-carton et du bois	200	↗	20%	↘
Ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication de papier-carton	30	↘	50%	==
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	320	↗	47%	↗
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	100	↗	80%	↗
Techn. et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des indust. graphiques	40	↘	75%	↗
Ingén. et cadres d'étude, R&D (industrie)*	1 010	↘	44%	↗
Mise en œuvre, construction				
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment*	2 350	↗	63%	↗
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	1 050	↗	64%	↗
Charpentiers (bois)	190	↗	95%	↗
Techniciens et chargés d'études du BTP*	540	↘	61%	↗
Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)*	450	↘	56%	↗
Dessinateurs en BTP*	250	↘	76%	↗
Architectes*	200	↗	50%	↗

↻ Sur l'amont de la filière, les projets de recrutement sont en baisse mais restent très importants notamment pour les **conducteurs d'engins forestiers**

↻ Près de 60% des recrutements sont jugés difficiles

↻ Les besoins sont en augmentation concernant les ouvriers non qualifiés et qualifiés

↻ Globalement la **tension** sur ces métiers tend à diminuer mais **reste très importante pour les ouvriers qualifiés et les techniciens**

↻ Les **besoins** sont en augmentation concernant les **ouvriers non qualifiés et qualifiés**

↻ Globalement la **tension** sur ces métiers tend à diminuer mais **reste très importante** pour les ouvriers qualifiés et les techniciens et surtout **pour les charpentiers**

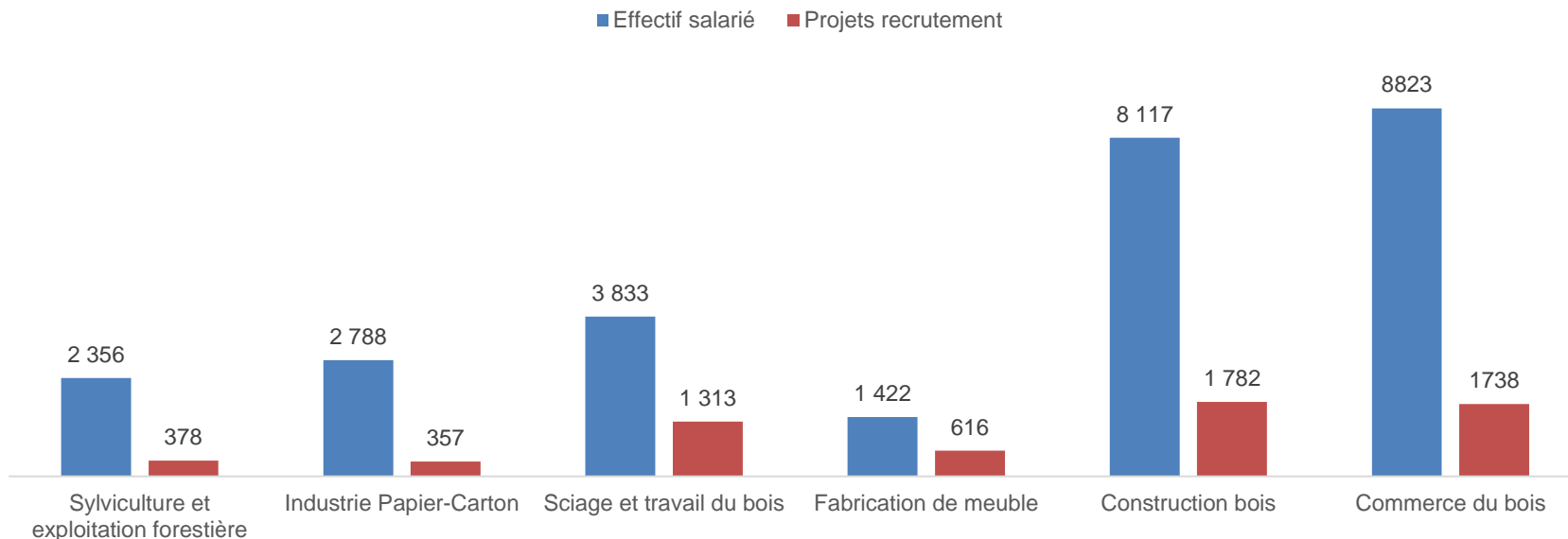
Source : Pôle emploi

Prévisions de l'Observatoire Dynamique Fibois Grand-Est

➔ L'Observatoire Fibois Grand Est évalue à près de **6 300** le nombre de recrutements en CDD, CDI ou intérim dans la filière bois en Occitanie sur les 12 prochains mois (3 900 hors intérim et apprentissage)

➔ C'est 8,6% des recrutements prévus au niveau national

Effectif salarié et nombre de recrutements prévus par secteur d'activité



➔ Si on ne considère que les **métiers spécifiques à la filière bois**, ce sont près de **3 200 recrutements** qui sont attendus (≈ 1 800 hors apprentissage et intérim)

Source : Adecco Analytics

Prévisions de l'Observatoire Dynamique Fibois Grand-Est

➔ Profils les plus recherchés :

Métier	Effectif salarié	Projets recrutement	Projets recrutement (hors apprentissage et intérim)	Difficultés à recruter
<i>Manutention/logistique*</i>	3 718	1 200	684	24%
Menuisier / Tonnelier	1 224	1100	638	59%
<i>Technico-commercial*</i>	5 464	700	518	44%
Monteur-agenceur-poseur	4 549	1000	410	65%
<i>Ouvrier polyvalent*</i>	1 682	450	324	28%
<i>Autres métiers de la Construction*</i>	1 183	350	270	82%
<i>Autres métiers transverses*</i>	2 551	300	210	33%
Ebéniste	1 328	200	180	57%
Opérateur forestier	1 062	250	178	53%
Charpentiers (bois)	827	200	136	92%
<i>Opérateur qualifié*</i>	1 381	250	88	39%
<i>Chauffeur routier*</i>	716	85	69	38%
Conducteurs d'engins	90	60	58	62%
Technicien forestier	269	75	50	33%
<i>Techniciens Bureau d'études*</i>	259	25	23	85%
Métiers d'art	112	20	19	44%
...				

➔ Menuisiers fabricants et menuisiers installateurs/poseurs sont les profils les plus demandés

➔ Charpentiers : un profil toujours très difficile à recruter

➔ Des besoins sur l'amont : opérateurs forestiers, conducteurs d'engins, techniciens forestiers

PROJETS DE RECRUTEMENT ET MÉTIERS EN TENSION EN OCCITANIE

Prévisions Quadrium (base enquête en ligne)

*: déclaratif

➔ Sur la base des résultats de notre enquête* et en tenant compte du périmètre de la filière retenu par Fibois Occitanie ou l'observatoire Fibois Grand-Est, on a procédé à diverses extrapolations concernant les recrutements envisagés sur les 12 à 24 prochains mois:

148



530



2100

Déclaratif enquête en ligne
(164 entreprises / 2824 salariés)

Extrapolation sur la base du
fichier Fibois Occitanie
(759 entreprises / 9620 salariés)

Extrapolation sur la base des effectifs
de l'Observatoire Fibois Grand-Est
(4591 entreprises / 27340 salariés)

➔ Postes les plus recherchés :

Postes	Déclaratif enquête en ligne
Charpentiers/ères	29
Pilotes de scie	15
Opérateurs de sylviculture	10
Conducteurs/trices de travaux	10
Bûcherons	8
Menuisier/ères fabricant/es	8
Opérateur/rices de scierie	7
Opérateurs de fabrication de caisses/palettes	6
Menuisiers/ères installateurs	6
Agenceur/ses	5
Techniciens forestiers	4

Postes	Extrapolation base Fibois Occitanie
Charpentiers/ères	124
Pilote de scie	52
Conducteurs/trices de travaux	48
Opérateur de sylviculture	28
Menuisier/ère fabricant/e	24
Opérateur/rice de scierie	23
Bûcherons	22
Menuisiers/ères installateurs	22
Opérateur de fabrication de caisses/palettes	21
Agenceur/se	18
Techniciens forestiers	13
Chargé/e d'études	11
Affûteur	10
Chef/fe d'équipes	10
Constructeur/trice bois	10

Postes	Extrapolation base Fibois GE
Charpentiers/ères	787
Menuisier/ère fabricant/e	217
Menuisiers/ères installateurs	193
Conducteurs/trices de travaux	163
Chargé/e d'affaires	117
Pilote de scie	100
Agenceur/se	73
Opérateur de fabrication de caisses/palettes	40
Ébéniste	40
Opérateur/rice de scierie	39
Opérateur de sylviculture	26
Chargé/e d'études	23
Bûcherons	21

Synthèse

➔ Environ **2000 à 3000 projets de recrutements** dans des métiers spécifiques à la filière



3400

*



3200

**



2100

* : 8190 en comptant les métiers non spécifiques à la filière

** : 6300 en comptant les métiers non spécifiques à la filière

*** : Extrapolation sur la base des déclarations dans l'enquête en ligne

Synthèse

➔ Postes recherchés en priorité :

➔ Sylviculture et exploitation forestière :

Poste	Volume (/an)
Opérateurs forestiers (opérateurs de sylviculture, bûcherons, élagueurs, ...)	150 à 250
Techniciens forestiers	40 à 60
Conducteurs d'engins forestiers	30 à 50

➔ Deuxième transformation :

Poste	Volume (/an)
Menuisiers/ères	600 à 700
Ebénistes	100 à 150
Designer de produits d'ameublement	10 à 15

➔ Première transformation

Poste	Volume (/an)
Opérateurs de scierie / scieurs	70 à 140
Opérateur de fabrication de caisses/palettes	20 à 40
Affûteurs	10 à 20

➔ Mise en œuvre / construction bois:

Poste	Volume (/an)
Monteur-agenceur-poseur / Menuisiers installateurs	600 à 700
Charpentiers/ères	200 à 500

➔ D'autres besoins existent concernant des profils polyvalents ou non spécifiques à la filière

Synthèse

➔ Excepté pour les ouvriers non qualifiés de l'industrie papier-carton et du travail du bois, les **recrutements** concernant les métiers spécifiques à la filière bois sont **jugés difficiles dans 50 à 95% des cas**

➔ **Les métiers qui semblent les plus en tension sont notamment :**

➔ Sur l'amont :

- ➔ **Chauffeurs de grumiers / d'engins forestiers**
- ➔ **Bûcherons**
- ➔ Ouvriers forestiers/élagueurs-grimpeurs

➔ En premier transformation du bois :

- ➔ **Ouvriers/opérateurs de scierie**
- ➔ Scieurs/scieurs de tête
- ➔ Opérateurs de fabrication de caisses/palettes...

➔ En deuxième transformation du bois :

- ➔ **Menuisiers (fabricants et installateurs)**
- ➔ Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
- ➔ Ebénistes

➔ En mise en œuvre/construction bois :

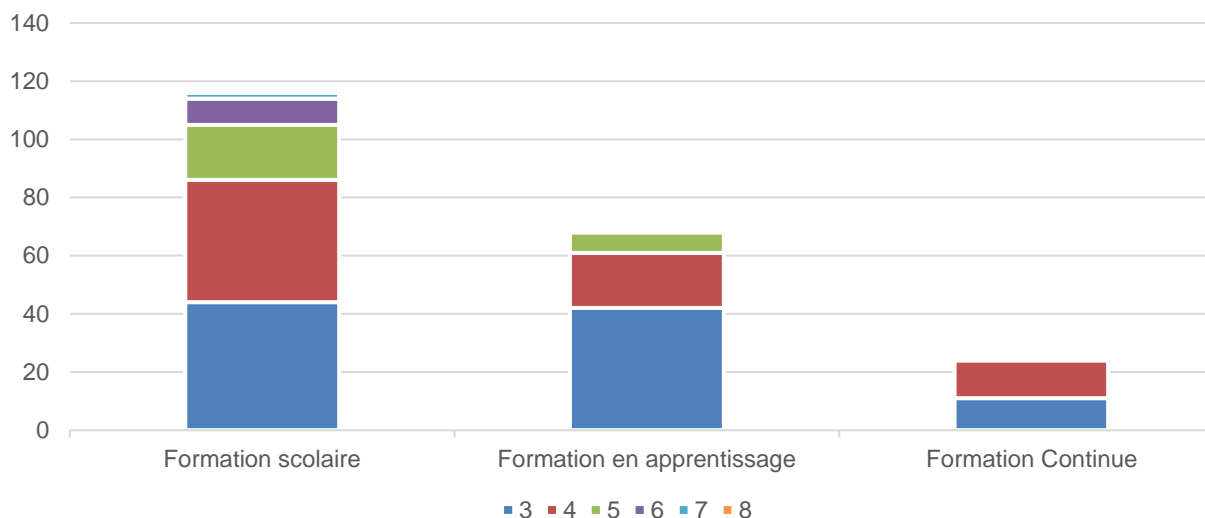
- ➔ **Charpentiers/charpentiers qualifiés**
- ➔ Ouvriers et ouvriers qualifiés

➔ D'autres métiers moins spécifiques de l'industrie ou du BTP sont également en tension comme : techniciens et agents de maîtrise de l'industrie, ouvriers non qualifiés du BTP, techniciens et chargés d'étude du BTP ou dessinateurs-projeteurs

4- FORMATION AUX MÉTIERS DU BOIS

➔ **66 établissements dispensent 169 formations** (certaines en différentes modalités) concernant la filière forêt bois en Occitanie

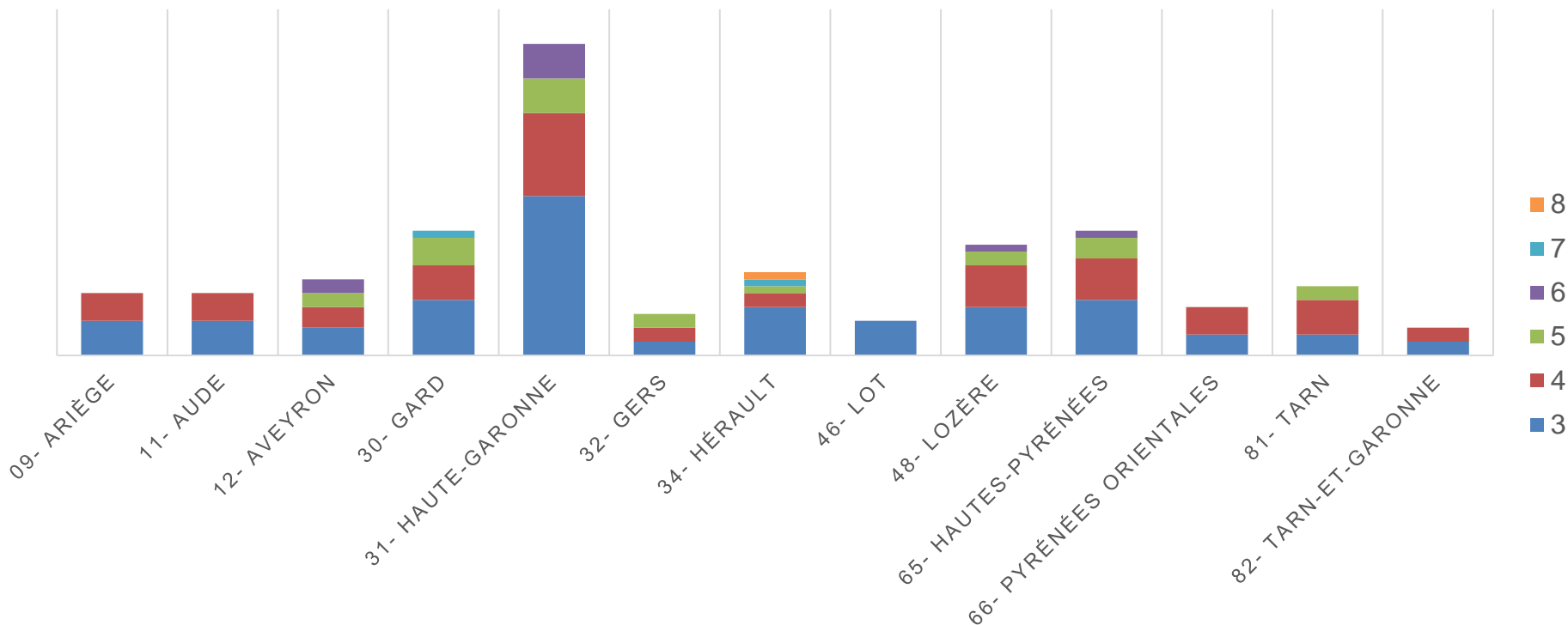
Nombre de formations en Occitanie en fonction des modalités et des niveaux



- ➔ L'offre de formation en Occitanie est donc importante
- ➔ Parmi ces formations, 7 sont des DUT plus généralistes
- ➔ L'offre de formation continue semble relativement limitée et concerne essentiellement des niveaux 3 et 4
- ➔ **L'offre de formation concernant le secteur de la scierie est extrêmement réduite** et dispensée à Montauban de Luchon :
 - ➔ Elle est donc relativement excentrée
 - ➔ Et nous n'avons pas identifié d'offre en formation continue

- Plusieurs départements ne proposent pas d'offre de formation supérieure au niveau 4 : L'Ariège, l'Aude, le Lot, Les Pyrénées-Orientales ou encore le Tarn-et-Garonne

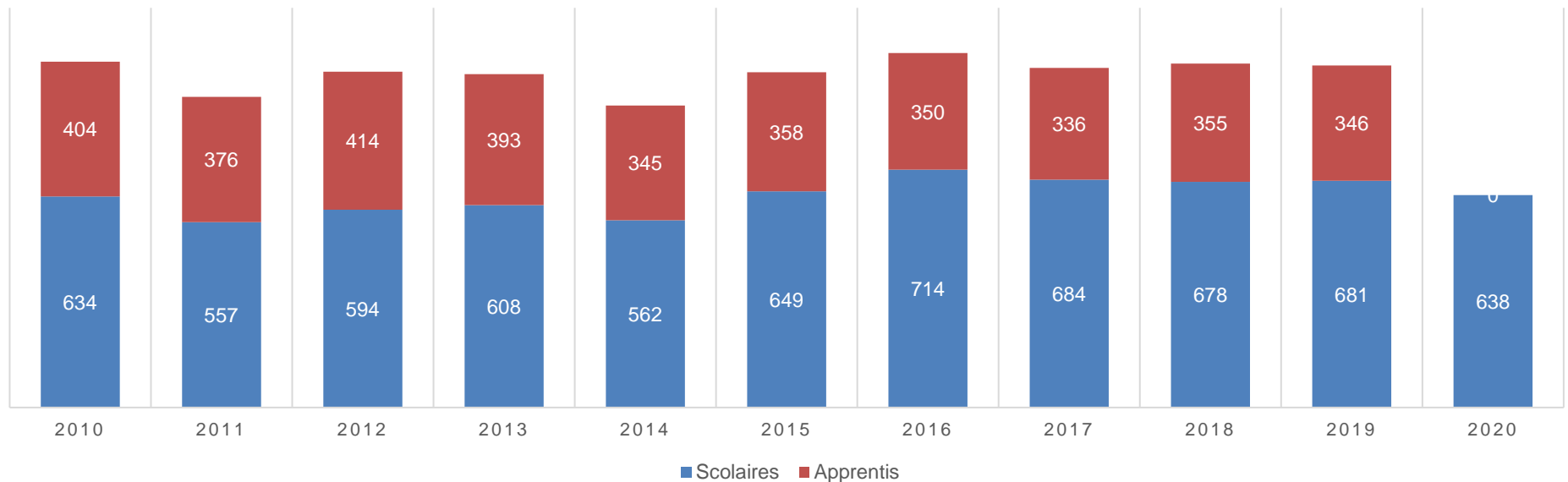
Nombre de formations par département



- Dans certains départements, l'offre de formation semble sous-dimensionnée en comparaison de l'importance de la filière : Pyrénées-Orientales, Hérault voire le Tarn-et-Garonne
- A l'inverse, l'offre de formation paraît surdimensionnée en Lozère et dans les Hautes-Pyrénées au regard des effectifs salariés dans la filière

➡ Les effectifs en formation étaient relativement stables autour de 900 à 1000 jusqu'en 2019

EFFECTIFS EN FORMATION PAR NIVEAU DE DIPLOME



➡ La chute des effectifs en 2020 est due à l'absence de données sur l'apprentissage.

➡ Les formations de charpentier, menuisier et constructeur bois ont été particulièrement touchées

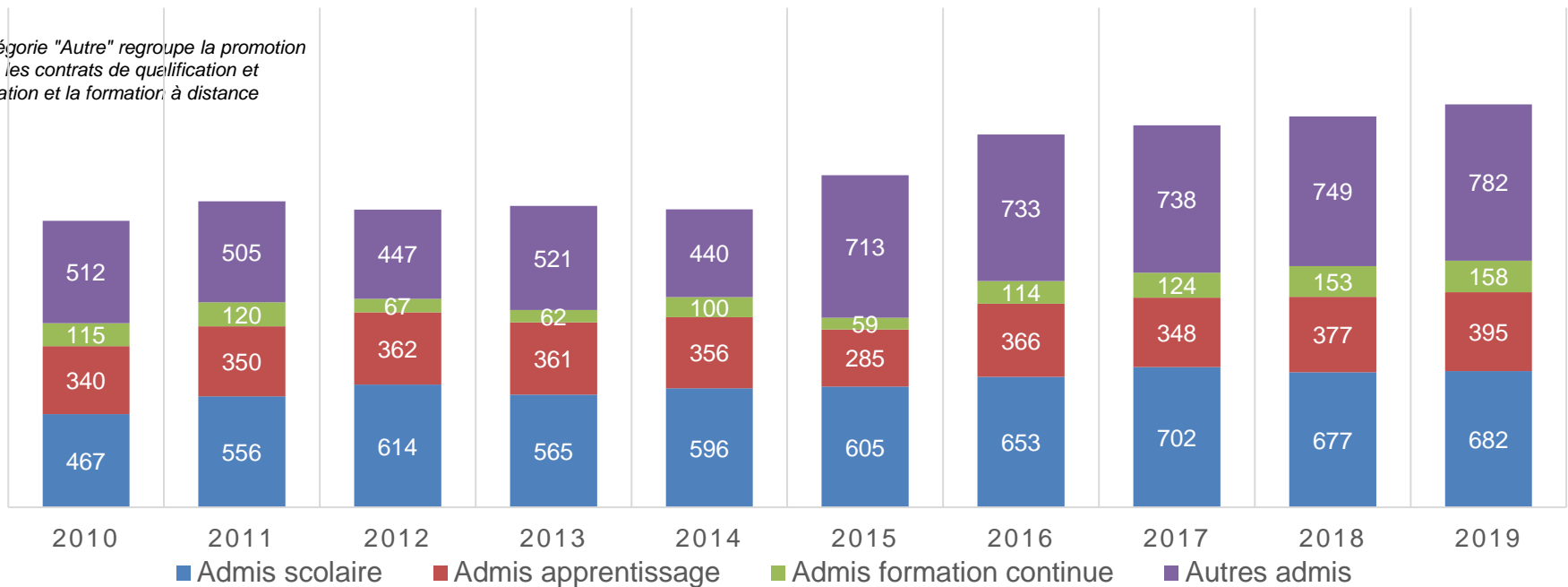
Remarques :

- Peu d'informations sont disponibles sur les licences professionnelles et aucune sur les diplômes supérieurs
- Les DUT ne sont pas pris en compte dans l'analyse à cause de leur caractère non spécifique à la filière

➔ Le nombre de diplômés est globalement en progression et a dépassé les 2000 en 2019 (dont 782 dans des voies autres*)

RÉSULTATS DES EXAMENS EN OCCITANIE

*La catégorie "Autre" regroupe la promotion sociale, les contrats de qualification et d'orientation et la formation à distance



➔ Les taux de réussite au diplôme sont globalement de l'ordre de 80 à 90% sauf pour le CAP « arts du bois sculpteur ornementaliste » et le CAP « menuisier en sièges » qui sont moins élevés

Remarques :

- Peu d'informations sont disponibles sur les licences professionnelles et aucune sur les diplômes supérieurs
- Les DUT ne sont pas pris en compte dans l'analyse

- ➔ Si les effectifs en formation en Occitanie ne sont pas forcément en baisse sur les dernières années, ils ne semblent pas assez importants pour répondre seuls aux besoins en recrutement
- ➔ Ce constat est particulièrement vrai concernant les métiers suivants :
 - Sylviculture et exploitation forestière : conducteurs d'engins, ouvriers forestiers (bûcherons, élagueurs), techniciens forestiers
 - Scierie : opérateurs de scierie et scieurs
 - Menuisiers / Installateurs / poseurs
 - Charpentiers et constructeurs bois





Métiers	Diplômés en Région	Besoin en recrutement (source Quadrium)	% de recrutements difficiles (Source Observatoire dynamique FGE)
Monteur-agenceur-poseur / Menuisiers installateurs	≈220 à 250	600 à 700	65%
Menuisiers (installateurs et fabricants)	≈250 à 270	600 à 700	59%
Charpentiers / constructeur bois	≈220 à 240	200 à 500	92%
Ebénistes	≈110 à 120	200	57%
Ouvriers/Opérateurs forestiers	≈70	150 à 250	53%
Conducteurs d'engins		30 à 50	62%
Opérateurs de scierie / Scieurs	≈3 à 5	80 à 160	48%
Techniciens forestiers	≈30	40 à 60	47%

4- INITIATIVES SEMBLABLES

Comparatif des CMQ Bois en métropole

- ➔ 4 CMQ concernant les métiers du bois ont été créés en métropole
- ➔ Les 2 CMQ majeurs sont celui de la Région Grand-Est et celui de Nouvelle-Aquitaine
- ➔ Ils comprennent tous les deux une soixantaine de formations réparties sur quasiment tous les segments de la filière mais dispatchées sur un nombre moins important d'établissements dans le Grand-Est
- ➔ L'offre du campus Grand-Est semble plus homogène et il propose des formations allant jusqu'au niveau 7 pour 4 segments de la filière contre 2 pour le campus Nouvelle-Aquitaine

Nombre de formations proposées par segment de la filière (niveaux entre parenthèses)

Nom du CMQ	Année création	Etablissement support	Nombre d'établissements	Nombre de formations	Exploitation forestière	Industrie papetière	1ère Transfo. - Scierie	Bois-énergie	Métiers d'art - Ameublement	Construction bois - Charpente	Commerce du bois
 CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS Bois Grand Est	2016	ENSTIB	10	56	14 (3 à 7)	2 (4 et 5)	1 (4)	5 (4 à 7)	17 (3 à 7)	16 (3 à 7)	1 (5)
 CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS Forêt, bois Nouvelle-Aquitaine	2016	LPO Haroun Tazieff	50	56	14 (3 à 7)	-	3 (3 et 4)	1 (6)	21 (3 à 6)	15 (3 à 7)	3 (5)
 CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS Maroquinerie et métiers d'art Bourgogne-Franche-Comté	2018	AER BFC	4	25	1 (4)	-	-	-	22 (3 à 5)	2 (3 et 5)	-
 CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS Design, matériaux et innovation Auvergne-Rhône-Alpes	2017	Lycée Jean-Monnet		9	-	-	-	-	9 (3 à 5)	-	-

5- CONCLUSIONS

- ➔ Une filière moins importante (7^{ième} position à l'échelle nationale) que le massif forestier pourrait le laisser penser notamment du fait de conditions d'accès difficiles
- ➔ Une taille moyenne des entreprises plutôt faible qui explique la plupart des constats de l'étude
- ➔ Un manque d'entreprises de taille importante et qui pourraient servir de locomotive au secteur
- ➔ Une gestion de la ressource humaine empirique et essentiellement du fait du dirigeant
- ➔ Des méthodes de management qui doivent probablement évoluer pour rendre les métiers plus attractifs
- ➔ Un contexte général favorable au développement et au recrutement dans la filière bois
- ➔ Mais une réelle difficulté des dirigeants à se projeter et à exprimer leurs besoins en recrutement comme en formation
- ➔ 4 principaux sujets de préoccupation:
 - ➔ Anticiper (« Adapter les effectifs à la charge »)
 - ➔ Recruter (« Trouver et recruter les profils adaptés »)
 - ➔ Former (« Transmission du savoir » et « Former ses salariés »)
 - ➔ Fidéliser ses salariés

- ➔ Un décalage entre les prévisions de recrutement et les capacités de formation disponibles notamment pour les métiers suivants :
 - ➔ Menuisiers fabricants et installateurs
 - ➔ Opérateurs de scierie et scieurs
 - ➔ Opérateurs forestiers (sylviculteurs, bûcherons, conducteurs d'engins forestiers)
 - ➔ Techniciens forestiers
- ➔ Le vieillissement des effectifs dans l'amont de la filière devrait aggraver ce phénomène en particulier concernant les deux derniers profils cités
- ➔ Une forte tension concernant les profils charpentier/constructeur bois malgré des capacités de formation qui semblent au niveau
- ➔ La part importante de dirigeants de plus de 60 ans va poser la problématique de transmission de manière plus aigüe dans les années qui viennent notamment dans l'amont de la filière

CONCLUSIONS

L'ensemble des constats de l'étude, plaide en faveur de la mise en place d'une démarche GPEC mutualisée à l'échelle de la filière. Ceci aurait des effets sur les principaux sujets de préoccupation directement exprimés lors de l'enquête.

- ➔ **Anticiper:** La taille des entreprises ne leur permet pas de se projeter avec précision et donc d'anticiper les mutations. Un travail collectif permettrait de fournir aux dirigeants les informations et les éléments de décryptage des tendances nécessaires à l'adaptation de leurs entreprises. Ceci serait particulièrement vrai sur des thèmes comme le numérique, pour lequel on constate que les entreprises ont du mal à exprimer leurs besoins
- ➔ **Recruter:** L'existence d'une GPEC collective, permettrait de développer une « marque employeur » que les entreprises ne peuvent pas s'offrir individuellement et d'augmenter ainsi l'attractivité du secteur qui pose problème sur certains métiers et en zones rurales
- ➔ **Former :** Une GPEC filière s'appuyant sur un campus des métiers offrirait aux entreprises une visibilité sur l'ensemble des solutions de formation envisageables compte tenu de leur contexte propre, des profils de leurs salariés et de leurs projets de développement
- ➔ **Fidéliser ses salariés:** La vision globale offerte par une GPEC collective, permettrait d'améliorer la mobilité à l'intérieur de la filière régionale en proposant des parcours d'évolution de carrière métiers/entreprises/territoires (maintien dans l'emploi, développement de l'employabilité, gestion des carrières, travail sur la pénibilité, validation de acquis...)