

**QUALIFICATION ET FORMATION DES OPERATEURS DE SCIERIES****Contexte du sciage français**

Il y a en France un peu plus de 2000 scieries implantées essentiellement au cœur des massifs forestiers. La masse salariale se compose de plus de 13 000 personnes se partageant les tâches commerciales, la gestion, l'approvisionnement et la production proprement dite.

Aujourd'hui le volume de sciage est de 10 millions de m<sup>3</sup> par an. Une capacité de production à peu près égale depuis 1973 mais qui, à l'époque, nécessitait près de 40 000 salariés pour près de 8 000 entreprises. Depuis le secteur s'est concentré et les efforts de modernisation ont augmenté la productivité pour porter le volume produit par homme et par année à près de 800 m<sup>3</sup>.

Le secteur est donc composé de scieries :

- artisanales, 58%, réalisant moins de 2 000 m<sup>3</sup> de sciages par an et employant de 0 à 4 salariés,
- semi-industrielle, 24%, réalisant de 2 000 m<sup>3</sup> à 6 000 m<sup>3</sup> de sciages par an et employant plus ou moins 10 salariés,
- industrielles, 18%, réalisant de 6 000 m<sup>3</sup> à 20 000 m<sup>3</sup> de sciages et plus par an et employant 20 salariés et plus.

La diversité des structures, tant par leur taille que par leur spécificité, offre une diversité d'entreprises par les essences qu'elles transforment selon leur région d'implantation, par le matériel employé, par le type de produit obtenu, par les pratiques mêmes de transformation qui sont différentes chez les scieurs de charpente, de parquet, d'emballage....



**Organisation systémique du « cœur de métier » d'une scierie type**

**Problématique du personnel de production en scierie**

Pour rester dans la course de la rentabilité et de la compétitivité les entreprises de sciage, quelle que soit leur taille, ont opéré depuis la fin des « trente glorieuses » une mutation de leur pratique et de leur outil de production. Mais, aujourd'hui face à la pénurie de main d'œuvre, qualifiée ou non, acceptant de travailler dans un métier du secteur secondaire synonyme d'industrie, d'usine, de pénibilité, de faible rémunération et de faible attractivité technique au regard d'autres métiers du bois, menuiserie, charpente, ébénisterie, beaucoup s'interrogent sur le devenir même de l'activité.

Le métier serait-il menacé faute de pouvoir recruter de personnel opérant dans la transformation ?

Le métier serait-il menacé faute de pouvoir renouveler son personnel ?

Les emplois proposés sont là. Il suffit de lire les petites annonces des journaux spécialisés. Les chefs d'entreprise recherchent essentiellement et toujours des scieurs et des affûteurs. Faute de les trouver sur le marché du travail, ils les forment « sur le tas » ou alors les « débauchent » chez les concurrents et non moins confrères !

**Méthodologie**

Afin de faire le point sur la situation réelle de la qualification du personnel de production de scierie et des attentes des professionnels, l'Observatoire du métier de la scierie a enquêté plus de 100 scieries françaises réparties sur l'ensemble du territoire. L'Observatoire a pu vérifier la part réelle des opérateurs sur une masse salariale de près de 1400 salariés de scierie ainsi que l'importance du personnel qualifié ou non.

L'enquête a permis de connaître les systèmes de formation les plus plébiscités et de révéler les attentes spécifiques en matière de formation.

Les avis émergent d'un panel représentatif puisque 23% émanent du secteur artisanal, 30% du secteur semi-industriel et 47% du secteur industriel.

## Grille d'enquête

<b>Nom de l'entreprise</b>				
<b>Adresse</b>				<b>Tel :</b>
<b>Nombre de salariés</b>				
<b>Situation géographique</b>	Ville <input type="checkbox"/>	Campagne <input type="checkbox"/>	Zone périurbaine <input type="checkbox"/>	
<b>Volume sciage annuel</b>	Moins de 2000 m <sup>3</sup> <input type="checkbox"/>	2000 à 6000 m <sup>3</sup> <input type="checkbox"/>	6000 à 20000m <sup>3</sup> <input type="checkbox"/>	Plus de 20 000 m <sup>3</sup> <input type="checkbox"/>
<b>Essence</b>	Résineux <input type="checkbox"/>	Feuillus <input type="checkbox"/>	Mixte <input type="checkbox"/>	Exotique <input type="checkbox"/>
<b>Type de produit en %</b> (indiquez le % dans les cases)	Charpente sur liste <input type="checkbox"/> Charpente standard <input type="checkbox"/> Plot <input type="checkbox"/> Parquet <input type="checkbox"/> Avivé <input type="checkbox"/> Palette <input type="checkbox"/> Emballage <input type="checkbox"/> Lambris <input type="checkbox"/> Autre à préciser : _____ <input type="checkbox"/>			

### QUALIFICATION des OPERATEURS SCIERIE (suivre l'exemple de « l'opérateur de scie 1<sup>er</sup> débit » pour compléter le tableau)

Poste	Nombre de salariés	Formation « sur le tas »	Formation spécifique au métier		Formation continue Interne ou Externe	Niveau de formation acquis Générale ou technique						
			alternance CFA	temps plein Lycée		aucun	Brevet collègue	CAP BEP	BT Bac pro	B T S	Autre A préciser	
Opérateur découpe-écorçage												
Opérateur Scie 1 <sup>er</sup> débit	<i>Exemple 2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>			<i>1</i>		<i>1</i>				
Opérateur Scie de reprise												
Opérateur Recoupe des produits												
Opérateur classeur												
Affûteur - maintenance												

### Quel système de formation vous paraît le plus adapté à vos besoins ? (cocher la case)

Formation scolaire Alternance CFA et temps plein	Formation continue	« Sur le tas »
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pourquoi ?		

### Les systèmes de formation qui existent aujourd'hui répondent-ils à vos besoins ? OUI NON

Pourquoi ?

Autres attentes spécifiques en matière de formation : \_\_\_\_\_

## I- OBJECTIF :

L'Observatoire du métier de la scierie a souhaité connaître les **niveaux de formation** des opérateurs de scieries (découpe, écorçage, scieur de 1<sup>er</sup> débit et de 2<sup>ème</sup>, recoupe, classement, maintenance-affûtage) ainsi que les **attentes des dirigeants en matière de formation de leurs salariés**.

## II- CONTEXTE ETUDIE

### 1- Entreprises enquêtées

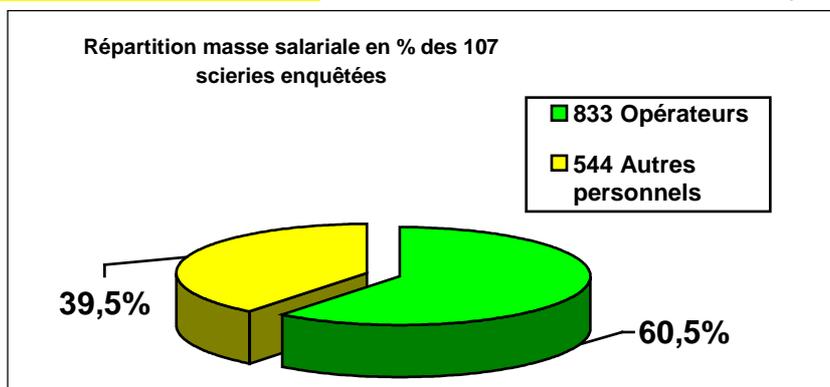
Après avoir testé le contenu de l'enquête auprès d'une dizaine de professionnels, l'enquête a été adressée par courrier à près de 1000 scieurs français entre mars et mai 2008. 107 enquêtes ont été retournées soit un taux de réponse de 10%.

Le territoire est bien couvert avec pour chaque région de 1 à 19 répondants. Les régions Rhône Alpes et Auvergne sont les plus représentées avec 19 entreprises pour l'une et 14 pour l'autre.

REGION	Répondants
Alsace	3
Aquitaine	5
Auvergne	14
Bourgogne	9
Centre	4
Champagne-Ardenne	1
Franche-Comté	8
Ile-de-France	2
Languedoc-Roussillon	5
Limousin	8
Lorraine	6
Midi-Pyrénées	6
Basse-Normandie	5
Haute-Normandie	1
Pays de Loire	4
Picardie	2
Poitou Charente	4
Provence-Côte-d'Azur	1
Rhône-Alpes	19
Total des répondants	107

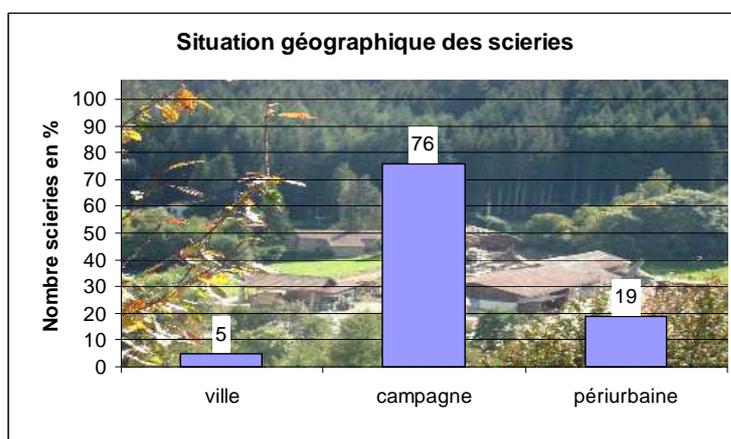
### 2- Part des opérateurs sur la masse salariale

Le nombre de salariés des **107 scieries est de 1377, soit 10%** de l'effectif national. La part de ceux qui sont affectés à la production est de **833 salariés soit 60,5%** de l'effectif. On peut considérer que les 544 autres salariés, soit 40% du personnel hors production sont répartis entre le personnel de bureau, le ou les commerciaux, le ou les commis de coupe, le « chef de scierie » responsable de production, le ou les transporteurs et éventuellement une équipe de bûcherons-débardeurs.



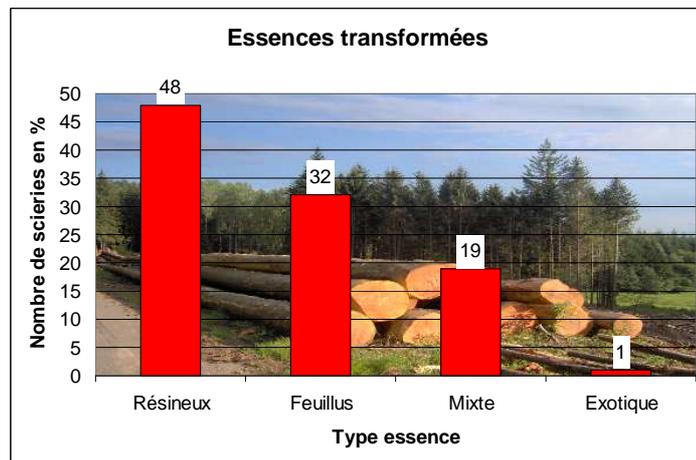
### 3- Situation géographique des scieries

Les entreprises ayant répondu à l'enquête sont situées à plus de **75% à la campagne**, près de **20% en zone périurbaine** et **5% en ville**.



#### 4- Essences transformées

Près de 50% des entreprises transforment du résineux et plus de 30% du feuillus. 19% travaillent les deux essences et 1 % du bois exotique.



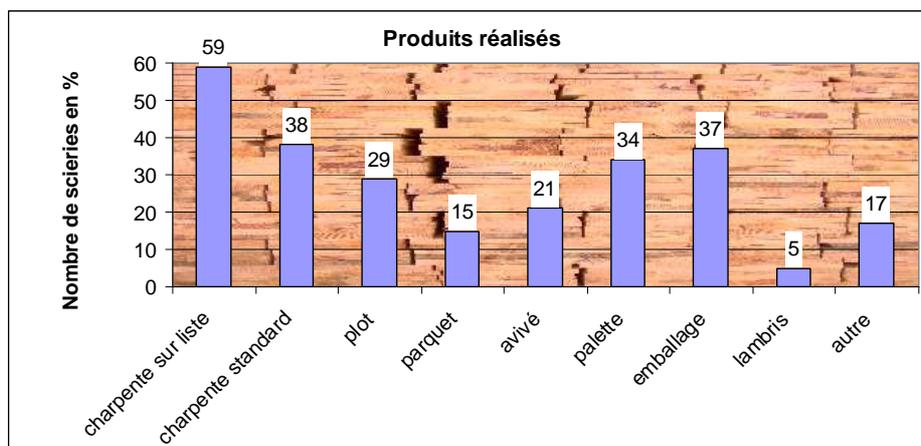
#### 5- Produits réalisés

Le panel des produits réalisés dans les scieries enquêtées est assez représentatif. Il va de soi qu'un seul produit peut-être réalisé (charpente, plot, parquet, emballage) mais le plus souvent c'est une association comme par exemple :

- charpente (liste + standard + emballage)
- parquet + lambris,
- plot + avivés....

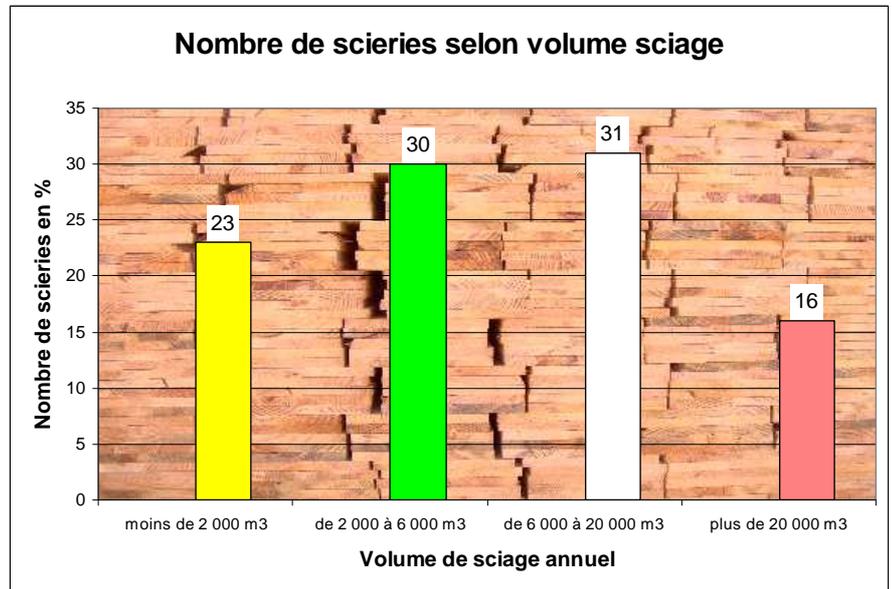
On constate que près de 60% des entreprises font du sciage de charpente sur liste, près de 40% de la charpente standard, 29% du plot, 15% du parquet et 21% de l'avivé.

Le secteur de la palette, 34%, et de l'emballage, 37%, sont aussi bien représentés. 5% des entreprises font du lambris et 17% font d'autres produits : traverse SNCF, sciage à façon, merrain, piquet, bois rond fraisé, manche outils, coffrage, platelage terrasse, poutre équarrie conique...



## 6- Nombre de scieries selon volume de sciage

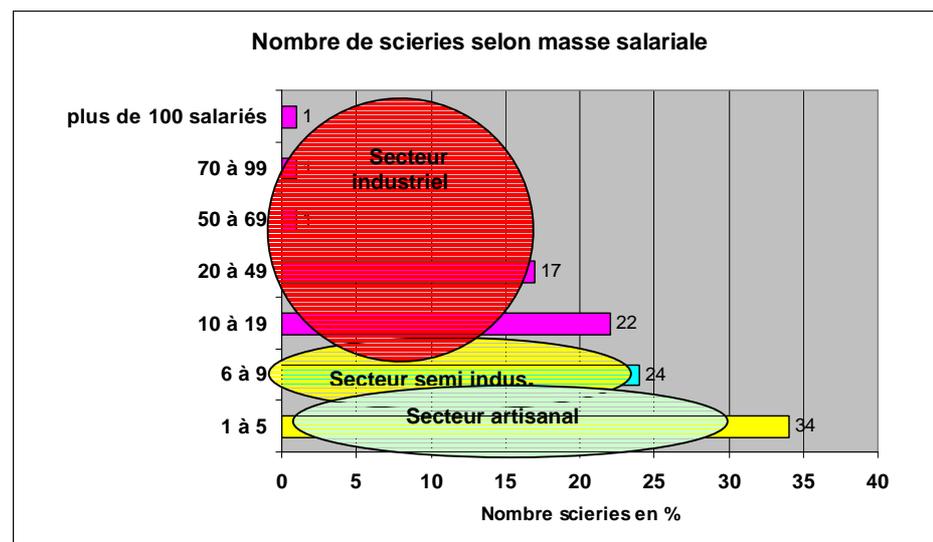
Les scieries artisanales réalisant moins de 2 000 m<sup>3</sup> de sciage/an représentent 23%, celles, semi-industrielles, de 2 000 à 6 000 m<sup>3</sup> de sciage/an, 30%, et celles, industrielles, réalisant 6 000 m<sup>3</sup> à 20 000 m<sup>3</sup> et plus représentent 47%. Il est à noter que chaque catégorie est bien représentée. On peut remarquer que les 2/3 des répondants s'inscrivent dans les secteurs semi-industriel et industriel.



## 7- Nombre de scieries selon la masse salariale

Trois tendances s'affichent :

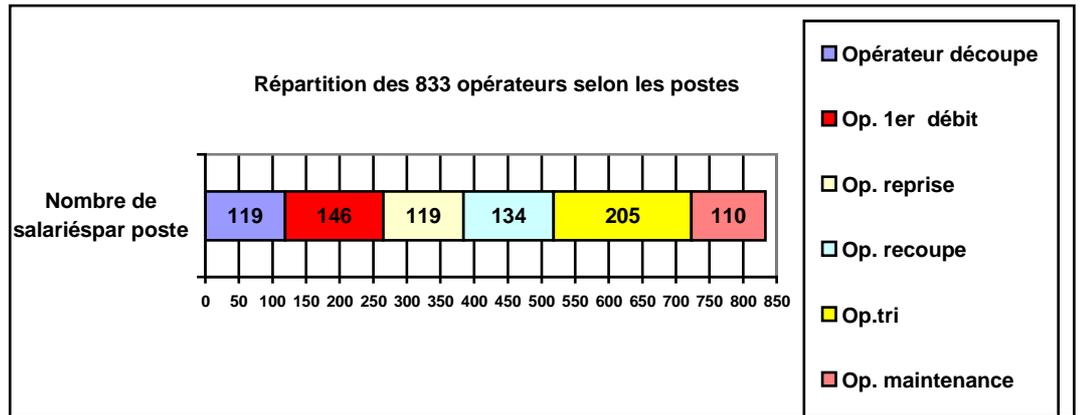
- la première, celle des scieries de type artisanal, 1 à 5 emplois, soit 34%,
- la deuxième, celle des scieries de type semi-industriel, 6 à 9 emplois, soit 24%,
- la troisième, celle des scieries de type industriel, 10 à 100 salariés et plus, soit 42%



## 1- Répartition de la masse salariale entre postes

Sur 833 salariés occupant un poste d'opérateur de scierie on relève que :

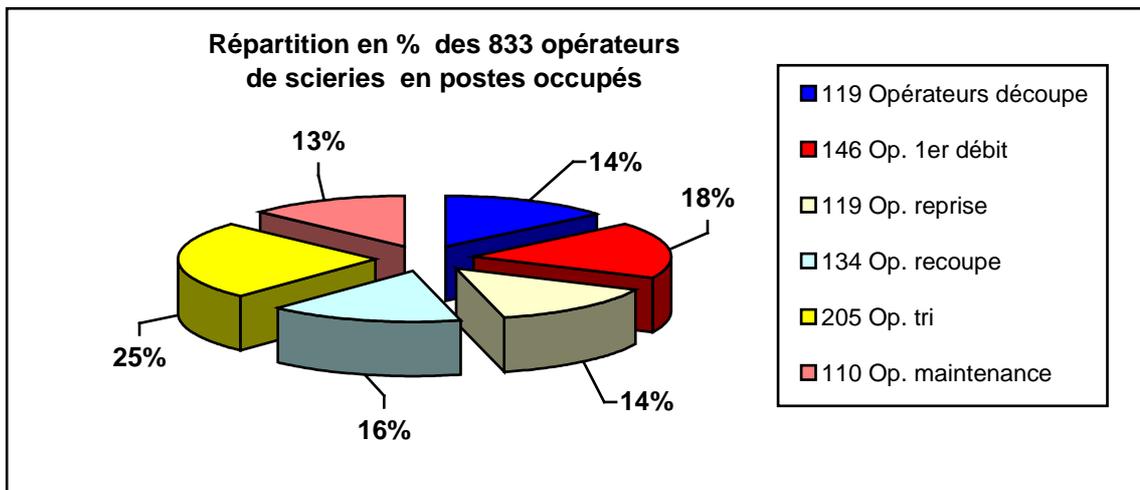
- 119 (14%) sont à la découpe écorçage soit 1,1 opérateur/scierie en moyenne,
- 146 (18%) sont à la scie de 1<sup>er</sup> débit, soit 1,3 opérateur/scierie en moyenne,
- 119 (14%) sont à la scie de reprise, soit 1,1 opérateur/scierie en moyenne,
- 134 (16%) sont à la recoupe, soit 1,25 opérateur/scierie en moyenne,
- 205 (25%) sont au tri-classement, soit 1,9 opérateur/scierie en moyenne,
- 110 (13%) sont à la maintenance-affûtage, soit 1 opérateur/scierie en moyenne.



Les moyennes par poste sont à mesurer en tenant compte de l'emploi dans les scieries artisanales où les effectifs sont peu importants et compris entre 1 et 3 opérateurs couvrant plusieurs postes de travail.

Globalement on constate un certain équilibre de charge entre les postes. Cependant on distingue :

- 1 poste et demi pour scieur de 1<sup>er</sup> débit
- 2 postes pour le classement

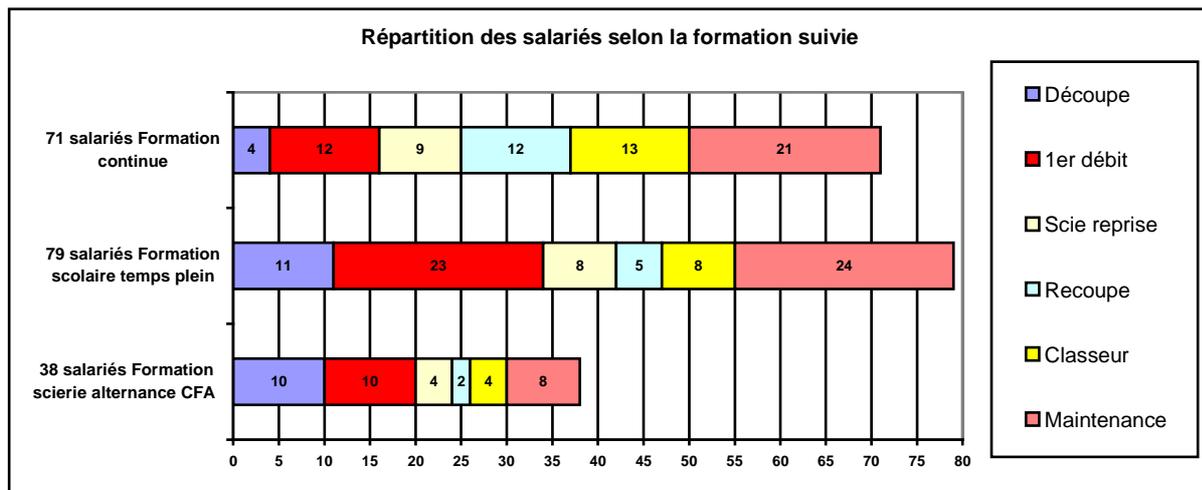
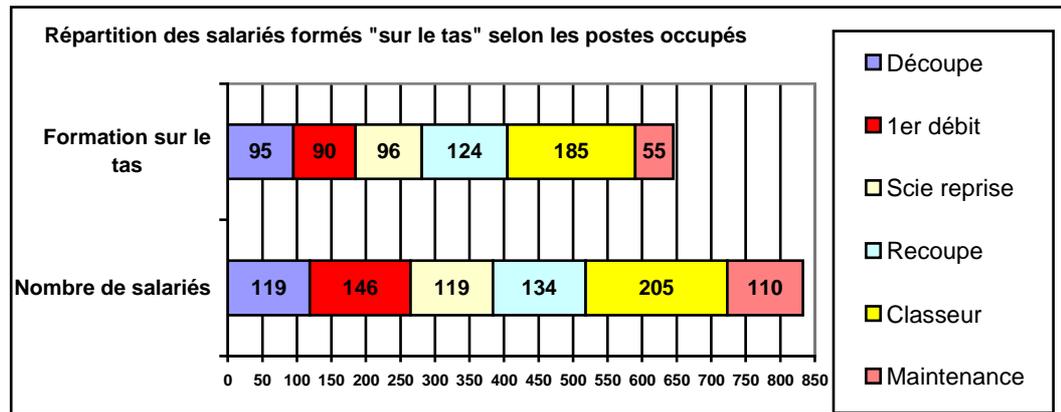


## 2-Formation des opérateurs de scieries

## 2-1 – Type de formation par poste

On constate sur la masse salariale des 833 opérateurs de scieries que :

- 645 opérateurs, soit 77% ont été formés « sur le tas », c'est-à-dire au sein de la scierie, soit sur un ou plusieurs postes. C'est sur le poste recoupe et tri qu'il y a le plus de salariés formés « sur le tas », soit 309 salariés (48% des 645 opérateurs formés sur le tas).



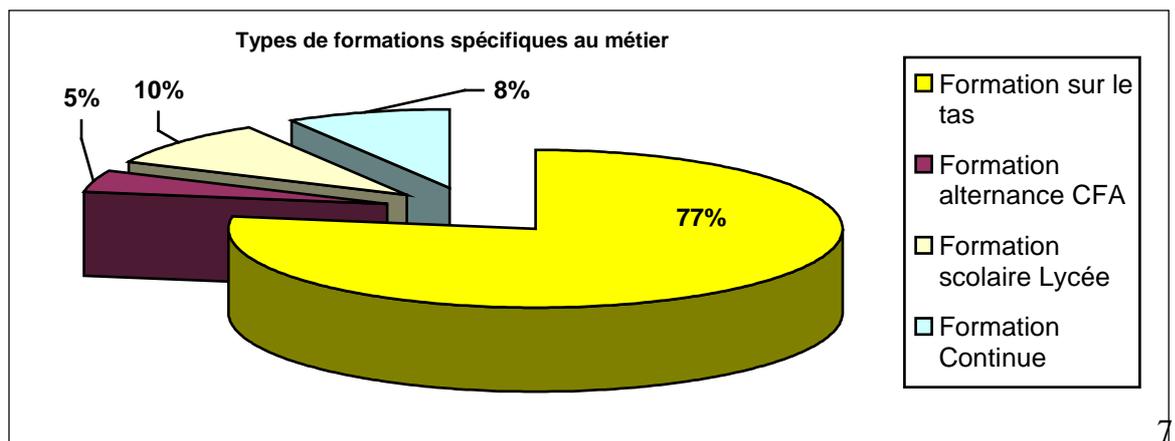
- 38 opérateurs, soit 5% ont été formés par le biais de l'alternance en Centre de Formation d'Apprentis. Les salariés qualifiés le sont essentiellement sur les postes découpe et 1<sup>er</sup> débit.

-79 opérateurs, soit 10%, ont été formés par le biais du Lycée professionnel en temps plein. Les salariés qualifiés se retrouvent essentiellement sur les postes scie de 1<sup>er</sup> débit et maintenance.

-71 opérateurs, soit 8%, ont été formés par le biais de la formation continue (affûtage, maintenance, sciage, classement).

En conclusion, on peut avancer que :

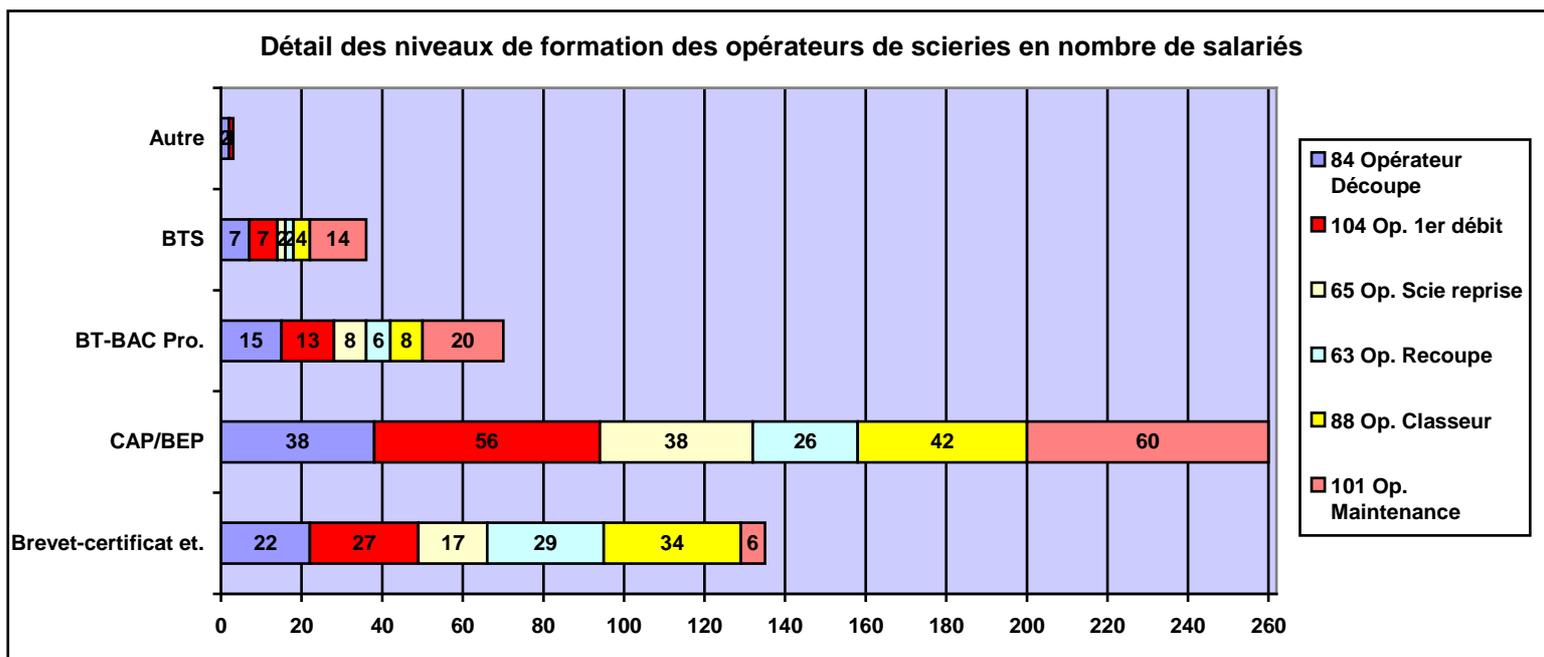
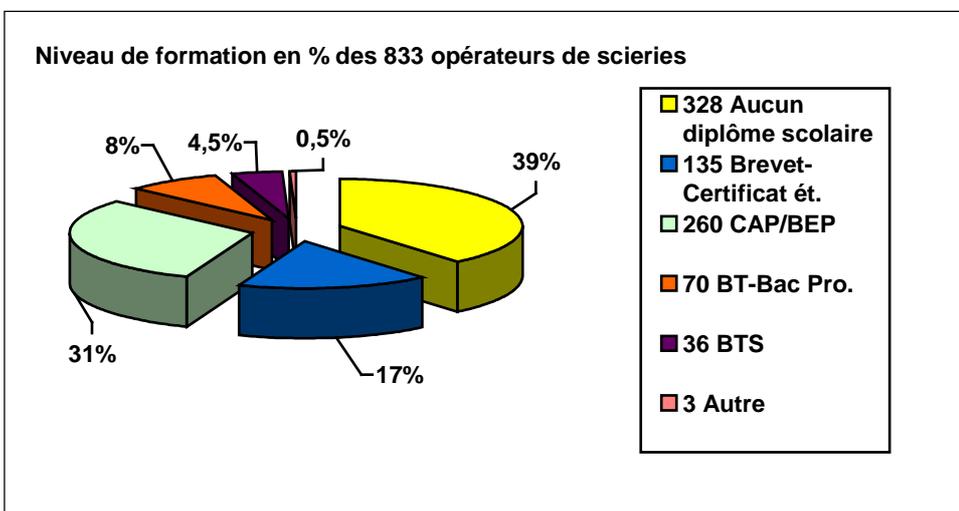
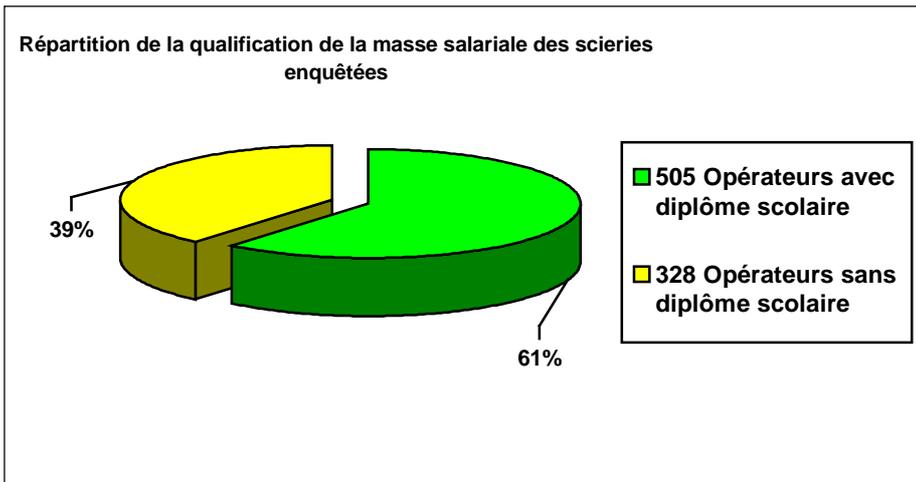
- 77% des opérateurs sont formés sur le tas, 15% des opérateurs sont formés en école, 8% des opérateurs sont formés par le biais de la formation continue.



## 2-2 : Niveau de formation des opérateurs de scieries

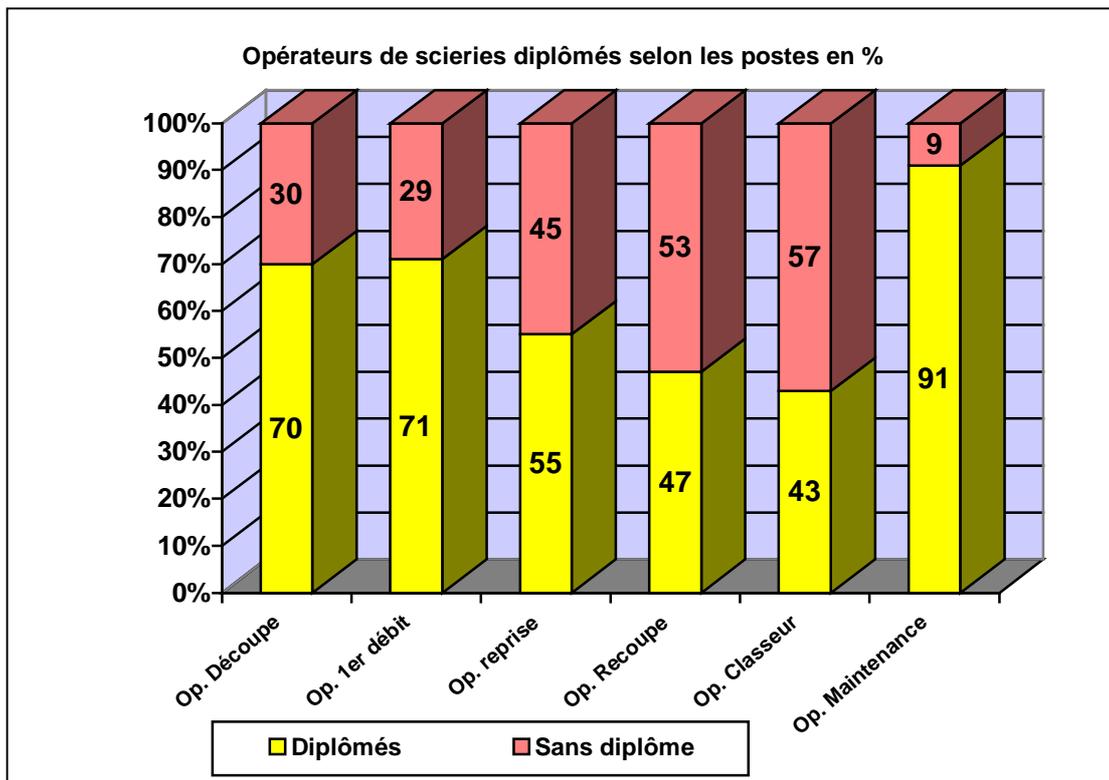
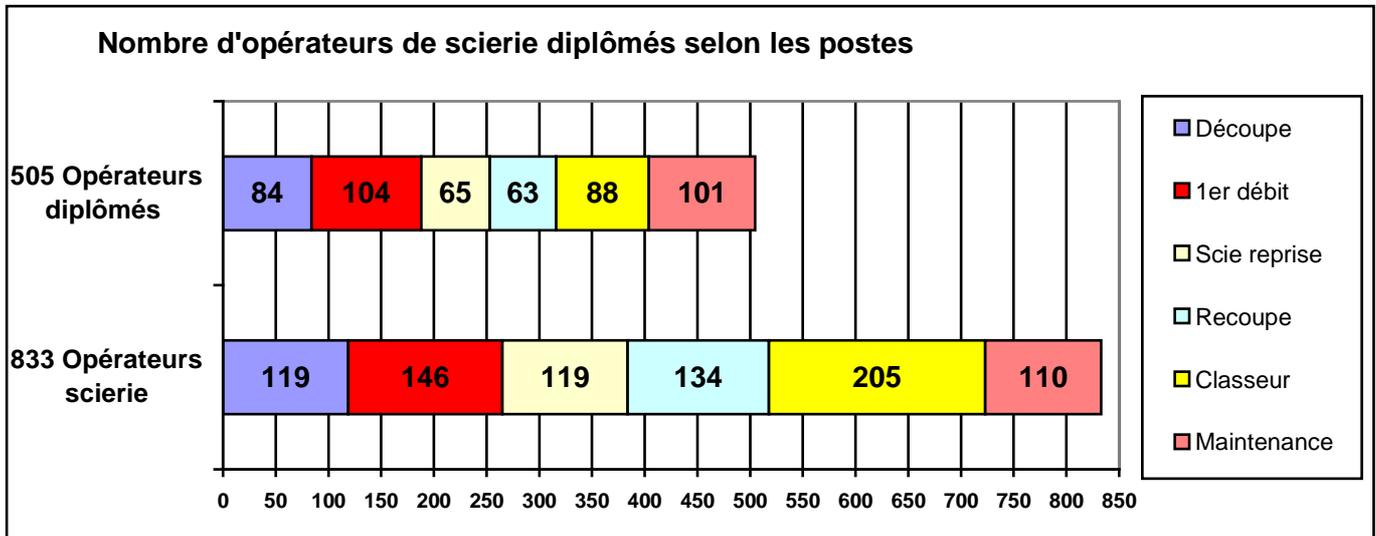
On constate que sur la masse salariale des 833 opérateurs de scierie 328 n'ont aucun diplôme scolaire, soit 39% de la masse salariale et que 505 salariés, soit 61%, possèdent un niveau de formation allant du Brevet à Ingénieur. On constate que

136 opérateurs ont le Brevet et/ou le Certificat d'études, soit 17%. On constate aussi que le niveau de formation le plus répandu est le niveau V, CAP/BEP. En effet 260 salariés ont acquis ce niveau, soit 31% de la masse salariale totale. En total cumulé les niveaux IV et III, BT/Bac Pro et BTS représentent plus de 100 salariés soit 12%. On remarque que 3 salariés possèdent un niveau supérieur au BTS, Licence (poste découpe), ingénieur (poste maintenance).



Lorsque l'on analyse en détail la qualification des opérateurs de scieries, on constate au final que :

- plus de 7 salariés sur 10 occupant un emploi à la découpe et au 1<sup>er</sup> débit ont acquis un niveau de formation,
- 1 opérateur sur 2 n'a pas de niveau de formation sur les postes scie de reprise, recoupe et tri-classement,
- par contre 9 salariés sur 10 ont acquis un niveau de formation sur les postes maintenance-affûtage.

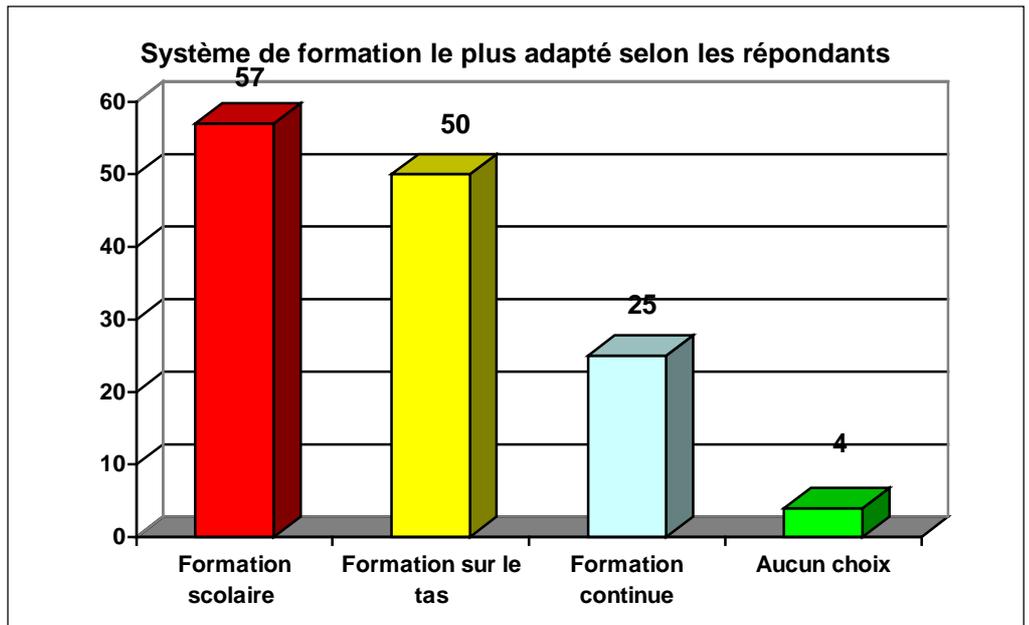


### 3- Système de formation le plus adapté

#### 3-1 : Choix du système de formation

A la question posée aux 107 chefs d'entreprise « Quel système de formation vous paraît le plus adapté à vos besoins entre la formation scolaire (alternance, temps plein), la formation continue et la formation sur le tas ? », les réponses sont les suivantes (tout en sachant que souvent plusieurs choix ont été faits) :

- pour 57 la formation scolaire (temps plein et alternance),
- pour 50 la formation sur le tas,
- pour 25 la formation continue,
- pour 4 aucun choix.



Pour tenter de comprendre le sens des réponses, il faut regarder de plus près les commentaires joints à la réponse par 71 chefs d'entreprise sur 107.

Formation scolaire (alternance, temps plein)	Formation continue	Sur le tas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser un enseignement technique puis pratique en scierie</li> <li>- Montrer aux jeunes le travail</li> <li>- Apprendre la technique tout en apprenant les bases mathématiques et gestion</li> <li>- Mélange de pratique et de théorie</li> <li>- Métier de terrain et d'expérience</li> <li>- Pas le temps matériel pour former uniquement le salarié dans l'entreprise</li> <li>- Insertion progressive dans le monde du travail</li> <li>- Afin de mettre l'opérateur en conditions réelles et non théoriques</li> <li>- Adaptée au personnel jeune</li> <li>- Assurer la relève en mélangeant école et entreprise</li> <li>- Former à nos besoins</li> <li>- Avoir une vision complète de l'entreprise</li> <li>- Pour un salaire et une formation</li> <li>- Bonne méthode</li> <li>- Mise en situation réelle</li> <li>- Permet d'avoir une idée précise de l'entreprise et un suivi pédagogique</li> <li>- Bonne adaptation des personnels à leur poste</li> <li>- Lycée pour l'enseignement général et les connaissances globales de bonne qualité</li> <li>- Temps plein oui, mais avec plus de temps passé en entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimiser la connaissance des machines et de leur emploi</li> <li>- Voir ailleurs ce qui se passe me convient mieux</li> <li>- Répondre à un besoin à un temps t</li> <li>- Permet d'évoluer en fonction du matériel</li> <li>- La plus compatible avec la vie professionnelle</li> <li>- Acquisition d'un minimum en peu de temps</li> <li>- Possibilité d'évolution</li> <li>- Adaptée au personnel adulte</li> <li>- Répond davantage aux besoins de l'entreprise</li> <li>- Favorise la polyvalence</li> <li>- Bon moyen pour améliorer la productivité</li> <li>- Formation intense sur des sujets pratiques et déjà maîtrisés</li> <li>- Nos pratiques internes ne sont pas toujours les meilleures, il est impératif de suivre l'évolution du métier</li> <li>- Temps d'adaptation plus rapide</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptation directe au poste et à la machine</li> <li>- Car aucune formation sur le merrain</li> <li>- Métier très technique</li> <li>- Travail artisanal</li> <li>- Convient à notre TPE</li> <li>- Le bois est un produit tellement spécifique qu'il faut le voir, le toucher, le sentir</li> <li>- La plus efficace</li> <li>- Les stagiaires proposés par l'école du bois sont d'un niveau bas et peu motivés</li> <li>- Mieux adaptée au débit du bois</li> <li>- Le bois est trié selon nos besoins</li> <li>- Forme à la culture de l'entreprise</li> <li>- Faute de trouver des gens formés, on forme nous-mêmes et lorsque les jeunes sortent de l'école, ils ne veulent pas faire de la production</li> <li>- Salariés difficilement remplaçables en cas d'absence pour formation</li> <li>- Pas d'intéressés pour suivre les formations et difficile de faire partir les gens en formation</li> <li>- Nécessité de tester la motivation avant d'aller plus loin en formation</li> <li>- Meilleure détection des capacités et promotion en terme de motivati</li> </ul>

Analyse :

Très peu de commentaires liés à la formation en temps plein, si ce n'est pour dire que le temps plein donne un bon enseignement général et des connaissances globales. Il faudrait passer plus de temps en entreprise. Il est d'ailleurs étonnant que si peu de commentaires aient été émis car il faut le rappeler sur la masse salariale des 833 opérateurs, près de 80 salariés, 10%, sont passés par la formation en temps plein réalisée en lycée professionnel (formation spécifique scierie- affûtage).

Beaucoup de commentaires assez positifs ont été faits sur la formation scolaire par alternance alors que seuls 38 salariés sur 107 sont passés par cette voie.

Alors, effet de mode ? qui met l'alternance en avant et pousse les professionnels à parler de ce mode de formation sans vraiment y avoir recours ! ou est-ce le reflet, aussi, d'un rejet de « l'école classique » qui scolarise trop et « bourre trop le crâne des jeunes » ! Il y a certainement association entre enseignement professionnel et général.

Il ressort toutefois que l'alternance (plutôt réservée aux jeunes) favorise l'intégration progressive par une meilleure prise en compte des réalités du terrain. Une formation de base rémunérée est un bon atout pour attirer les jeunes au métier et « assurer la relève ».

Mais, certains déplorent que faute de trouver des jeunes formés, ils recrutent « les gens qui veulent bien travailler en scierie » et les forment ensuite sur le tas. Cette méthode de formation permet aussi de « tester » les capacités des opérateurs « avant d'aller plus loin » tant au niveau de la promotion interne que d'une formation à projeter, le plus souvent de type continu, afin d'améliorer l'adaptabilité à la machine et plus globalement au poste de travail.

La formation sur le tas est souvent mise en avant faute, on l'a dit de faire mieux et/ou surtout de vouloir et pouvoir faire mieux, c'est-à-dire, embaucher des gens qualifiés ayant des attentes salariales et promotionnelles auxquelles le dirigeant ne peut répondre d'emblée à l'embauche.

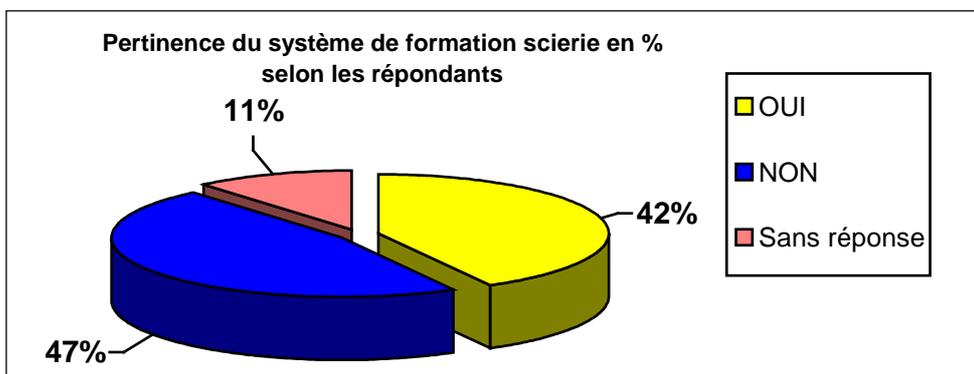
La formation sur le tas est une formation sur mesure calée à la « culture de l'entreprise » et du métier (méthode de débit, techniques spéciales, classement spécifique du bois) .

« Envoyer les salariés en formation à l'extérieur » pose problème, lorsqu'il faut remplacer l'absent étant donné que les équipes sont souvent en limite de charge.

Cependant, beaucoup reconnaissent le bien-fondé de la formation continue qui permet d'optimiser la connaissance des machines, de leur emploi et surtout de répondre rapidement à un besoin précis en temps t. Beaucoup pensent que c'est le système le plus compatible avec la vie professionnelle et la formation des adultes. Certains pensent aussi que les pratiques internes ne sont pas toujours les meilleures et qu'il est impératif de suivre l'évolution du métier en « allant voir ailleurs ». Cette formation est un bon moyen pour améliorer la productivité à l'heure d'une concurrence accrue. En marge des commentaires, un industriel affirme qu'au final « on a les salariés que l'on mérite et à nous de savoir les motiver tant par le salaire que par la promotion interne ».

### 3-2 : Pertinence du système de formation scierie

A la question posée « **les systèmes de formation qui existent aujourd'hui répondent-ils à vos besoins ?** », 42 % répondent oui, 47 % non, et 11 ne se prononcent pas.



Pour en savoir plus sur ces positionnements, il est intéressant de connaître les commentaires donnés par 60 scieurs sur 107 (56 %).

## Commentaires liés à la pertinence des systèmes de formation (Scolaire (S) Continue (C) )

OUI	NON
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mais, il n'y a pas de jeunes à former (S)</li> <li>-Perfectionnement en affûtage mais en choisissant son prestataire car les prix à la journée sont du simple au triple (C)</li> <li>-Nous avons eu des stagiaires qui sont devenus des salariés (S)</li> <li>-Insister en formation scolaire sur le calcul, l'orthographe, mais c'est souvent trop tard (S)</li> <li>-La formation continue et l'échange de compétence me conviennent (C)</li> <li>-Bonne formation en CFA alliant théorie et pratique(S)</li> <li>-Les jeunes possèdent « un fond » et il est plus facile de les adapter à l'emploi. (S)</li> <li>-Du personnel formé en école est plus vite opérationnel(S)</li> <li>-Grand choix de formation continue proposée en interne et en externe(C)</li> <li>-Les systèmes de formation existent mais ce sont les élèves qui manquent en formation scierie(S)</li> <li>-Mais, les gens ne veulent pas se déplacer(C)</li> <li>-La formation continue permet aux opérateurs de cibler leurs besoins précis par rapport à l'activité de l'entreprise, de plus la FC est assez souple pour répondre à des demandes en terme de formation ciblée. (C)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-S'adresse plutôt aux grosses scieries(C)</li> <li>-Coût trop important pour les scieries de moins de 10 salariés(C)</li> <li>-Trop éloignés des besoins des scieries artisanales(C)</li> <li>-Pas de spécialités en rapport à mon activité (merrains- piquets) (C)</li> <li>-Coût trop élevé de la formation continue (C)</li> <li>-Les stagiaires ont le « crâne bourré », ils veulent nous apprendre à travailler alors qu'ils ne sont pas capables de faire un compte rendu de stage. (S)</li> <li>-Manque de moyens pour les lycées techniques du bois(S)</li> <li>-Gros problème de recrutement en « scieur de tête » (S)</li> <li>-Formation des opérateurs de sciage pas assez poussée(S)</li> <li>-Pas de connaissances sur les formations existantes(C)</li> <li>-Pas ou peu de candidats à former, les écoles existent mais les classes sont vides ; pas d'apprentis(S)</li> <li>-Les écoles existent mais il manque les élèves pour venir dans cette voie qu'est le sciage (non-connaissance et confidentialité de ce métier) (S)</li> <li>-La formation n'est pas toujours collée au terrain et les élèves manquent parfois de motivation et de réalisme(S)</li> <li>-Formation trop théorique et trop scolaire(S)</li> <li>-Formation pas assez ciblée par rapport à notre production(C)</li> <li>-Du mal à recruter auprès des écoles ou organismes spécialisés faute a priori de candidats(S)</li> <li>-Absence d'écoles dans notre région(S)</li> <li>-Les écoles en sous-effectif cherchent à remplir les classes mais ne se soucient pas de la qualité du recrutement(S)</li> <li>-Mauvaise image de la scierie auprès des jeunes et des familles(S)</li> <li>-Le niveau des jeunes de CFA est trop bas, car trop d'entre eux sont en échec scolaire(S)</li> <li>-Manque de communication auprès des jeunes(S)</li> <li>-Métier méconnu (S)</li> <li>-Aucune formation adaptée aux outils de production actuels(C)</li> <li>-Pas de formation continue réellement adaptée(C)</li> </ul>

### Synthèse des commentaires sur la pertinence des systèmes de formation :

#### a- Au sujet de la formation initiale par voie scolaire : temps plein ou alternance :

Les professionnels enquêtés expriment l'idée que si les écoles existent, les candidats sont absents. Les jeunes qui « passent en école spécialisée scierie » possèdent un « fond » et sont plus vite opérationnels et adaptés à l'emploi confié.

Beaucoup de stagiaires deviennent ensuite salariés. La formation est bonne, même si certains déplorent le manque de moyens de certains lycées. En effet, la formation allie théorie et pratique. Attention cependant de doser parcimonieusement théorie et pratique dans le plan de formation. Il convient d'insister sur le calcul, l'orthographe même si les jeunes qui suivent la voie professionnelle ont été parfois en échec scolaire avant d'intégrer lycée et/ou CFA. Attention aussi dans les niveaux supérieurs de ne pas trop « bourrer le crâne des jeunes » et à « ne pas brûler les étapes des apprentissages ». Chacun doit rester à sa place tout en s'enrichissant mutuellement et en montrant surtout sa motivation. L'idée récurrente « du manque de jeunes voulant accéder au métier » revient souvent. Les professionnels veulent recruter mais ils se heurtent souvent à une fin de non-recevoir lorsqu'ils interrogent les écoles de scierie. Quelques candidats ne suffisent pas à répondre aux besoins des scieries. Certains scieurs déplorent aussi le faible niveau des élèves ce qui ne concourt pas à promouvoir le métier.

Une promotion quasi inexistante nuit à la connaissance du métier.

#### b- Au sujet de la formation continue (FC) :

Les répondants expriment le fait que la formation continue au coût élevé s'adresse plutôt aux grosses scieries qu'aux scieries de moins de 10 salariés ; la FC, en effet, est trop éloignée des scieries artisanales et ne répond pas à leurs besoins.

La problématique du coût est soulevée par plusieurs entreprises. Un coût à la journée peut aller du simple au double, voire du simple au triple ; ce constat pousse à choisir son prestataire plus en fonction du coût raisonnable que du contenu des formations ...

La FC est vue comme un échange de compétences dans un temps assez court. Elle permet aux opérateurs de cibler leurs besoins par rapport à l'activité de l'entreprise.

Cette formation convient finalement bien à des entreprises qui ont du mal à « faire partir leurs salariés » soit parce qu'ils sont difficilement remplaçables sur leur poste, soit parce qu'ils rechignent à se déplacer ; il semble que certains professionnels déplorent l'absence de formation adaptée aux outils de production actuels alors que d'autres, au contraire, trouvent le système de formation assez souple pour répondre à la demande de formation ciblée.

Bien qu'il y ait un choix de formation continue spécialisée (affûtage, sciage, classement...) ou générale (automatisme, sécurité, conduite d'engins de manutention...), certains déplorent manquer de connaissances sur les formations existantes et sur leur programmation.

#### 4- Autres attentes spécifiques en matière de formation :

L'idée dans cette question était de relever les attentes spécifiques en matière de formation. En préambule, on note que plus de 61 entreprises (soit 57 %) n'ont marqué aucune attente spécifique sur la thématique de la formation.

#### Commentaires principaux sur « les attentes spécifiques en matière de formation »

##### Promotion (P) Réalité du métier (RM) Formation souhaitée (FS)

- Faire connaître le métier et trouver des jeunes qui font carrière dans le métier de la scierie (P)
- Former des jeunes qui veulent travailler en scierie avec des idées non préconçues (RM)
- Voir la réalité du travail en scierie (RM)
- Classification des produits (normes, CE pour les feuillus) (FS)
- Formation en séchage (FS)
- Forêt et scierie s'apprennent en ouvrant les portes et en échangeant les idées (P)
- Former dans l'idée de la polyvalence. Indispensable pour le bon fonctionnement de l'entreprise (RM)
- Enseignement général trop juste. Il manque des bases importantes. Avoir une meilleure approche du calcul mental : un besoin pour le métier (RM)
- On attend plus une capacité à apprendre qu'une qualification. Problème de maturité et d'envie de travailler (RM)
- En formation ne pas survoler la transformation du bois et les techniques. Comment apprendre 10 métiers en 2 ans ? (RM)
- Le problème majeur consiste à intéresser les jeunes au métier de la scierie afin qu'ils intègrent les écoles existantes (P)
- Les formations ne sont que références et support mais le besoin essentiel est la motivation et l'envie (RM)
- La formation continue fonctionne relativement bien mais il y a des secteurs à explorer car il y a des secteurs spécifiques sans formation (ex : chariot découpeur) (FS)
- On n'arrive pas à recruter du personnel qualifié, donc on forme à notre main, même si ce n'est pas toujours la meilleure solution (FS)
- Avoir des jeunes beaucoup plus motivés pour le travail et curieux du métier que pour les loisirs (RM)
- Faire des efforts pour recruter du personnel, le former et surtout le garder (P)
- Promouvoir le métier de scieur (P)
- Former deux opérateurs par poste pour palier les absences et redynamiser les équipes (FS)
- Former à la sécurité et à l'entretien (FS)
- Rendre les salariés plus autonomes (RM)
- Formation informatique pour ligne automatisée (FS)

#### Synthèse des commentaires sur les attentes spécifiques en matière de formation :

Les réponses s'inscrivent sur trois directions.

##### - La première : former aux réalités du métier

Beaucoup insistent sur le fait qu'il convient de montrer aux jeunes la réalité du travail et des salaires. Il faut former dans l'idée de la polyvalence et de l'autonomie. Un principe qui est aujourd'hui indispensable pour le bon fonctionnement des entreprises. Les professionnels attendent plus une capacité à apprendre qu'une qualification. En effet, comment apprendre un métier en deux ans alors qu'il faut des années pour le maîtriser ? Cela renvoie à l'idée qu'il faudrait éviter de « survoler » l'étude (théorique et pratique) de la transformation du bois et plus aller dans le détail.

De toute manière, les formations ne sont que références et support. Le besoin essentiel est et reste la motivation et l'envie ainsi que la curiosité.

### - La deuxième : formation souhaitée :

La formation continue fonctionne bien selon les répondants, mais il y a des secteurs spécifiques à explorer car ils sont sans formation comme par exemple la conduite du chariot découpeur.

Des demandes de formation émergent comme :

- la classification des produits (normes CE pour le feuillus)
- le séchage
- la sécurité,
- l'entretien,
- l'informatique pour les lignes de sciage.

Face à la difficulté de recruter du personnel qualifié, la formation « sur le tas » et la « solution de rechange » en permettant de former « à sa main » même si ce n'est pas toujours la meilleure. La volonté de former deux opérateurs par poste s'affiche afin de palier les absences et surtout redynamiser les équipes.

### - La troisième : Promotion du métier :

Beaucoup ont conscience que la formation scierie n'attire pas les jeunes. Le problème majeur consiste à intéresser les jeunes aux métiers de la scierie (opérateur, classeur, affûteur, entretien...) afin qu'ils intègrent les écoles existantes. Il conviendrait d'ouvrir les portes des scieries afin de promouvoir le métier et « trouver » des jeunes qui veulent faire carrière dans la scierie. Des « efforts » sont à fournir pour recruter du personnel, le former et surtout le garder.

## SYNTHESE GENERALE de l'enquête qualification et formation des opérateurs de scieries :

### Bonne représentativité et diversité des entreprises de sciage

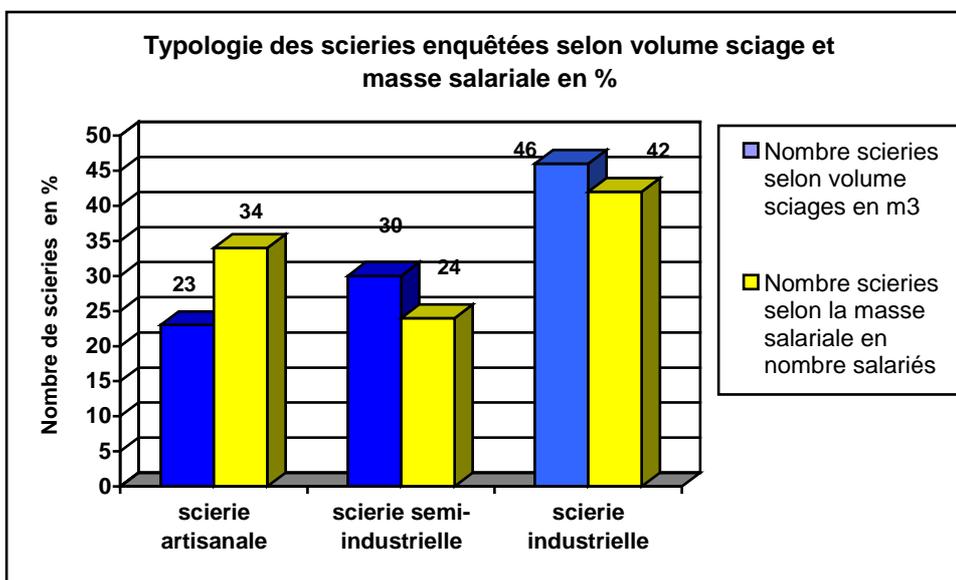
#### Situation, essences et produits obtenus

Après l'envoi à 1000 scieries, 107 entreprises, soit plus de 10%, ont répondu à l'enquête de l'Observatoire du métier de la scierie, lancée au printemps 2008. Les scieries sont éparpillées sur l'ensemble du territoire. Plus de 75% d'entre elles sont situées à la campagne et plus de 50% des entreprises transforment du résineux, 30% du feuillus, 10% les deux essences et 1% du bois exotique.

Les produits réalisés, souvent en association de plusieurs produits, sont pour 59% des entreprises de la charpente sur liste, 38% de la charpente standard, 37% emballage, 34% palette, 29% du plot, 21% de l'avivé, 15% du parquet, lambris 5%. A souligner que 17% des entreprises font d'autres produits comme traverse SNCF, sciage à façon, merrain, piquet, bois rond fraisé, manche outils, coffrage, platelage terrasse, poutre équarrie conique...

#### Masse salariale

Ces 107 entreprises emploient 1377 salariés, soit une représentativité de 11% de la masse salariale globale employée dans les scieries françaises. Sur les 1377 salariés, 833 sont affectés à la production soit 60.5%. On peut considérer que les 40% du personnel restant sont répartis entre les personnels de bureau, de l'achat (commis de coupe), des ventes (commerciaux), responsable de production, le ou les transporteurs et éventuellement une équipe de bûcherons-débardeurs.

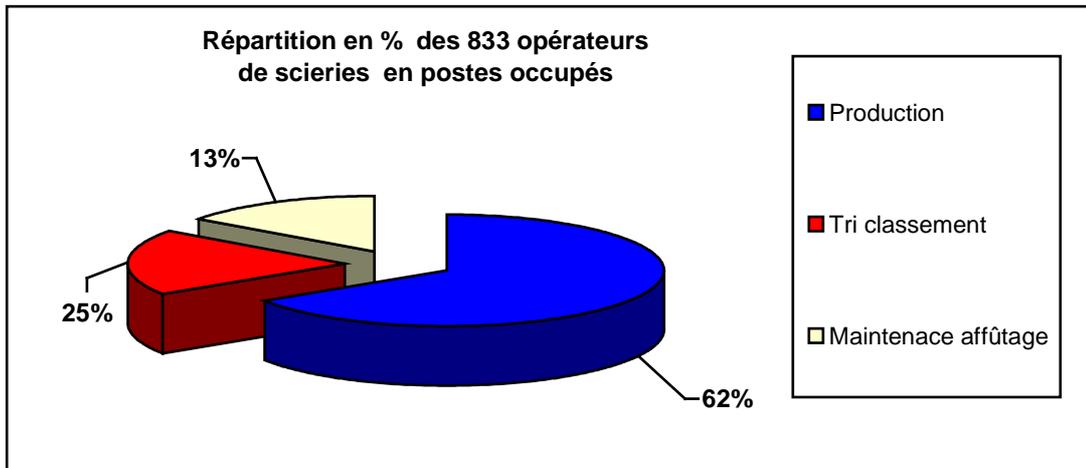


### Typologie des scieries enquêtées

Les scieries artisanales (- 2000 m<sup>3</sup> sciages) représentent 23% des entreprises enquêtées, pour 34% de la masse salariale. Les scieries semi-industrielles (2 à 6000 m<sup>3</sup> de sciages) représentent 30% des entreprises enquêtées pour 24% de la masse salariale et les scieries industrielles (6000 à 20000 m<sup>3</sup> et + de sciages) représentent 47% des entreprises enquêtées pour 42% de la masse salariale.

## Répartition des opérateurs

Sur 833 opérateurs on trouve 518 salariés soit 62% de la masse salariale à la production proprement dite, 205 salariés, 25%, au tri classement, et 110 salariés, 13%, à la maintenance.

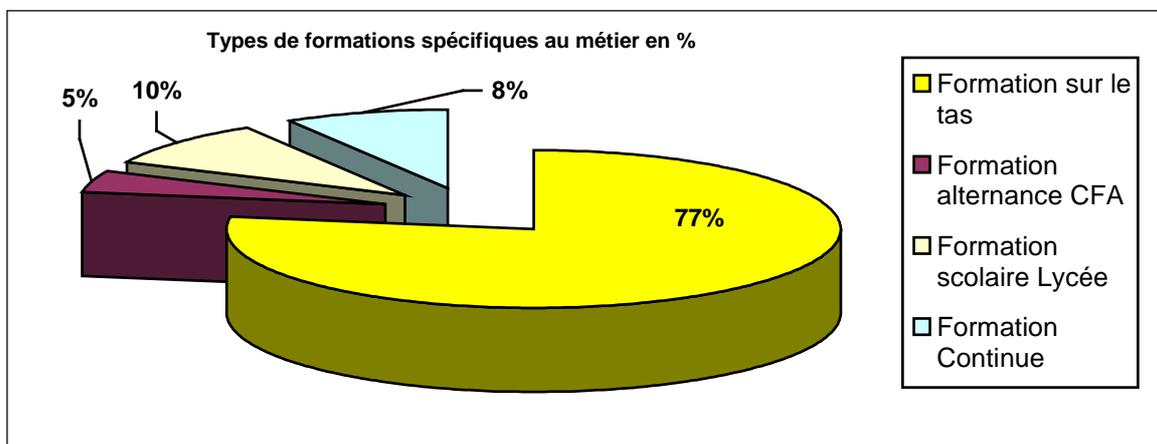


On constate un certain équilibre de charge entre les postes. Cependant on distingue en moyenne et par scierie :

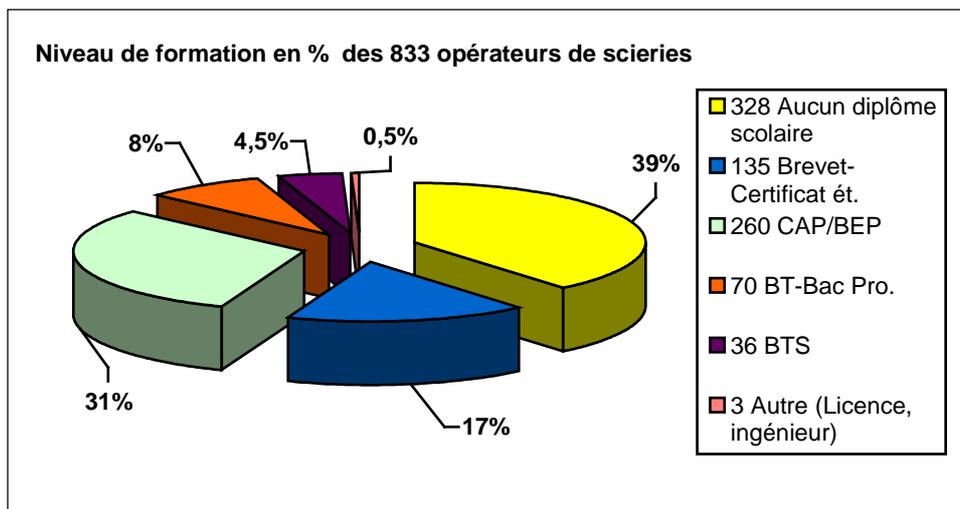
- 1 poste et demi pour scieur de 1<sup>er</sup> débit,
- 2 postes pour le classement,
- 1 poste pour la maintenance affûtage.

## Type de formation au métier et niveau de qualification

On relève que **77% des opérateurs sont formés sur le tas au métier de la scierie**, et **23% en formation spécifique au métier** (15% en formation scolaire (10% temps plein et 5% alternance) et 8% en formation continue).



On remarque que 328 opérateurs n'ont aucun diplôme scolaire, soit 39% de la masse salariale. Pour les 505 salariés, 61% de la masse salariale, possédant un niveau de formation (dans le métier ou non), celui-ci va du Brevet, 17%, au CAP/BEP, 31%, au BT et Bac pro., 8%, au BTS, 4.5%. Le niveau scolaire le plus répandu est donc le niveau V. A la découpe et au 1<sup>er</sup> débit on remarque que 7 opérateurs sur 10 sont qualifiés. Le chiffre tombe à 5 opérateurs sur 10 au tri classement. Par contre 9 salariés sur 10 sont qualifiés au poste maintenance affûtage.



### **Systeme de formation le plus adapté**

L'enquête révèle que les répondants mettent en avant pour près de 60% d'entre eux la formation professionnelle par voie scolaire (alternance ou temps plein) en même temps que la formation sur le tas, 50%. La formation continue suscite 25% des réponses. Ce thème intéresse les professionnels puisque seulement 4% n'ont pas répondu à cette question.

### **Pertinence des systèmes de formation :**

#### **a- Au sujet de la formation initiale par voie scolaire : temps plein ou alternance :**

Les écoles existent mais les candidats sont absents. Les jeunes qui « passent en école spécialisée scierie » possèdent un « fond » et sont plus vite opérationnels et adaptés à l'emploi confié.

Beaucoup de stagiaires deviennent ensuite salariés. La formation est bonne, même si certains déplorent le manque de moyens octroyé aux lycées du bois spécialisés en scierie. En effet, la formation allie théorie et pratique. Attention cependant de doser parcimonieusement théorie et pratique dans le plan de formation. Il convient d'insister sur le calcul, l'orthographe même si les jeunes qui suivent la voie professionnelle ont été parfois en échec scolaire avant d'intégrer lycée et/ou CFA. Attention aussi dans les niveaux supérieurs de ne pas trop « bourrer le crâne des jeunes » et à « ne pas brûler les étapes des apprentissages ». Chacun doit rester à sa place tout en s'enrichissant mutuellement et en montrant surtout sa motivation. La remarque signifiant « le manque de jeunes voulant accéder au métier » revient souvent.

Les professionnels veulent recruter mais ils se heurtent souvent à une fin de non-recevoir lorsqu'ils interrogent les écoles de scierie. Quelques candidats ne suffisent pas à répondre aux besoins des scieries<sup>1</sup>. Certains scieurs déplorent aussi le faible niveau des élèves ce qui ne concourt pas à promouvoir le métier.

Une promotion<sup>2</sup> quasi inexistante nuit à la connaissance du métier.

#### **c- Au sujet de la formation continue (FC) :**

Les répondants expriment le fait que la formation continue au coût élevé s'adresse plutôt aux grosses scieries qu'aux scieries de moins de 10 salariés ; la FC, en effet, est trop éloignée des scieries artisanales et ne répond pas à leurs besoins.

<sup>1</sup> Selon des chiffres donnés par l'Education nationale : en France, 9 candidats en été présentés au CAP Mécanicien affûteur de scierie en 2007 et 5 au CAP Conducteur Opérateur de Scierie. A titre comparatif et pour la même année 5669 candidats ont été présentés au CAP Menuisier agencement, 2155 au Cap Charpentier, 2516 au CAP Ebéniste.

<sup>2</sup> Il faut souligner l'action du syndicat des scieurs d'Alsace et de sa campagne « La scierie à cœur » qui vise depuis 2006 à promouvoir les métiers de la scierie. Des outils, guide du tutorat, affiche, plaquette et CD sont à disposition des entreprises de la branche, des partenaires institutionnels et du grand public. [www.scieurs-alsace.com](http://www.scieurs-alsace.com)

La problématique du coût est soulevée par plusieurs entreprises. Un coût à la journée peut aller du simple au double, voire du simple au triple ; ce constat pousse à choisir son prestataire plus en fonction du coût raisonnable que du contenu des formations ...

La FC est vue comme un échange de compétences dans un temps assez court. Elle permet aux opérateurs de cibler leurs besoins par rapport à l'activité de l'entreprise.

Cette formation convient finalement bien à des entreprises qui ont du mal à « faire partir leurs salariés » soit parce qu'ils sont difficilement remplaçables sur leur poste, soit parce qu'ils rechignent à se déplacer ; il semble que certains professionnels déplorent l'absence de formation adaptée aux outils de production actuels alors que d'autres, au contraire, trouvent le système de formation assez souple pour répondre à la demande de formation ciblée.

Bien qu'il y ait un choix de formation continue spécialisée (affûtage, sciage, classement...) ou générale (automatisme, sécurité, conduite d'engins de manutention..), certains déplorent manquer de connaissances sur les formations existantes et sur leur programmation.

### **Attentes spécifiques en matière de formation**

Trois directions se dessinent :

#### **- La première : former aux réalités du métier**

Il convient de montrer aux jeunes la réalité du travail et des salaires et former dans l'idée de la polyvalence et de l'autonomie. Un principe qui est aujourd'hui indispensable pour le bon fonctionnement des entreprises. Les professionnels attendent plus une capacité à apprendre qu'une qualification. En effet, comment apprendre un métier en deux ans alors qu'il faut des années pour le maîtriser ? Cela renvoie à l'idée qu'il faudrait éviter de « survoler » l'étude (théorique et pratique) de la transformation du bois et plus aller dans le détail.

De toute manière, les formations ne sont que références et support. Le besoin essentiel est et reste la motivation et l'envie ainsi que la curiosité.

#### **- La deuxième : formation souhaitée :**

La formation continue fonctionne bien, mais il y a des secteurs spécifiques à explorer car ils sont sans formation comme par exemple la conduite du chariot découpeur.

Des demandes de formation émergent comme :

- la classification des produits (normes CE pour le feuillus)
- le séchage
- la sécurité,
- l'entretien,
- l'informatique pour les lignes de sciage.

Face à la difficulté de recruter du personnel qualifié, la formation « sur le tas » et la « solution de rechange » (par défaut) en permettant de former « à sa main » même si ce n'est pas toujours la meilleure. La volonté de former deux opérateurs par poste s'affiche afin de palier les absences et surtout redynamiser les équipes.

#### **- La troisième : Promotion du métier :**

Beaucoup ont conscience que la formation scierie n'attire pas les jeunes. Le problème majeur consiste à intéresser les jeunes aux métiers de la scierie (opérateur, classeur, affûteur, entretien...) afin qu'ils intègrent les écoles existantes. Il conviendrait d'ouvrir massivement les portes des scieries afin de promouvoir le métier et « trouver » enfin des jeunes qui veulent faire carrière dans le métier. Des « efforts », sans précédents, sont à fournir pour recruter du personnel, le former et surtout le garder.

**Maurice Chalayer 20.08.2008**