



ETUDE PROSPECTIVE : QUELS EMPLOIS ET QUELLES COMPETENCES POUR LES METIERS DE LA FORET ET DU BOIS A HORIZON 2030 EN BOURGOGNE FRANCHE-COMTE ET EN ILE- DE-FRANCE ?

SYNTHESE DU RAPPORT D'ETUDE

JUILLET 2023



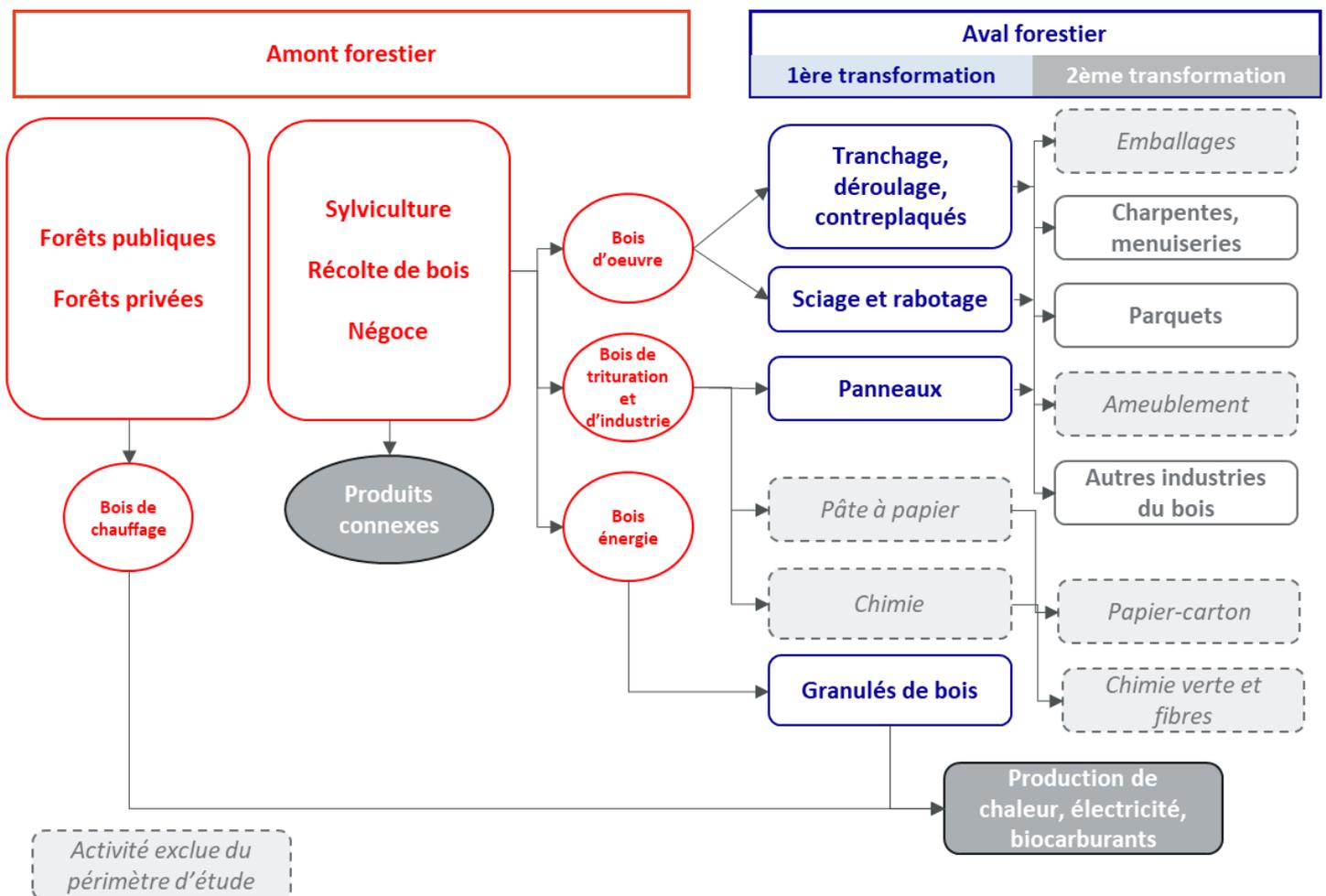
01 - La filière Forêt-Bois : une filière stratégique mais fragilisée

Dans le cadre de l'étude, la filière forêt-bois est appréhendée en fonction des deux maillons principaux de la chaîne de valeur :

- **L'amont forestier**, qui comprend la sylviculture, la récolte de bois et le négoce
- **L'aval de la filière bois**, dans lequel on distingue la première transformation (sciage et travail du bois, pâte à papier, chimie) et la deuxième transformation du bois (emballage, bois construction comprenant la menuiserie et la charpente, ameublement, parquets, construction de jouets, papier-carton ...)

La présente étude porte sur **l'amont forestier, la première transformation et le bois construction**, excluant les activités de papeterie, d'emballages, d'ameublement. L'activité bois énergie intégrée est transversale aux précédents segments.

Source : Recomposition à partir du Contrat stratégique de Filière Bois, novembre 2018, retraitement 1630 Conseil



En **Bourgogne Franche Comté**, les effectifs actuels oscillent entre 14 661 salariés¹ et 21 649 salariés² selon les sources. Ce différentiel important est inhérent à la variation du volume d'emplois du commerce du bois entre les données de l'INSEE et celles de l'Observatoire Fibois Bourgogne-Franche-Comté.

En **Ile-de-France**, les effectifs salariés sont estimés dans une fourchette entre 25 920 emplois³ et 27 579 emplois⁴.

Evolution des effectifs 2017 – 2019 pour les activités entrant dans le périmètre d'étude				
	Ile-de-France		Bourgogne-Franche-Comté	
	Effectifs 2019	Evolution 2017-2019	Effectifs 2019	Evolution 2017-2019
Amont forestier	1 340	- 1,4%	3 762	+ 1,2 %
Sciage et travail du bois	1 199	+ 4,4 %	5 434	+ 2,7 %
Bois construction	13 650	+ 3,9 %	8 380	+ 2%
Commerce	9 730	+ 1%	4 073	+ 1%
TOTAL	25 919	+ 4 %	21 649	+ 2%

Source : Insee, données 2017 et 2019

La filière forêt-bois a bénéficié d'un **contexte économique et politique favorable à son développement** : soutiens financiers à l'investissement, développement de la construction bois au-delà de la maison individuelle, nouvelle valorisation des produits de la forêt à l'image du BIBE⁵ ... Néanmoins, certains facteurs viennent ralentir ce développement :

- **Des facteurs de marché** : l'inadéquation entre la ressource (la forêt française étant composée à 67 % de feuillus) et les besoins en résineux pour satisfaire la demande de construction, les difficultés d'approvisionnements et la variation des cours du bois rapide et imprévisible, le manque de lisibilité du développement des marchés,
- **Des facteurs économiques** : l'augmentation des prix de l'énergie qui renchérit les coûts de production, la difficulté d'accès aux aides financières pour les TPE très largement majoritaires dans la filière.

D'autres facteurs sont spécifiques à certains segments de la filière :

- Pour l'**amont forestier**, l'exploitation forestière ralentie par la pression sociale grandissante contre l'exploitation forestière, une ressource bois qui évolue lentement et qui subit le changement climatique et ses effets inhérents tels que les attaques de pathogènes, le déficit hydrique et le dépérissement associé ;
- Pour le **sciage et le travail du bois**, des scieries qui nécessitent de forts investissements, des localisations contraintes au regard du prix du foncier ;
- Pour le **bois construction**, un déficit de ressources en bois local impliquant des approvisionnements hors région et à l'étranger, des réglementations en termes techniques ou d'urbanisme qui ne favorisent pas l'usage du bois dans la construction ;
- Pour le **bois énergie**, un marché encore diffus et difficile à appréhender en raison de l'autoconsommation qui échappe au marché et de la multiplicité des canaux de vente par des

¹ Selon l'Observatoire Fibois Bourgogne-Franche-Comté, effectifs salariés 2019 retravaillés en 2022 par Fibois, et complétés par les données ACOSS pour les trois segments de filière et le commerce

² Selon les données INSEE 2019 des 13 codes NAF identifiés pour l'étude

³ Selon les données INSEE 2019 des 13 codes NAF identifiés pour l'étude

⁴ Selon l'Observatoire national Fibois, du 3^e trimestre 2022

⁵ Bois Industrie Bois Energie

entreprises dont le bois énergie n'est pas le cœur d'activité rendant là aussi difficile une vision fiable et consolidée du marché.

02 - Des besoins en effectifs qui vont dépendre des facteurs d'évolution de la filière

Trois principaux scénarios d'évolution pour la filière ont été établis à partir des évolutions différenciées des facteurs d'évolution :



SCÉNARIO 1 UNE FILIÈRE FORÊT-BOIS DYNAMIQUE ET LOCALE

La prise de conscience généralisée de la nécessité d'exploiter les forêts et de construire de manière durable et les fortes attentes des retombées locales de la construction, impliquent une exploitation adaptée des forêts, une relocalisation de la production et une lisibilité des commandes suffisante au développement des tissus économiques locaux

Hypothèse tendancielle



SCÉNARIO 2 LE BOIS STANDARDISÉ

La forte demande en bois est soutenue par un assouplissement de la réglementation forestière et une réglementation de la construction de plus en plus favorable au bois. L'exploitation forestière se mécanise massivement, et la transformation et la construction se standardise, et se développe avec des projets de plus en plus complexes.

Hypothèse haute



SCENARIO 3 PRIORITÉ À LA SOBRIÉTÉ

Une situation de la biodiversité qui se dégrade, impliquant des risques sanitaires accrus en forêt, et qui devient une priorité des politiques publiques. La filière forêt-bois est fortement contrainte par des réglementations du point de vue de l'exploitation forestière. Le bois construction est maintenu mais est très contraint également par un déficit de ressources et la limitation de construction neuve.

Hypothèse basse

Le scénario 1 génère une création nette d'emplois modérée à horizon 2030 avec des besoins de recrutement significatifs sous l'effet des départs à la retraite et du turn-over.

L'exploitation des forêts intègre davantage les préoccupations environnementales et nécessite davantage de main d'œuvre. Les emplois sont en augmentation progressive en sciage et travail du bois et en bois construction : les entreprises disposent de davantage de lisibilité à moyen terme, investissent et créent les conditions d'un développement durable de leurs emplois. Les soutiens des pouvoirs publics et la lisibilité encouragent le développement des entreprises existantes. Ces facteurs contribuent également au développement de l'entrepreneuriat pour répondre à la demande locale.

Ce scénario implique la maîtrise ou le renforcement de certaines compétences notamment :

- Compétences en sylviculture et gestion durable de la forêt
- Compétences techniques plus pointues pour adapter l'exploitation forestière aux contextes et environnements variés
- Compétences de médiation et de communication avec les publics pour les métiers de l'amont forestier
- Compétences commerciales pour la vente du bois énergie
- Usage de matériaux mixtes dans le bois construction

- Et sur chacun des segments, des compétences à renforcer en matière d'intégration des enjeux environnementaux dans les pratiques professionnelles et d'utilisation de nouvelles essences

Le scénario 2 engendre une forte création de nouveaux emplois et des besoins de recrutement conséquents, les départs à la retraite et le turn-over étant au même niveau que dans le scénario précédent. Les emplois de l'exploitation forestière et du sciage **du bois continuent de croître pour l'approvisionnement en bois construction.** Les produits de la forêt sont relocalisés, les exportations de produits peu ou pas transformés diminuent, les entreprises de l'amont forestier se mécanisent quand cela est possible et pour faire face à la demande, les emplois progressent donc également dans le bois construction. Toutefois, l'industrialisation des process de construction ne rend pas proportionnelle la croissance des emplois.

Ce scénario implique la maîtrise de certaines compétences en particulier :

- Développement de compétences en nouvelles technologies (coupe, débardage, découpe, tri, commande numérique...)
- Compétences en termes de conception de construction
- Compétences de gestion de production à grande échelle en transformation du bois
- Compétences de programmation dans les activités de transformation du bois
- Compétences d'utilisation et de maintenance de parcs machines
- Compétences en montage de structures bois

Le scénario 3 engendre la destruction d'emplois, les besoins de recrutement sont largement plus faibles, nourris presque exclusivement par les départs à la retraite et le turn-over. Dans l'amont forestier, les emplois de bûcheronnage diminuent mais sont contrebalancés par une hausse des emplois de la sylviculture dédiés à l'entretien des forêts. Les emplois de la scierie et travail du bois diminuent fortement tout comme les emplois du bois construction.

Ce scénario implique la maîtrise de certaines compétences en particulier :

- Plantation et entretien d'essences plus diversifiées et nouvelles essences
- Développement de techniques de gestion et d'exploitation durable de la forêt (sylviculture douce, irrégulière...)
- Spécialisation forte sur certaines techniques de construction/rénovation pour se différencier et usage de matériaux biosourcés
- Actualisation des compétences règlementaires
- Polyvalence nécessaire pour faire face aux besoins avec moins d'acteurs
- Utilisation du bois en rénovation
- Et sur chacun des segments, des compétences à renforcer en matière d'intégration des enjeux environnementaux dans les pratiques professionnelles

Selon ces différents scénarios les besoins de recrutement apparaissent comme suit :

- En Bourgogne-Franche-Comté, des besoins compris entre 1 582 et 7 590 recrutements d'ici 2030 :

Estimation des besoins en recrutements en 2030 de Bourgogne-Franche-Comté			
	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3
Création nette d'emplois en 2030	315	3 046	-2 416
Départs à la retraite en 2030	2 482	2 482	2 482
Salariés quittant la filière	1 789	2 062	1 516
Besoins à 2030	4 586	7 590	1 582
Besoins annuels dont :			
<i>Amont forestier</i>	111	115	106
<i>Sciage et travail du bois</i>	127	335	-81
<i>Bois construction</i>	179	240	119

- Pour l'Île-de-France, selon le scénario, des besoins négatifs jusqu'à un besoin de 9 157 recrutements d'ici 2030 :

Estimation des besoins en recrutements en 2030 d'Île-de-France			
	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3
Création d'emplois en 2030	496	5 055	- 4062
Départs à la retraite en 2030	1 977	1 977	1 977
Salariés quittant la filière	1 669	2 125	1 213
Besoins à 2030	4 142	9 157	- 872
Besoins annuels dont :			
<i>Amont forestier</i>	46	64	29
<i>Sciage et travail du bois</i>	29	96	- 38
<i>Bois construction</i>	301	673	- 70

03. L'accentuation des tensions de recrutement existantes

En **Île-de-France**, tous les métiers sont en tension avec un **minimum de 41,7% de difficultés** pour le recrutement des ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement selon l'enquête BMO. Les tensions sont particulièrement élevées pour les métiers suivants, avec des difficultés de postes difficiles à recruter allant de 83% à 69 % : Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement, Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation, Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques, Chefs de chantiers, conducteurs de travaux non-cadres, Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux cadres.

En **Bourgogne-Franche-Comté**, tous les métiers sont en tension avec un **minimum de 33,3 % de difficultés** pour le recrutement des techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques selon l'enquête BMO. Les tensions sont plus particulièrement élevées pour les métiers suivants, avec des difficultés à recruter allant de 86% à 73 % : Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation, Charpentiers bois, Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement, Bûcherons, Sylviculteurs salariés et agents forestiers, Chefs de chantiers, Conducteurs de travaux non-cadres (73,5 % des postes sont difficiles à recruter)

Ces tensions sur le marché du travail sont expliquées par trois principaux facteurs :

- **Le nombre insuffisant de candidats** pour faire face aux besoins de la filière notamment dans l'activité bois construction, lié notamment en Bourgogne-Franche-Comté à un vivier de candidats intrinsèquement trop faible ;
- **Les conditions de travail** perçues comme contraignantes pour les salariés : pénibilité, dangerosité, nuisances sonores, port de charges... ;
- **Le manque de compétences attendues des candidats pour le poste**, en lien avec le manque de candidats formés aux métiers du bois ;

Pour y répondre, les entreprises utilisent en premier lieu les leviers suivants :

- Le recrutement **d'alternants et d'apprentis** (39 % des entreprises⁶) ;
- **L'appel à des contrats temporaires (CDD, intérim, saisonniers...)** (31 % des entreprises) ;
- **La revalorisation des salaires** (29 % des entreprises) ;
- Le **recrutement de profils peu expérimentés** ou juniors qui sont ensuite formés en interne de l'entreprise (28 % des entreprises) ;

Paradoxalement, le bois et la forêt sont attractifs : les salariés et les apprentis ont choisi leur métier par véritable envie de travailler au sein de la filière. Mais des représentations négatives freinent les recrutements, représentations liées à la méconnaissance des métiers et un sentiment de manque de soutien dans les projets d'orientation dans la filière de la part des parents et enseignants.

Des enjeux RH viennent renforcer la complexité des recrutements, en premier lieu le manque de structuration RH d'entreprises qui sont majoritairement des TPE et l'évolution des profils et des attentes des candidats ayant des exigences croissantes et une acceptation de la pénibilité et du danger au travail beaucoup plus limités ;

⁶ Selon l'enquête en ligne conduite dans le cadre de l'étude entre avril et mai 2023

04 - La formation, un outil à adapter pour davantage répondre aux besoins de recrutement à venir

L'offre de formation initiale sur les régions Ile-de-France et Bourgogne-Franche-Comté

	Amont forestier	Bois construction
Niveau 3	BPA Travaux Forestiers - Spécialité travaux de bûcheronnage <small>IDF BFC</small> BPA Travaux forestiers - spécialité travaux de sylviculture <small>BFC</small> BPA Travaux Forestiers - Spécialité conduite de machines forestières <small>BFC</small> BPA option productions forestières - spécialité sylviculture, pépinières <small>BFC</small> CAPA Travaux forestiers <small>BFC</small>	CAP Charpentier Bois <small>IDF BFC</small> CAP Menuisier Installateur <small>IDF BFC</small> CAP Menuisier Fabricant <small>IDF BFC</small>
Niveau 4	Bac Pro Forêt <small>IDF BFC</small> BP Responsable de Chantiers forestiers <small>BFC</small> BP Agroéquipements <small>IDF</small>	Bac pro Technicien Constructeur Bois <small>IDF BFC</small> Bac pro Etude et réalisation d'agencement <small>IDF BFC</small> Bac pro Technicien fabrication bois et matériaux associés <small>IDF BFC</small> Bac pro Technicien menuisier agencier <small>IDF BFC</small> BP Charpentier bois <small>IDF BFC</small> BP Menuisier <small>BFC</small>
Niveau 5	BTSa Gestion Forestière <small>BFC</small> BTSa Technico-commercial produits de la filière forêt bois <small>BFC</small>	BTS Développement et réalisation bois <small>IDF BFC</small> BTS Systèmes constructifs bois et habitat <small>IDF BFC</small> BTS Etude et réalisation d'agencement <small>IDF BFC</small>
Niveau 6	Licence pro Métiers des Ressources naturelles et de la Forêt <small>BFC</small>	Licence pro ingénieur et construction bois <small>BFC</small> Projet 2023 : Bachelor chef de chantier bois et bas carbone <small>IDF</small> Projet 2023: Bachelor Commercialisation des solutions biosourcées <small>IDF</small>
Niveau 7	Septembre 2023 : Master chargé d'affaires chef de projet filières Agri-Agro-Forêt-Bois <small>BFC</small>	Mastère conception et hautes études des structures bois <small>IDF</small> Mastère spécialisé Responsable bas carbone de projets de construction <small>IDF</small> Diplôme d'ingénieur arts et métiers expertise bois <small>BFC</small>

L'offre de formation initiale propose un panel de diplômes assez large sur les deux régions et certaines caractéristiques :

- Une offre de formation initiale partielle pour l'amont forestier
- Une absence de formation en sciage, hormis le BTS technico-commercial produits de la filière bois dont plusieurs apprenants évoluent dans les entreprises de sciage et travail du bois et le CQP Agent polyvalent de scierie
- La multiplicité des diplômes accessibles pour le bois-construction : 15 diplômes en Ile-de-France et 14 en Bourgogne-Franche-Comté, avec une prépondérance pour les formations de niveaux 3 et 4 dans la menuiserie.

La diversification de l'offre de formation impacte différemment les effectifs de formation :

- En **Bourgogne-Franche-Comté**, on assiste à une légère baisse des effectifs en 2020, avant une remontée des effectifs de dernière année en 2021
- En **Ile-de-France**, on constate une croissance des effectifs en dernière année de formation à partir de 2019.

L'évolution positive des effectifs est toutefois à relativiser. Certaines formations n'affichent pas un taux maximum de remplissage (notamment le Bac Pro forêt et le BTS MEC (Management Economique de la Construction) en Ile-de-France ainsi que le BPA Chantiers forestiers, les CAP Menuisier Fabricant / Installateur et le BTS Technico-commercial en Bourgogne-Franche-Comté).

Par ailleurs, les effectifs diplômés ne répondront que partiellement aux besoins en emplois d'ici 2030 : il convient notamment de retrancher les effectifs poursuivant leurs études et donc n'entrant pas directement sur le marché du travail. Il convient également d'intégrer dans l'estimation les effectifs ni en poursuite d'étude, ni en situation d'insertion professionnelle. Aussi, pour illustration sur la base du scénario 1 présenté, les besoins annuels de recrutement seraient couverts par les sortants de formation initiale comme suit :

- Pour l'Ile-de-France, l'estimation est de 256 diplômés intégrant le marché du travail et le besoin est de 377 recrutements par an : les sortants de formation ne couvriraient que 68 % des besoins annuels,
- Pour la Bourgogne-Franche-Comté, l'estimation est de 177 diplômés intégrant le marché du travail et le besoin est de 417 recrutements par an : les sortants de formation ne couvriraient que 42% des besoins annuels.



Au-delà des nouveaux entrants issus de la formation initiale, les candidats en reconversions professionnelles représentent un vivier alternatif aux jeunes diplômés en sortie de formation. Pour les accompagner dans leur parcours et dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des métiers du bois et de la forêt, une offre de formation continue diplômante favorise l'insertion sur le marché du travail, particulièrement dans le bois construction :

05 - La formation, un des leviers pour adapter les compétences

Au-delà de répondre quantitativement aux besoins de recrutement, la formation est également attendue, à différents niveaux, selon les segments de la filière, pour accompagner la montée en compétences de la filière au regard des enjeux techniques, environnementaux, managériaux et commerciaux de demain.

Devant être renforcés dès à présent en formation initiale ou être adaptés dans les prochaines années au regard de l'évolution des métiers, les besoins en compétences s'articulent autour de six champs :

- Les compétences spécifiques liées à la forêt et au matériau bois

- Les compétences commerciales
- Les compétences techniques d'études
- Les compétences techniques de travaux
- Les compétences en gestion de projet
- Les compétences transversales

Amont forestier : en plus des compétences techniques : des attentes inhérentes à la protection de l'environnement et au changement climatique

Compétences à renforcer	% des entreprises du segment qui ont exprimé ce besoin en compétences ?
Raisonner les interventions en forêt dans un objectif de gestion durable	23%
Identifier les maladies et comprendre l'impact du changement climatique sur les forêts	23%
Réaliser des opérations de bûcheronnage	22%
Utiliser des outils de cartographie numérique	22%
Maîtriser la conduite d'engins forestiers (débusqueur, porteur forestier...)	21%
Connaître et reconnaître les essences de bois et leur développement	21%
Maîtriser l'utilisation des petits équipements de sylviculture / de bûcheronnage	19%
S'exprimer, communiquer et comprendre le monde forestier	19%
Conduire des équipes et transmettre les valeurs de l'entreprise	19%
Développer, fidéliser le portefeuille client et traiter administrativement les commandes	19%
Appréhender l'impact environnemental des pratiques professionnelles	19%

Sciage et travail du bois : des attentes particulièrement liées à la connaissance du bois

Compétences à renforcer	% des entreprises du segment
Connaître et reconnaître les essences de bois et la qualité du bois	39%
Relever les caractéristiques de la matière première, du produit à fabriquer et/ou du matériel	30%
Mobiliser les connaissances propres au matériau bois et à ses procédés de transformation	37%
Identifier et décoder des documents de représentation techniques	21%
Etablir un débit matière et/ou une liste de composants	21%
Elaborer et planifier un programme de production, d'exploitation, des processus et des modes opératoires techniques	29%
Conduire les opérations en amont du sciage	21%
Conduire les opérations de sciage de premier et deuxième débit	25%

Utiliser un broyeur	8%
Utiliser une machine à commande numérique	28%
Approvisionner une machine en matière première ou en produit	26%
Effectuer de la maintenance de premier niveau des outillages et des équipements / lignes	31%

Bois construction : la mixité des matériaux et le commercial au cœur des préoccupations

Compétences à renforcer	% des entreprises du segment
Maîtriser les interactions entre différents matériaux	60%
Comprendre un bâtiment bois (structure, acoustique, thermique, ...)	56%
Mobiliser les connaissances propres au matériau bois et à ses procédés de transformation	50%
Développer, fidéliser le portefeuille client et traiter administrativement les commandes	49%
Elaborer, modéliser et produire des plans d'exécutions d'une structure ou d'un ouvrage bois à l'aide de la CAO / FAO	46%
Traduire graphiquement une solution technique, concevoir une maquette numérique et des éléments graphiques en processus BIM	41%
Réaliser l'étude technique de la structure ou de l'ouvrage, définir l'échelle et les matériaux à utiliser	39%
Concevoir une solution technique qui respecte le budget, les contraintes et les normes techniques	38%
Créer, gérer et manager son activité	37%
Chiffrer une affaire	37%
Identifier les processus pouvant être optimisés et proposer des améliorations	37%
Prendre en compte des enjeux industriels, économiques et professionnels	37%

Les entreprises ont également exprimé un souhait de formations plus opérationnelles, avec un renforcement des périodes en situation de travail et une initiation sur des fondamentaux économiques, notamment sur le rôle de l'entreprise et les objectifs de rentabilité économique de l'entreprise

La **formation continue** occupe également un rôle dans la réponse à apporter aux besoins en compétences. Les canaux utilisés pour former les salariés sont plutôt de l'ordre :

- De la formation en interne et directement en situation de travail pour l'amont forestier et le bois construction
- De la formation via l'intervention de professionnels experts ou de partage d'expertise entre entreprises, de la formation continue du secteur et de la formation en interne pour le sciage et le travail du bois

Le recours à la formation continue n'est pas une pratique habituelle, freiné par différents facteurs : le coût, l'absence de lisibilité de l'offre et des possibilités de financement de cette dernière et l'inadéquation avec les contraintes de production. Toutefois, les sujets suivants sont attendus en formation continue :

- Les nouvelles techniques de coupe pour les **entreprises de l'amont forestier et du bois énergie**. Elles attendent également des formations sur la pédagogie et la communication avec le grand public et les propriétaires forestiers, principalement en Ile-de-France.
- L'utilisation de nouvelles machines et la réglementation sont les besoins exprimés pour les **entreprises du sciage et travail du bois**.
- La réglementation en priorité avec toutefois, une place prépondérante de la modélisation numérique en Ile-de-France pour les entreprises du **bois construction**.

Les pistes de réponses aux enjeux de demain

Au-delà de l'évolution des référentiels des formations, des leviers ont été identifiés plus spécifiquement sur chacune des régions de l'étude.

En **Ile-de-France**, les axes de travail identifiés sont les suivants :

Axe 1 – Renforcer l'attractivité des métiers et des formations et améliorer l'orientation en : développant les immersions, et créant un réseau d'entreprises impliquées, en ajustant la communication sur les métiers pour donner une visibilité globale des métiers de la forêt

Axe 2 – Adapter l'offre de formation initiale et continue pour renforcer prioritairement l'existant en formant les professionnels de la forêt à la communication avec le grand public, en favorisant des temps de rencontre entre organismes de formation et entreprises, en réfléchissant à une nouvelle articulation entre le tronc commun et les spécialisations des métiers de la construction bois ...

Axe 3 – Accompagner les entreprises dans leurs enjeux RH : en identifiant les formations RH existantes et celles qui manquent sur le territoire, en sensibilisant à la question de la marque employeur, de l'anticipation des besoins RH ...

Axe 4 – Accompagner le développement de la filière : par la mise en place de cellule spécialisée d'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise, par l'accompagnement des entreprises de la forêt dans la demande de financements d'équipements ...

Au total, sur ces 4 axes 39 actions identifiées dont 10 prioritaires

Les 10 actions prioritaires en Ile-de-France

Segment(s) de filière concerné(s)	Actions
Amont forestier	Apporter une vision 360 de la forêt
Bois construction	Favoriser les immersions en entreprises pour les reconversions professionnelles
Transversal	Créer un réseau d'entreprises
Transversal	Multiplier les actions de visites de chantiers et d'immersions en entreprise pour les jeunes
Amont forestier	Créer une formation vis à vis des professionnels sur la communication avec le grand public
Bois construction	Travailler l'articulation entre le tronc commun et la spécialisation des métiers du bois
Bois construction	Rendre les offres de formation continue lisibles et accessibles
Bois construction	Former sur les métiers qui recrutent
Transversal	Organiser des temps de rencontre entre OF et entreprises
Transversal	Mobiliser des outils pratiques pour allier pédagogie et production

En **Bourgogne-Franche-Comté**, les réponses à ces enjeux se concentrent autour de 4 axes principaux :

Axe 1 – Adapter l’offre de formation initiale et continue pour renforcer prioritairement l’existant en agissant sur : la lisibilité de l’offre de formations, la modularisation de certaines formations, la formation des formateurs, l’implication des professionnels dans la transmission de leurs métiers

Axe 2 - Diversifier les filières de recrutement au-delà des effectifs de formation initiale en accompagnant davantage les reconversions professionnelles et les passerelles avec d’autres métiers

Axe 3 – Communiquer pour rendre les métiers plus attractifs et accompagner l’orientation vers ces métiers en : organisant un événement d’ampleur autour du bois, déclinant un plan de communication adapté aux cibles, renforçant la découvertes des métiers via des visites, des concours professionnels etc.

Axe 4 – Accompagner les enjeux RH des entreprises : notamment les entreprises de plus petite taille, sur les sujets de management et d’encadrement, de fidélisation, de marque employeur, de recrutement ...

Au total, sur ces 4 axes 53 actions identifiées dont 14 prioritaires

Les 14 actions prioritaires en Bourgogne-Franche-Comté :

Segment(s) de filière concerné(s)	Actions
Transversal	Rendre lisible l’offre de formations et adapter les intitulés si nécessaire
Transversal	Impliquer des professionnels dans la transmission de leurs métiers
Amont forestier	Accompagner la qualification tout au long de la vie des formateurs
Transversal	Former et identifier un réseau de maîtres d’apprentissage
Transversal	Mixer les publics au sein des formations
Sciage et travail du bois	Mettre en place et développer les postes de « formateurs mobiles » pour aller former directement dans les entreprises
Transversal	Développer la Validation des Acquis par l’Expérience et les Open Badges dans la filière
Transversal	Développer l’utilisation de simulateurs et de jumeaux numériques en formation
Transversal	Travailler sur les passerelles avec d’autres métiers, au-delà de l’échelle régionale
Transversal	Accompagner les reconversions professionnelles
Transversal	Organiser un Festival du Bois
Transversal	Prévoir un plan de communication vis-à-vis du grand public
Transversal	Renforcer la présence de la filière aux salons des métiers et de l’emploi
Transversal	Accompagner les petites entreprises dans leur fonction RH