

# RECOMMANDATIONS SECTORIELLES RÉGIONALES – FORÊT-BOIS

---

## Filière Forêt-Bois Grand Est

DRAAF Grand Est – Juillet 2026

Annexe B à la Convention-Cadre État-Région 2026-2031

---

### Repères de lecture pour les établissements

Ce document présente des orientations sectorielles partagées à l'échelle régionale. Il ne vaut ni décision d'ouverture ou de fermeture, ni programme d'action imposé. Les établissements peuvent l'utiliser pour sélectionner les orientations pertinentes, puis instruire leurs conditions locales dans le volet Forêt-Bois de leur feuille de route territoriale.

- **Pour situer le secteur** : consulter la fiche d'identité, les tensions et l'offre régionale.
- **Pour préparer le travail d'établissement** : mobiliser les préconisations sectorielles, puis les questions et axes de la feuille territoriale concernée.
- **Pour décider** : confirmer avec les partenaires les besoins, les moyens, le calendrier et les responsabilités, sans déduire une évolution de l'offre des seuls indicateurs régionaux.

### Sommaire

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. Fiche d'identité du secteur  | 5. Préconisations sectorielles  |
| 2. Métiers en tension           | 6. Cadre de mise en œuvre       |
| 3. Offre de formation régionale | 7. Déclinaison territoriale     |
| 4. Constats et leviers          | 8. Groupe de travail et sources |

## Cadre institutionnel et périmètre

**Nature du document :** Cette fiche constitue l'**Annexe B** à la Convention-Cadre État-Région 2026-2031. Elle présente une restitution consolidée des travaux conduits dans le cadre des deux réunions sectorielles Forêt-Bois (RS1 – 14 janvier 2026, RS2 – 27 janvier 2026) et enrichie par les contributions de l'Observatoire régional emploi formation (OREF) Grand Est, du Service régional de la forêt et du bois (SERFOB) et des études prospectives nationales mobilisables sur la filière.

**Rôle de la DRAAF :** La Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) Grand Est assure la **coordination et la mise en dialogue** des remontées du terrain avec les partenaires institutionnels. Ces remontées associent notamment les établissements de formation, les services et observatoires publics, les organisations professionnelles et interprofessionnelles, les opérateurs de compétences, les employeurs publics et privés de la filière, les représentants des propriétaires forestiers et les acteurs de l'emploi-orientation. Les orientations présentées constituent des **pistes d'action partagées**, destinées à éclairer les choix des acteurs dans le respect de leurs compétences propres.

**Périmètre du document :** Les recommandations portent à titre principal sur l'**amont forestier** (gestion forestière, exploitation, sylviculture, travaux forestiers) et, lorsque pertinent, sur les **formations connexes de gestion des milieux naturels** pouvant constituer des points d'entrée ou des passerelles vers les métiers forestiers (notamment le Bac Pro Gestion des milieux naturels et de la faune - GMNF). Les maillons de la **première et seconde transformation du bois** (sciage, menuiserie, charpente, construction bois) sont évoqués pour cohérence de chaîne de valeur, les formations correspondantes relevant principalement d'autres périmètres de formation, notamment de l'Éducation nationale et, selon les territoires et les spécialités, de centres de formation d'apprentis (CFA) ou d'organismes de formation continue.

### Note de périmètre - lecture des chiffres emploi-formation :

Les chiffres mobilisés dans ce document relèvent de plusieurs périmètres complémentaires et ne sont pas à additionner.

- **SERFOB / filière régionale élargie :** environ 50 000 emplois pour près de 10 000 entreprises dans la filière forêt-bois au sens large. Ce chiffre situe le poids économique global de la filière.
- **OREF Grand Est - Forêt-Bois-Ameublement :** 33 070 salariés et 10 637 établissements sur le périmètre bois au sens large : sylviculture, exploitation, travail du bois, construction bois, ameublement et commerce bois.

- **OREF Grand Est - formation bois au sens large** : 3 783 inscrits en formation initiale bois, tous niveaux confondus, dont 2 009 en voie scolaire à la rentrée 2025 et 1 774 en apprentissage à la rentrée 2024. Ce total, qui rapproche deux millésimes, inclut aussi les formations de transformation, construction bois, ameublement et métiers connexes.
- **Périmètre opérationnel élargi des recommandations - formations forestières et Bac Pro GMNF connexe** : 773 jeunes relèvent du périmètre mobilisé dans ce document à la rentrée 2024 : formations forestières de l'amont et Bac Pro Gestion des milieux naturels et de la faune (GMNF) retenu comme formation connexe. Ils ne correspondent pas tous à des apprenants directement formés aux métiers forestiers.

Les recommandations sectorielles DRAAF se concentrent donc sur l'amont forestier, avec une prise en compte ciblée des formations de gestion des milieux naturels lorsqu'elles constituent un point d'entrée ou une passerelle possible vers les métiers forestiers. Les données OREF et SERFOB sont mobilisées comme éléments de contexte élargi, notamment pour situer ce périmètre dans l'ensemble de la chaîne de valeur forêt-bois et faciliter les articulations avec les acteurs de l'aval bois.

**Mise en œuvre** : L'ingénierie de formation relève de l'autonomie pédagogique des établissements, dans le cadre des moyens disponibles et des feuilles de route territoriales.

***Pour le cadre général de gouvernance, les responsabilités État-Région et les modalités de mise en œuvre, se référer à la Convention-Cadre État-Région 2026-2031, Articles 2 et 3. Pour le dispositif général de suivi et d'évaluation, se référer à l'Article 4.***

# FICHE D'IDENTITÉ DU SECTEUR

---

## Grand Est – Filière Forêt-Bois

### Contexte réglementaire et stratégique

Ces recommandations s'inscrivent dans le cadre de la **LOSARGA** (Loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture, LOI n° 2025-268 du 24 mars 2025) et du **Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles 2023-2028** (CPRDFOP), en cohérence avec la compétence régionale en matière d'ouverture, fermeture et financement des formations initiales. Elles tiennent également compte du **Programme régional de la forêt et du bois (PRFB)** – qui identifie explicitement l'enjeu d'attractivité des métiers – et des dispositifs nationaux de renouvellement forestier déployés depuis 2021.

La filière Forêt-Bois est abordée ici dans une logique de chaîne de valeur : gestion et exploitation forestière, travaux forestiers, première et seconde transformation du bois (sciage, menuiserie, charpente, construction bois) et activités connexes telles que le bois-énergie. Les pépinières, y compris leur éventuelle composante forestière, relèveront d'un cadrage ultérieur dans le cadre du cycle productions spécialisées végétales, paysage et biodiversité ; elles ne sont pas intégrées au périmètre opérationnel de la présente annexe. Le Grand Est est la **4<sup>e</sup> région la plus boisée de France** par sa surface forestière et la **2<sup>e</sup> région pour le volume de bois sur pied**, ce qui confère à la filière un rôle structurant pour l'économie et l'aménagement des territoires ruraux et de montagne.

### Chiffres clés

**Sources :** pour les caractéristiques forestières et économiques : SERFOB Grand Est (présentation RS1, 14 janvier 2026), service régional de l'information statistique et économique (DRAAF-SRISE) / IGN BDForêt v2 (2023), DRAAF-Insee-FIBOIS Grand Est (fiche « Structure de la forêt du Grand Est », 2019), ONF / Centre national de la propriété forestière (CNPF), enquêtes exploitation forestière et scieries ; pour les données emploi-formation : OREF Grand Est (Cartographie emploi-formation Forêt-Bois, janvier 2026).

### La forêt du Grand Est

- **1,997 million d'hectares de forêt** – soit 12 % de la forêt métropolitaine (4<sup>e</sup> rang national)

- **Taux de boisement : 33 %** de la surface régionale, très hétérogène : Vosges 51 %, Haute-Marne 40 %, Bas-Rhin 40 %, Haut-Rhin 39 %, Meuse 37 %, Ardennes 31 %, Meurthe-et-Moselle 31 %, Moselle 30 %, Aube 27 %, Marne 21 %
- **Propriété : environ 55 % de forêt publique** et **environ 45 % de forêt privée** ; au sein de la forêt publique, environ 36 % relèvent des forêts domaniales et 64 % des forêts des collectivités, principalement communales. Le Grand Est est la **seule région française où la forêt publique est majoritaire** (moyenne nationale : environ 25 % publique / 75 % privée)
- **Forêt privée** : plus de **320 000 propriétaires**, avec une part importante de petites forêts morcelées
- **Essences dominantes** : 80 % feuillus – hêtre 19 %, chêne sessile 17 %, chêne pédonculé 11 % ; 20 % résineux – sapin pectiné 6 %, épicéa commun 6 %, pin sylvestre 4 %
- **Volume sur pied : 411 Mm<sup>3</sup>** (2<sup>e</sup> région française)
- **Récolte 2023 : 6,6 Mm<sup>3</sup>** (7,1 Mm<sup>3</sup> en 2022) – 41 % bois d'œuvre, 26 % bois d'industrie, 33 % bois énergie (part en hausse sur 10 ans)
- **Renouvellement forestier** : plus de 8 000 hectares renouvelés depuis 2021 dans le cadre des dispositifs nationaux de renouvellement forestier ; près de 700 hectares déposés dans le dispositif France Nation Verte

## L'économie de la filière

*Lecture* : selon le périmètre retenu, les ordres de grandeur diffèrent. Le SERFOB évalue le poids économique élargi de la filière à environ 50 000 emplois pour près de 10 000 entreprises, tandis que l'OREF comptabilise 33 070 salariés sur le périmètre statistique Forêt-Bois-Ameublement. Ces deux données sont complémentaires : la première situe la filière au sens large, la seconde les salariés des activités identifiées dans les sources Urssaf/Insee.

- **Environ 50 000 emplois** pour **près de 10 000 entreprises** dans la filière forêt-bois au sens large
- **33 070 salariés** et **10 637 établissements** sur le périmètre statistique OREF Forêt-Bois-Ameublement (sylviculture, exploitation, travail du bois, construction bois, ameublement et commerce bois)
- **16 % des sciages nationaux** réalisés en Grand Est
- **Sylviculture et exploitation forestière** : 5 030 actifs en emploi (0,20 % de l'emploi régional), 18 % non salariés, 55 % travaillent pour compte de tiers
- **Travail du bois** : 8 770 actifs en emploi (0,35 % de l'emploi régional), 9 % non salariés – dont 2 950 dans le sciage et rabotage du bois et 5 820 dans la fabrication

d'articles en bois

- **Mixité** : 15 % de femmes parmi les actifs de la sylviculture/exploitation, 17 % dans le travail du bois – part en progression en Bac Pro selon les établissements
- **Structure des qualifications (amont)** : 42 % d'ouvriers (dont 32 % ouvriers forestiers), 32 % de professions intermédiaires (dont 18 % techniciens forêts/environnement), 18 % d'exploitants et chefs d'entreprise, 7 % de cadres (dont 3 % ingénieurs des forêts et de l'environnement)

### Singularités régionales à valoriser :

- Une forêt à dominante publique et communale, unique en France, qui structure un écosystème professionnel spécifique autour de la forêt publique (ONF, communes forestières) et de l'accompagnement de la forêt privée (CNPFP)
- Un tissu d'**entreprises de travaux forestiers (ETF)** investisseur et sensible au respect de l'environnement
- Une **industrie de première transformation** d'envergure nationale (16 % des sciages) et une **construction bois** dynamique
- Un **réseau unique en France d'établissements de formation** couvrant différents niveaux de qualification, du CAP au doctorat, avec une offre mobilisant voie scolaire, apprentissage et formation continue
- Une **interprofession régionale, FIBOIS Grand Est**, reconnue et structurante pour la filière

## Enjeux généraux

**Sources** : enjeux identifiés lors des réunions sectorielles RS1 (14 janvier 2026) et RS2 (27 janvier 2026), consolidés avec les données OREF Grand Est, les présentations SERFOB et l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) France Travail 2025. Les montants de rémunération et écarts territoriaux mentionnés ci-dessous sont des ordres de grandeur issus des témoignages RS1, à lire comme des signaux qualitatifs et non comme des données statistiques consolidées. L'étude prospective France 2030 conduite en Bourgogne-Franche-Comté (BFC) et Île-de-France (IDF), juillet 2023, est mobilisée comme référence méthodologique.

La filière Forêt-Bois conjugue plusieurs dynamiques de transformation qui invitent à adapter les contenus enseignés, les mises en situation professionnelles et l'accompagnement des apprenants, dans le cadre des référentiels existants :

- **Changement climatique et adaptation de la gestion forestière :**

- Crise des scolytes à partir de 2018 et dépérissements sur le long terme de plusieurs essences (sapin, hêtre, chêne, frêne)
- Épisodes climatiques extrêmes (sécheresses, canicules, tempêtes) et risque incendie en hausse
- Déséquilibre forêt-gibier persistant, identifié par le SERFOB comme un facteur impactant la ressource et le renouvellement des peuplements
- Besoin d'adapter les pratiques : outils prédictifs pour le choix des essences, sylviculture de peuplements plus résilients, gestion des afflux de bois en cas de crise, valorisation des produits dégradés

- **Transition technologique et numérique :**

- Outils de précision et de gestion des données : GPS, SIG, drones, LIDAR, télédétection, traitement de données
- Mécanisation en développement et électronique embarquée, avec un enjeu d'accès aux équipements récents en formation
- Émergence des exosquelettes et innovations en matière de sécurité
- Besoin de renforcer les compétences numériques de base et la maintenance de premier niveau sur les équipements

- **Tension structurelle sur le marché du travail :**

- Niveau de tension et de difficultés de recrutement **extrême (5,2)** pour la famille de métiers « bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers » (OREF Grand Est, données 2023)
- Parmi les sept facteurs explicatifs de la tension : **inadéquation géographique (5/5), non-attractivité salariale (4/5), non-durabilité de l'emploi (4/5)** – les autres facteurs (intensité d'embauche, lien formation-emploi, main-d'œuvre disponible, conditions de travail) se situent à 3/5
- 320 projets de recrutement 2025, dont 75 % jugés difficiles (51 % tous métiers confondus en Grand Est) ; 100 % dans plusieurs bassins
- 340 offres diffusées en 2025 pour 310 demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B ou C (personnes sans emploi ou en activité réduite) en novembre 2025, avec de **fortes disparités départementales** : en Meurthe-et-Moselle, 70 offres pour 20 demandeurs ; à l'inverse, en Meuse, 10 offres pour 50 demandeurs. Les données départementales étant arrondies à la dizaine dans le support OREF, les totaux détaillés peuvent légèrement différer du total régional affiché

- **Attractivité et image des métiers :**

- Image à repositionner, d'après les constats RS1/RS2 : métiers jugés invisibles ou méconnus, représentation parfois négative du forestier, pénibilité et conditions climatiques fortement associées aux métiers
- Visibilité à consolider dans les outils et plateformes d'orientation, avec une identité « Forêt-Bois » mieux distinguée de l'entrée agricole
- Connaissance des métiers à renforcer auprès des jeunes, des familles et des relais d'orientation (collèges, services d'orientation, France Travail)
- Rémunération perçue comme peu compétitive par les participants RS1 (ordre de grandeur cité en atelier, non qualifié brut/net : 2 000 à 2 500 €), avec des écarts territoriaux signalés dans la filière (de l'ordre de 20 €/m<sup>3</sup> en Alsace à 11-12 €/m<sup>3</sup> en Champagne-Ardenne selon témoignages RS1)

#### **Enjeux à retenir :**

- Adapter les pratiques sylvicoles au changement climatique : choix des essences, techniques de gestion, renouvellement des peuplements.
- Répondre à une tension de recrutement extrême, avec une attention particulière à l'inadéquation géographique entre offres et viviers disponibles.
- Renforcer les compétences technologiques et numériques : GPS, SIG, drones, LIDAR, mécanisation et maintenance de premier niveau.
- Améliorer l'attractivité et la lisibilité de la filière, avec une identité Forêt-Bois mieux distinguée dans l'orientation.

---

## **MÉTIERS EN TENSION ET BESOINS DE RECRUTEMENT**

---

**Sources :** OREF Grand Est, Cartographie emploi-formation Forêt-Bois, janvier 2026 ; France Travail, enquête BMO 2025 ; SERFOB Grand Est ; consolidation issue des réunions sectorielles du 14 janvier 2026 et du 27 janvier 2026. Nomenclatures mobilisées : familles professionnelles, professions et catégories socioprofessionnelles, répertoire opérationnel des métiers et des emplois.

## Une tension structurelle, concentrée et territorialisée

La famille de métiers « bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers » présente, dans les données OREF mobilisées, une **tension de recrutement de niveau extrême** (indice 5,2), comparable aux niveaux observés dans les régions les plus tendues. Cette tension est éclairée par plusieurs facteurs, notamment l'**inadéquation géographique** entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi inscrits sur ces métiers (5/5), la **non-attractivité salariale** relative (4/5) et la **non-durabilité de l'emploi** (4/5).

L'analyse départementale des offres 2025 et des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC en novembre 2025 met en évidence des **déséquilibres locaux significatifs**, qui invitent à différencier les réponses selon les territoires. Le détail départemental figure dans le dossier OREF joint et dans les feuilles de route territoriales ; il n'est pas reproduit intégralement ici afin de conserver une lecture régionale harmonisée avec les recommandations sectorielles Polyculture-Élevage / Grandes Cultures.

**Lecture des données France Travail :** les demandeurs d'emploi de catégorie ABC regroupent les personnes inscrites sur cette famille de métiers, qu'elles soient sans emploi ou en activité réduite. Ces données signalent un décalage territorial entre offres et personnes inscrites, sans préjuger de leur qualification effective, de leur disponibilité immédiate ni de leur mobilité.

À l'échelle régionale, le support OREF fait apparaître **340 offres diffusées** pour **310 demandeurs inscrits** sur la famille de métiers concernée. Ces volumes régionaux proches masquent toutefois des situations contrastées : certains territoires concentrent davantage d'offres que de demandeurs inscrits, tandis que d'autres présentent un vivier inscrit supérieur aux offres locales. Les valeurs départementales étant arrondies à la dizaine dans le support OREF, elles sont à lire comme des ordres de grandeur destinés au diagnostic territorial.

**Lecture stratégique :** à l'échelle régionale, les volumes d'offres et de personnes inscrites apparaissent relativement proches, mais leur répartition territoriale diffère fortement. L'enjeu n'est donc pas de conclure à un manque global de candidats ; il est d'organiser la rencontre entre besoins locaux, publics potentiels et parcours de formation, en travaillant simultanément l'attractivité des métiers, la mobilité des publics et la lisibilité de l'offre de formation.

## Sylviculture et exploitation forestière

**Lecture du tableau :** les diplômes indiqués correspondent à des diplômes forestiers relevant des référentiels nationaux de l'enseignement agricole ; leur mention ici s'appuie sur l'offre régionale recensée par la DRAAF et l'OREF. Il ne s'agit pas d'une table réglementaire d'équivalence métier-diplôme. L'indice de tension OREF porte sur la famille de métiers « bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers ». Les données chiffrées de recrutement proviennent de l'enquête BMO France Travail 2025, présentée dans le support OREF RS1 ; les autres lignes relèvent de signaux qualitatifs issus des réunions sectorielles, du SERFOB et des effectifs de formation observés.

**Précision sur les libellés BPA :** les libellés OREF/DRAAF de rentrée 2024 distinguent encore les parcours « Travaux forestiers – Bûcheronnage », « Sylviculture » et « Conduite de machines forestières ». Les intitulés Chlorofil actualisés font apparaître le **BPA Bûcheron**, en vigueur depuis 2024, et le **BPA Conducteur d'engins forestiers**, créé en 2025 et en vigueur à partir du 1er septembre 2025. Les libellés ci-dessous conservent donc la traçabilité avec les données OREF tout en indiquant, lorsque pertinent, l'intitulé actualisé.

| Métier                                | Formations / diplômes mobilisables                                                                                                                                                                                                             | Tension / nature du signal                                                     | Observations                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Bûcheron / Ouvrier forestier</b>   | CAP agricole Travaux forestiers<br>BPA Bûcheron (ex-BPA Travaux forestiers – Bûcheronnage)<br>Bac Pro Forêt<br>BP Responsable de chantiers de bûcheronnage manuel et de débardage                                                              | <b>Extrême</b> (famille professionnelle OREF, indice 5,2)                      | 75 % des projets de recrutement jugés difficiles sur la même famille de métiers, jusqu'à 100 % dans certains bassins d'emploi                                                                                                                    |
| <b>Sylviculteur / Agent sylvicole</b> | CAP agricole Travaux forestiers<br>BPA Travaux forestiers – Sylviculture (libellé OREF 2024)<br>Bac Pro Forêt<br>BP Responsable de chantiers de bûcheronnage manuel et de sylviculture                                                         | <b>Extrême</b> (même famille professionnelle OREF, non isolée du bûcheronnage) | Le renouvellement forestier engagé depuis 2021 (plus de 8 000 ha) conforte l'enjeu de compétences en sylviculture, plantation et suivi des peuplements ; son effet précis sur les volumes de recrutement reste à apprécier selon les territoires |
| <b>Conducteur d'engins forestiers</b> | BPA Conducteur d'engins forestiers (ex-BPA Travaux forestiers – Conduite de machines forestières)<br>CS/CSA Pilote de machines de bûcheronnage<br>BP Responsable de chantiers de bûcheronnage manuel et de débardage (encadrement / débardage) | Point d'attention qualitatif issu des RS1/RS2 (pas d'indice OREF isolé)        | Compétences à suivre : conduite et maintenance de premier niveau des engins, au regard de la mécanisation des chantiers et de la progression du parcours conduite de machines forestières dans les données OREF 2024                             |

| Métier                                          | Formations / diplômes mobilisables                                                                                                                                                                                                        | Tension / nature du signal                                           | Observations                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Technicien forestier / Chef de chantier</b>  | BTSA Gestion forestière<br>BP Responsable de chantiers de bûcheronnage manuel et de débardage<br>BP Responsable de chantiers de bûcheronnage manuel et de sylviculture<br>Bac Pro Forêt + expérience                                      | Point d'attention qualitatif issu des RS1/RS2                        | Polyvalence attendue par les acteurs : compétences techniques, organisation / encadrement de chantier, savoir-être professionnel et outils numériques |
| <b>Entrepreneur de travaux forestiers (ETF)</b> | BTSA Gestion forestière + compétences de gestion<br>BP Responsable de chantiers de bûcheronnage manuel et de débardage + expérience terrain<br>BP Responsable de chantiers de bûcheronnage manuel et de sylviculture + expérience terrain | Point d'attention qualitatif issu des RS1/RS2 sur l'installation ETF | Compétences à consolider : gestion d'entreprise, montage de projet, équipements mécanisés et viabilité économique de l'installation                   |

## Gestion de la nature et des espaces forestiers

**Lecture du tableau :** ce bloc ne mesure pas des tensions de recrutement comparables à celles de la famille « bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers ». Il signale des métiers, formations et parcours connexes à l'amont forestier, utiles pour traiter les passerelles pédagogiques, les débouchés publics / privés et les fonctions d'encadrement ou d'expertise.

| Métier / parcours connexe                                                     | Formations / diplômes mobilisables                                                                            | Signal emploi / enjeu                                         | Observations                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Gestion des milieux naturels et passerelles vers la gestion forestière</b> | Bac Pro GMNF<br>BTSA Gestion et protection de la nature (formation connexe, hors périmètre strict Forêt-Bois) | Continuité Bac Pro GMNF → BTSA Gestion forestière à sécuriser | Les échanges RS signalent un écart de contenu, d'exigences et de prérequis entre le Bac Pro GMNF et le BTSA Gestion forestière. Ce point gagnerait à être vérifié par des données de parcours et des retours d'équipes pédagogiques avant de définir d'éventuelles réponses. |

| Métier / parcours connexe                               | Formations / diplômes mobilisables                                                                                                               | Signal emploi / enjeu                                  | Observations                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Métiers forestiers publics (ONF / collectivités)</b> | BTSA Gestion forestière<br>Bac Pro Forêt comme base de parcours, selon les modalités de recrutement propres aux employeurs publics               | Lisibilité des débouchés publics et privés à renforcer | La forêt publique et communale constitue une singularité régionale. Les échanges RS signalent que les différences de rythme, de conditions d'exercice et de culture professionnelle entre secteur public et secteur privé peuvent être mieux explicitées dans la présentation des parcours. |
| <b>Ingénieur forestier / chargé d'études</b>            | Cursus d'enseignement supérieur forestier, notamment écoles d'ingénieurs et parcours après BTSA, hors périmètre direct des recommandations DRAAF | Fonction structurante mais volumes limités             | L'OREF recense une part limitée d'ingénieurs des forêts et de l'environnement parmi les actifs de l'amont forestier (3 %). Ces profils relèvent surtout de fonctions d'encadrement, d'expertise et d'appui technique aux transitions forestières.                                           |

## Insertion des sortants de formation (situation à 6 mois)

**Source :** OREF Grand Est – Agriculture en Grand Est Forêt et bois. *Besoins en compétences, offre de formation existante, situation des sortants du Bac Pro Forêt 6 mois après la fin de formation (14 janvier 2026).*

- **Voie scolaire :** 52 % poursuivent en formation post-bac, 26 % sont en emploi, 22 % ne sont ni en emploi ni en formation
- **Apprentissage :** 37 % poursuivent en formation post-bac, 41 % sont en emploi, 22 % ne sont ni en emploi ni en formation

Ces données indiquent une **part d'emploi à 6 mois plus élevée pour les sortants par apprentissage**, sans préciser si l'emploi s'exerce dans le domaine de l'exploitation forestière. Elles appellent également une attention particulière au **devenir des sortants qui ne sont ni en emploi ni en formation à 6 mois** (22 % quelle que soit la voie), dans une logique de suivi renforcé et de sécurisation des parcours.

# OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

---

**Sources :** DRAAF-SRFD / MEN-DEPP / Rectorats des Académies du Grand Est / OREF Grand Est (rentrée 2024). Le périmètre élargi « formations forestières et Bac Pro GMNF connexe » atteint **773 jeunes** en 2024 (455 en voie scolaire + 318 en apprentissage), après inclusion uniforme des 12 élèves du Bac Pro GMNF recensés à Courcelles-Chaussy. Les évolutions 2017-2024 devront être recalculées sur ce périmètre harmonisé avant d'être de nouveau publiées.

Les formations Forêt-Bois du Grand Est s'organisent autour de **trois voies complémentaires** — voie scolaire, apprentissage, formation continue — portées par un réseau d'établissements publics et privés couvrant plusieurs niveaux de qualification, des diplômes professionnels de niveau CAP / Bac aux formations supérieures spécialisées.

*Lecture :* les **3 783 inscrits** identifiés par l'OREF correspondent au périmètre large Forêt-Bois-Ameublement et rapprochent deux millésimes : 2 009 inscrits en voie scolaire à la rentrée 2025 et 1 774 apprentis à la rentrée 2024. Ce périmètre inclut notamment la transformation, la construction bois, l'ameublement et les métiers connexes. La lecture ci-dessous resserre l'analyse sur les **773 jeunes** relevant du périmètre élargi « formations forestières et Bac Pro GMNF connexe » retenu pour les recommandations DRAAF. Les apprenants du Bac Pro GMNF sont comptabilisés comme relevant d'une formation connexe ; ils ne sont pas assimilés à des apprenants directement formés aux métiers forestiers.

## Formation initiale – lecture stratégique du périmètre Forêt (rentrée 2024)

**Source :** OREF Grand Est – Cartographie emploi-formation Forêt-Bois, rentrée 2024. Le détail par diplôme, niveau, voie de formation, établissement et évolution 2017-2024 figure dans le dossier OREF joint en annexe ; il n'est pas reproduit intégralement dans le corps des recommandations afin de conserver une lecture harmonisée avec les recommandations sectorielles Polyculture-Élevage / Grandes Cultures.

Le périmètre élargi « formations forestières et Bac Pro GMNF connexe » représente **773 jeunes** en formation initiale à la rentrée 2024. Cette valeur inclut de manière uniforme les Bac Pro GMNF retenus comme formations connexes, dont les 12 élèves recensés à Courcelles-Chaussy. Les évolutions globales et par voie depuis 2017 ne sont pas reprises à ce stade : elles devront être recalculées sur ce même périmètre harmonisé afin d'éviter une comparaison entre champs différents.

*Lecture* : ces évolutions recouvrent des trajectoires contrastées selon les diplômes. Les données OREF font ressortir la progression du **BTSA Gestion forestière** en apprentissage, la progression du **Bac Pro Forêt** dans les deux voies, des dynamiques différenciées selon les BPA forestiers, ainsi qu'un recul marqué du **CAP agricole Travaux forestiers**. Le **Bac Pro Gestion des milieux naturels et de la faune (GMNF)** représente un effectif important du périmètre retenu, à considérer comme formation connexe lorsque les parcours sont liés aux milieux naturels et forestiers.

Cette lecture appelle une vigilance particulière sur l'articulation entre voie scolaire, apprentissage et formation continue, ainsi que sur l'attractivité des premiers niveaux d'entrée dans la filière, notamment le CAP agricole. Elle ne se substitue pas au détail OREF joint en annexe, qui demeure la référence pour les effectifs par diplôme, niveau et implantation.

## Implantations de formation – renvoi à la cartographie OREF

*Pour la liste détaillée des établissements, diplômes et implantations, se référer à la cartographie OREF Grand Est de la rentrée 2024 jointe en annexe. Les points d'alerte ci-dessous sont bornés à cette photographie et recoupés avec les référentiels DRAAF disponibles ; ils identifient de grands équilibres territoriaux, sans prétendre à l'exhaustivité d'un catalogue actualisé en continu.*

### Points d'alerte territoriale :

- **Zones non couvertes ou peu couvertes** : la cartographie OREF de la rentrée 2024 ne recense, pour le **Bas-Rhin (67)** et la **Marne (51)**, aucune implantation relevant du périmètre formation Forêt / GMNF retenu dans ce document
- La **Haute-Marne** et la **Meurthe-et-Moselle** disposent, dans ce périmètre, d'une offre limitée à une formation connexe GMNF. Pour la **Moselle**, le support OREF de la rentrée 2024 recense 12 élèves en Bac Pro GMNF à Courcelles-Chaussy, inclus dans le total régional de 773 jeunes ; cette photographie statistique est distinguée de l'offre actuellement identifiable, limitée à une entrée de voie professionnelle connexe, dont la continuité vers le Bac Pro GMNF n'est pas confirmée dans les sources actuelles mobilisées.
- En miroir, les formations forestières strictes recensées par l'OREF (CAP agricole Travaux forestiers, BPA / BP forestiers, Bac Pro Forêt, BTSA Gestion forestière et CS/CSA selon les sites) sont identifiées dans les **Ardennes**, l'**Aube**, la **Meuse**, les **Vosges** et le **Haut-Rhin**. Le détail par diplôme, établissement et voie de formation est renvoyé à la cartographie OREF jointe en annexe

- Ces constats invitent à travailler, avec la Région et les partenaires, la **stratégie de maillage territorial** : mobilité des apprenants, coopérations inter-établissements, articulation avec les sites formateurs existants et complémentarités avec les autres offres de formation présentes sur les territoires, en particulier au regard des tensions observées en Moselle et en Alsace
- **Principe de sécurisation de l'offre** : l'analyse des zones non couvertes ou peu couvertes gagnerait à examiner prioritairement les leviers de consolidation, d'optimisation, de mutualisation et de complémentarité formation initiale / formation continue avant toute évolution de l'offre, sur la base d'une cartographie actualisée.

## Apprentissage

L'apprentissage constitue une voie structurante du périmètre formation Forêt. Les effectifs progressent fortement sur la période **2017-2024** (+ 36,5 %), avec des dynamiques particulièrement visibles dans le **BTSA Gestion forestière** (+ 49,3 % en CFA) et, parmi les BPA, dans la **conduite de machines forestières** en 2024. Les implantations détaillées sont à consulter dans la cartographie OREF jointe en annexe.

## Formation continue (CFPPA, OCAPIAT, organismes spécialisés)

***Données OREF / Région Grand Est - Programme régional de formation 2025** : sur les actions collectives financées par la Région à destination des demandeurs d'emploi, 11 actions programmées, 100 places disponibles, actions remplies à 82 % en 2025, 12 % de stagiaires sortis en cours de formation, 80 % de validation aux examens qualifiants et 65 % d'insertion à 6 mois pour les stagiaires ayant validé une formation qualifiante en 2024.*

- **Publics** : demandeurs d'emploi et personnes en reconversion dans le cadre du Programme régional de formation ; salariés de la filière via les dispositifs de branche et d'opérateurs de compétences
- **Diplômes, titres et certifications mobilisables selon les organismes et habilitations** : BPA, BP, certificats de spécialisation, VAE et titres professionnels ou certifications complémentaires relevant du périmètre forêt-bois au sens large
- **Dispositifs mobilisables selon le statut des publics et les règles de financement en vigueur** : CPF, Pro-A (reconversion ou promotion par alternance), contrats de professionnalisation, dispositifs OCAPIAT et autres financements de formation professionnelle continue

- **Priorités exprimées par les acteurs professionnels (RS1/RS2) :** bûcheronnage, conduite d'engins, sylviculture adaptative au changement climatique, sécurité au travail, entrepreneuriat forestier

*Lecture :* ces données confirment l'intérêt d'articuler l'offre de formation initiale avec la formation continue, notamment pour les publics demandeurs d'emploi, en reconversion ou déjà engagés dans la filière. Dans la logique proposée par l'OREF, l'enjeu prioritaire consiste à **sécuriser et optimiser l'offre existante** : maintenir l'existant, améliorer sa performance, mieux articuler formation initiale et formation continue, et travailler avec les entreprises sur la sécurisation des parcours, avant de raisonner en création de nouvelles formations.

### Origines géographiques des apprenants (focus Ardennes)

L'analyse OREF sur le pôle de Saint-Laurent (08) montre que sur **112 apprenants** (39 lycéens + 73 apprentis), **31 sont originaires de régions hors Grand Est ou de l'étranger**. Cette donnée illustre une capacité d'attraction au-delà du Grand Est et invite à tenir compte de ces dynamiques dans l'analyse du maillage territorial.

**Insertion et poursuite d'études :** à six mois, les sortants du Bac Pro Forêt par voie scolaire sont plus souvent en poursuite d'études post-bac (52 %), tandis que les sortants par apprentissage sont plus souvent en emploi (41 %). Dans les deux voies, 22 % des sortants ne sont ni en emploi ni en formation, ce qui appelle une **attention renforcée en fin de parcours**.

## CONSTATS ET LEVIERS IDENTIFIÉS

**Source :** Consolidation qualitative des échanges conduits lors des Réunions sectorielles RS1 (14 janvier 2026) et RS2 (27 janvier 2026), croisée avec les données OREF Grand Est, les présentations SERFOB et les éléments de mise en perspective issus de l'étude prospective France 2030 sur les régions Bourgogne-Franche-Comté et Île-de-France (CMQ Forêt-Bois / Arts et Métiers / FIBOIS, juillet 2023).

**Nature :** Les constats ci-dessous sont des observations partagées par les acteurs (établissements, interprofessions, entreprises, ONF/CNPF, France Travail, OCAPIAT, institutionnels). Ils visent à éclairer les choix, sans jugement de valeur sur les acteurs de la formation ou de la filière.

## Côté apprenants et parcours de formation

### Orientation et attractivité

- **Image des métiers à repositionner** : la pénibilité physique, les conditions climatiques et l'isolement occupent une place importante dans la perception des métiers forestiers, au détriment de leur dimension environnementale, technologique et de service rendu à la société. Les représentations associent encore fortement le métier à la coupe plutôt qu'à la gestion durable.
- **« Premier hiver » identifié comme moment charnière** par les professionnels : la première confrontation à la rudesse climatique peut contribuer aux ruptures de parcours et mérite d'être anticipée dans l'accompagnement pédagogique.
- **Lisibilité à consolider** : sur les plateformes d'orientation (Parcoursup, Affelnet, Onisep, My Job Glasses), l'entrée « Forêt-Bois » gagnerait à être distinguée de l'entrée agricole, pour donner de la visibilité à la filière auprès des jeunes, des familles et des prescripteurs.
- **Place de la famille dans l'orientation** : les familles, par méconnaissance des débouchés et des parcours d'évolution, peuvent hésiter à soutenir une orientation forestière. Les participants évoquent un enjeu de communication auprès des parents d'élèves, notamment par des témoignages d'anciens élèves et de professionnels.
- **Découverte parfois tardive des métiers** : les témoignages RS1 signalent qu'une part importante des apprenants découvre réellement les métiers forestiers en cours de formation, ce qui renforce l'importance des immersions précoces et de l'exposition terrain.
- **Rémunération et conditions économiques** : le niveau de rémunération perçu en début de carrière peut apparaître peu compétitif au regard de la pénibilité et des risques. Les écarts territoriaux signalés dans la filière, selon les témoignages RS1, renforcent cette perception dans certains bassins.

### Profils à l'entrée et sécurisation des parcours

- **Hétérogénéité des profils en entrée** : les synthèses RS1/RS2 signalent, pour certains apprenants, des besoins de remise à niveau ou de soutien en français, mathématiques et calcul professionnel (cubage, calcul de marges). Elles mentionnent également des fragilités personnelles pouvant nécessiter un accompagnement au-delà du strict cadre pédagogique.
- **Accompagnement à la mobilité** : le permis B est un prérequis quasi systématique pour l'accès aux chantiers forestiers. Son obtention peut représenter un frein pour

les jeunes ou les adultes en reconversion, en particulier lorsque le lieu de formation, le lieu de résidence et les chantiers sont éloignés.

- **Internat et logement** : l'internat, parfois perçu avec réticence par les familles, constitue pourtant un levier pédagogique et relationnel apprécié par les apprenants qui y adhèrent. Le **double hébergement** qu'imposent certaines formations en apprentissage (lieu de formation + lieu d'apprentissage éloignés) reste une difficulté économique.
- **Articulation Bac Pro GMNF / BTSA Gestion forestière** : l'écart de contenu, d'exigences et de prérequis entre ces deux diplômes est signalé par les acteurs comme un point de vigilance pédagogique à objectiver. Des dispositifs de liaison pédagogique pourraient être examinés avec les établissements concernés.
- **Maintien de l'engagement en Bac Pro** : les synthèses RS1 signalent un risque de perte de motivation ou d'ennui dans certains parcours de Bac Pro. Les acteurs évoquent l'intérêt de donner à voir, de manière encadrée, la diversité concrète des métiers et leur dimension technologique, dans le respect des conditions pédagogiques et de sécurité propres à chaque établissement.
- **Certificats de spécialisation** : les échanges RS1 signalent une interrogation des professionnels sur l'effet du positionnement de certains certificats de spécialisation au niveau 4, qui pourrait constituer un frein pour certains publics. Ce point mérite d'être objectivé avec les établissements concernés.

## Côté entreprises, exploitations et structures professionnelles

### Mobilisation du tissu économique

- **Tension de recrutement extrême**, avec un paradoxe d'**inadéquation géographique** déjà documenté : dans plusieurs territoires, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dépasse le nombre d'offres locales (Meuse, Vosges), alors que d'autres bassins présentent davantage d'offres que de demandeurs inscrits (Meurthe-et-Moselle).
- **Paradoxe de l'attractivité** : les études prospectives (CMQ BFC/IDF) soulignent que la filière reste **attractive pour celles et ceux qui y entrent par choix**, mais que les représentations négatives, la méconnaissance des métiers et parfois un sentiment de faible soutien des prescripteurs (parents, enseignants) peuvent freiner les recrutements en amont.
- **Évolution des attentes** : les études prospectives et les échanges RS1 signalent une évolution des attentes des candidats sur les conditions de travail, l'acceptabilité de la pénibilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

- **Hétérogénéité des conditions d'accueil en entreprise** : les échanges RS1/RS2 signalent des situations d'accueil variables d'un employeur à l'autre. Cette diversité invite à valoriser et diffuser les bonnes pratiques d'accueil (charte, label d'entreprise accueillante, animation de réseau).

## Savoir-être, compétences transversales et pratiques professionnelles

- **Savoir-être professionnel** : les employeurs expriment une attente forte en matière de posture professionnelle (ponctualité, rapport à la hiérarchie, autonomie, communication). Cette attente peut être travaillée en formation par des modules dédiés, des mises en situation et des interventions professionnelles.
- **Temps de pratique** : le temps consacré à la pratique terrain (bûcheronnage, conduite d'engins) est jugé par les professionnels comme une variable de qualité. L'évolution mécanique et technologique des chantiers invite à examiner la place de ces temps pratiques dans les parcours.
- **Veille technique des équipes pédagogiques** : la continuité de la mise à jour des compétences techniques des formateurs face aux évolutions rapides des pratiques (essences, machines, outils numériques) constitue un enjeu partagé. Les **conventions de stage en entreprise pour les enseignants** existent mais pourraient être davantage mobilisées, en lien avec les entreprises du territoire.
- **Maintenance de premier niveau** : les professionnels identifient un besoin de compétences élémentaires de dépannage mécanique chez les opérateurs, afin de limiter les immobilisations simples sur chantier.

## Tutorat, maîtres d'apprentissage et lien école-entreprise

- **Mobilisation des maîtres d'apprentissage** : les dispositifs d'appui à la fonction tutorale existent mais restent insuffisamment connus ou mobilisés, selon les échanges RS2. Les aides associées sont soumises aux règles de prise en charge applicables, ce qui justifie une information mieux relayée auprès des entreprises et des établissements.
- **Coût d'accueil d'un apprenti** : pour les petites structures, le coût des équipements de protection individuelle (un pantalon de sécurité peut représenter environ 200 €, selon les témoignages RS1) et le temps consacré à l'encadrement de l'apprenti sont évoqués comme des freins. Ces sujets relèvent pour partie du champ des branches professionnelles et des OPCO.
- **Contrainte économique de la participation aux concertations** : pour les ETF et artisans, participer à une réunion en journée peut représenter un arrêt de chantier et donc une contrainte économique. Le développement de formats à distance ou

hybrides apparaît comme un levier possible pour maintenir le dialogue école-entreprise.

## Sécurité, équipements et entrepreneuriat

- **Sécurité au travail** : les acteurs signalent des risques professionnels élevés dans les activités forestières. La culture sécurité constitue un axe de travail récurrent, tant en formation qu'en entreprise, par des interventions de prévention, des retours d'expérience et des exercices pratiques.
- **Plateaux techniques** : les équipements coûteux (LIDAR, GPS, simulateurs de conduite, drones) ne peuvent pas nécessairement être présents sur tous les sites. Les échanges RS2 invitent à examiner les complémentarités possibles entre établissements et les conditions d'une éventuelle mutualisation, à partir des pratiques déjà existantes et sans préjuger des choix d'organisation ou d'investissement.
- **Entrepreneuriat** : des diplômés de BTSA Gestion forestière peuvent s'installer à terme comme ETF. Les échanges RS1/RS2 signalent un besoin de compétences en gestion d'entreprise (comptabilité, gestion financière, montage de dossier, marchés), qui pourrait être travaillé dans les parcours lorsque les marges pédagogiques le permettent.
- **Articulation public / privé** : les différences de rythme, de conditions de travail et de culture entre le secteur public (ONF, communes forestières) et le secteur privé (ETF, expertise) sont signalées par les acteurs comme un possible facteur de rupture pour certains jeunes diplômés. Elles invitent à mieux éclairer la diversité des débouchés dans la présentation des parcours.

## PRÉCONISATIONS ISSUES DES TRAVAUX SECTORIELS

**Nature des préconisations** : Les propositions ci-dessous constituent une **restitution consolidée des contributions** des participants aux réunions sectorielles RS1 (14 janvier 2026) et RS2 (27 janvier 2026). La DRAAF Grand Est a assuré la coordination, la synthèse et la mise en forme de ces orientations partagées. **Ces propositions n'ont pas de caractère prescriptif** : leur appropriation et leur déclinaison relèvent des acteurs compétents, dans le respect de leurs compétences propres, de l'autonomie pédagogique des établissements et des cadres réglementaires en vigueur.

Pour les modalités de gouvernance et de mise en œuvre, se référer à la Convention-Cadre État-Région 2026-2031, articles 2 et 3.

# PRÉCONISATIONS GÉNÉRALES

## 1. ORIENTATION ET ATTRACTIVITÉ

### Pistes d'orientation issues des échanges

*Les pistes ci-dessous ne désignent pas de porteur unique et ne constituent pas un recensement exhaustif des actions déjà conduites. Elles visent à capitaliser sur les initiatives existantes et à identifier des orientations pouvant être adaptées avec les acteurs compétents, selon les moyens disponibles et les réalités territoriales.*

- **Poursuivre le travail de lisibilité de l'identité Forêt-Bois** dans les outils d'orientation et de découverte des métiers, afin de mieux distinguer les parcours forestiers de l'entrée agricole générale.
- **Conforter une communication ciblée par public** (jeunes, familles, prescripteurs, professionnels), en s'appuyant sur les supports existants et sur des messages adaptés aux différents types de forêt et de métiers.
- **Capitaliser sur les témoignages et retours d'expérience** d'élèves, d'anciens apprenants, de parents et de professionnels, notamment lors de journées portes ouvertes, forums, salons ou interventions de découverte.
- **Continuer à valoriser la dimension environnementale, technologique et mécanisée des métiers**, afin de compléter les représentations encore fortement associées à la seule pénibilité ou à la coupe.
- **Prendre en compte l'internat et les solutions de mobilité** lorsque ces leviers peuvent faciliter l'accès à des formations ou à des lieux de stage éloignés du domicile.
- **S'appuyer sur les dispositifs de démonstration et de découverte existants ou mobilisables** (événements professionnels, plateaux techniques, véhicules itinérants, mini-stages) lorsque les conditions locales le permettent.

## 2. FORMATION ET COMPÉTENCES

**Important :** Les modules et actions ci-dessous correspondent à des pistes issues des travaux sectoriels. Ils peuvent alimenter la réflexion des établissements dans le respect de leur autonomie pédagogique, des référentiels et des procédures applicables : MIP (module d'initiative professionnelle - CAP agricole), MAP (module d'adaptation professionnelle - baccalauréat professionnel), EIL (enseignement

d'initiative locale - BTSA renouvelés) ou MIL (module d'initiative locale - anciens référentiels ou BTSA non encore renouvelés selon les sessions), ainsi que les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP).

## A. Continuité de la veille technique des équipes pédagogiques

**Enjeu** : face à l'évolution rapide des pratiques forestières (essences, mécanisation, outils numériques), les participants soulignent l'intérêt de **mobiliser davantage les dispositifs existants de veille en entreprise** à destination des équipes pédagogiques, en appui des temps de formation continue et des échanges professionnels déjà organisés.

***Mise en perspective** : la synthèse RS2 rappelle l'existence de conventions de stage en entreprise pour les enseignants techniques, peu mobilisées selon les participants. L'étude prospective France 2030 conduite en Bourgogne-Franche-Comté et en Île-de-France fait également ressortir la formation des formateurs et l'implication des professionnels dans la transmission des métiers parmi les axes de travail identifiés.*

### Orientations proposées :

- **Étudier la mobilisation des conventions de stage en entreprise** pour les enseignants techniques, en lien avec les professionnels et entreprises du territoire.
- **Poursuivre ou développer, lorsque les conditions locales le permettent, des temps de rencontre** entre équipes pédagogiques et professionnels : ateliers thématiques, visites de chantiers, interventions de vacataires.
- **Associer, lorsque pertinent, des professionnels aux temps pédagogiques** : co-conception de modules, interventions croisées, retours d'expérience métier.

## B. Articulation technique et savoir-être

**Enjeu** : les professionnels expriment des attentes de posture professionnelle (ponctualité, rapport à la hiérarchie, autonomie, communication) qui s'acquièrent à la fois par l'exposition au terrain et par des dispositifs pédagogiques explicites. Ces compétences transversales font déjà l'objet de pratiques dans les établissements ; les échanges RS2 invitent surtout à les rendre plus visibles, à les consolider et à les articuler avec les attentes des entreprises.

### Orientations proposées :

- **Capitaliser sur les modules et temps existants de « vie en entreprise »** pour travailler les codes professionnels, les relations hiérarchiques, la communication et la gestion du temps, dans les espaces d'autonomie pédagogique mobilisables (MIP/MAP/EIL/MIL).

- **Conforter les mises en situation professionnelle réelle et les chantiers-écoles** comme supports d'articulation entre geste technique et compétences transversales.
- **Poursuivre, lorsque pertinent, les interventions ponctuelles de professionnels** (vacations, co-animations, retours d'expérience) pour enrichir le regard des apprenants sur les exigences du terrain.
- **Valoriser les voyages d'études et immersions professionnelles déjà conduits**, et examiner leur extension lorsque les conditions pédagogiques, financières et logistiques le permettent.

### C. Mutualisation et spécialisation des plateaux techniques

**Enjeu :** les équipements récents (LIDAR, GPS, simulateurs de conduite, drones, abatteuses-porteurs) représentent des investissements importants et ne peuvent pas nécessairement être présents sur tous les sites. Les échanges RS2 invitent à examiner les complémentarités possibles entre plateaux techniques, à partir de l'existant, sans préjuger des choix d'investissement ou d'organisation qui relèveraient d'une instruction avec les établissements concernés et la Région Grand Est.

#### **Orientations proposées (à consolider avec les établissements concernés) :**

- **Objectiver les équipements et expertises disponibles** sur les différents sites, afin d'identifier les complémentarités utiles et les éventuels besoins de mutualisation.
- **Examiner, lorsque cela apporte une plus-value pédagogique, des coopérations inter-établissements** permettant de partager certains équipements, plateaux ou expertises, en s'appuyant sur les pratiques déjà existantes.
- **Prendre en compte les conditions concrètes de mobilité** des apprenants et des formateurs lorsque des usages inter-sites sont envisagés : calendrier pédagogique, logement, transport, encadrement et coût.

### D. Immersion précoce et découverte métier

**Enjeu :** le « premier hiver » constitue, selon les professionnels, un moment charnière pour la persévérance des apprenants. Une immersion **précoce et diversifiée** dans la réalité du métier, avant et pendant la formation, peut contribuer à ajuster les choix d'orientation et à sécuriser les parcours.

#### **Orientations proposées :**

- **S'appuyer sur les dispositifs d'immersion et de découverte existants**, dont le dispositif « Immersion facilitée » de France Travail, signalé en RS2 comme un

levier permettant des mini-stages de 1 à 5 jours avant l'entrée en formation (329 conventions Forêt-Bois en Grand Est en 2025).

- **Conforter les chantiers-écoles et mises en situation professionnelle réelle** dès le début du parcours, lorsque les conditions pédagogiques et de sécurité le permettent.
- **Donner à voir progressivement la diversité des métiers forestiers**, y compris leur dimension technologique et mécanisée, afin de soutenir l'engagement des apprenants et de dépasser une représentation limitée aux seules contraintes du métier.
- **Mobiliser, lorsque possible, les stages de 3<sup>e</sup>, journées découverte et accueils sur plateaux techniques** pour faire connaître la filière dès le collège, en articulation avec les établissements et les partenaires de l'orientation.

## E. Culture sécurité

**Enjeu :** les échanges RS2 signalent des risques professionnels élevés dans les activités forestières. La culture sécurité constitue un enjeu transversal qui gagne à être travaillée de manière régulière dans les parcours, au-delà de la seule validation du certificat de sauveteur secouriste du travail (SST), en lien avec les partenaires de la prévention lorsque cela est pertinent.

### Orientations proposées :

- **Conforter des temps réguliers de sensibilisation** : retours d'expérience, témoignages entre pairs, exercices pratiques, entretien et usage des équipements de protection individuelle.
- **Mobiliser, lorsque pertinent, les partenaires de la prévention** (MSA, DREETS notamment) pour des interventions thématiques en formation.
- **Travailler les retours d'expérience en formation** à partir de situations professionnelles concrètes : analyse de situations à risque, débriefings et supports pédagogiques adaptés.
- **Veiller à la cohérence des rappels sécurité entre centre de formation et entreprise**, afin d'inscrire la prévention dans les gestes professionnels ordinaires.

## F. Entrepreneuriat forestier et compétences numériques

**Enjeu** : certains diplômés du brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) Gestion forestière et des formations de niveau 4 peuvent s'orienter à terme vers l'installation comme entrepreneurs de travaux forestiers (ETF), dans un contexte de coût d'entrée élevé pour les installations mécanisées. Les échanges RS1/RS2 signalent l'intérêt de conforter les compétences en **gestion d'entreprise** et en **outils numériques professionnels** (outils de positionnement par satellite - GPS, systèmes d'information géographique - SIG, logiciels de gestion forestière), afin de mieux préparer les parcours d'installation et les évolutions techniques de la filière.

### Orientations proposées :

- **Identifier, dans les marges pédagogiques existantes, les temps permettant de conforter les compétences de gestion d'entreprise** : lecture économique d'un chantier, gestion financière de base, montage de projet, réponse à une commande ou à un marché.
- **Consolider l'appropriation des outils numériques professionnels** : informatique de base, systèmes d'information géographique (SIG), cartographie numérique, outils de positionnement par satellite (GPS), drones, outils de télédétection, logiciels de gestion forestière.
- **Examiner avec les professionnels les besoins de premier entretien ou de diagnostic simple** sur les équipements mécanisés, en cohérence avec les référentiels, les conditions de sécurité et les responsabilités de chacun.
- **Mieux orienter les porteurs de projet vers les dispositifs d'accompagnement existants** et les partenaires compétents de l'installation et de la filière, sans créer de dispositif supplémentaire dans le cadre des recommandations sectorielles.

## G. Passerelles Bac Pro Gestion des milieux naturels et de la faune (GMNF) / brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) Gestion forestière

**Enjeu** : les échanges RS/G14 signalent un **écart de contenu, d'exigences et de prérequis** entre le Bac Pro GMNF et le BTSA Gestion forestière. Ce signal qualitatif mérite d'être objectivé, notamment sur les flux de poursuite d'études et les difficultés rencontrées en début de cycle. Il invite à sécuriser les parcours des élèves de Bac Pro GMNF qui souhaitent s'orienter vers la gestion forestière, sans préjuger des réponses pédagogiques à retenir.

### Orientations proposées :

- **Examiner des temps de consolidation ou de liaison pédagogique** sur les fondamentaux utiles à l'entrée en BTSA Gestion forestière : sylviculture, cubage, dendrométrie, économie de la filière bois, autonomie et méthode de travail.

- **Examiner ou rendre plus lisibles, lorsque cela est possible, des modalités d'immersion dans le BTSA Gestion forestière** pour les élèves de Terminale GMNF intéressés par cette poursuite d'études : mini-stages, journées d'immersion, temps de découverte des attendus.
- **Poursuivre ou renforcer l'information à l'orientation post-bac** pour clarifier les exigences du BTSA Gestion forestière : autonomie, méthodologie, prérequis techniques et débouchés.
- **Favoriser les échanges entre équipes pédagogiques concernées**, afin d'identifier les freins rencontrés, les pratiques déjà existantes et les coopérations utiles, sans préjuger de leur forme.

## H. Attractivité et sécurisation de l'offre de niveau 3 (CAP agricole)

**Enjeu :** le CAP agricole Travaux forestiers, diplôme de niveau 3 proposé en voie scolaire et en apprentissage, connaît une baisse marquée des effectifs depuis 2017 (–25,6 % en CFA et –52,9 % en lycée). Cette formation constitue une voie d'entrée historique dans la filière et accueille des publics aux profils parfois hétérogènes, pouvant nécessiter un accompagnement renforcé. Ces évolutions invitent à porter une attention spécifique à son attractivité, à la sécurisation des parcours et à l'accès à une première qualification forestière.

### Orientations proposées :

- **Poursuivre ou renforcer, lorsque nécessaire, l'accompagnement des apprenants** : positionnement à l'entrée, soutien individualisé en littératie et calcul professionnel, articulation avec les équipes de vie scolaire, sociales ou médico-sociales selon les situations.
- **Rendre plus lisibles les poursuites possibles après le CAP agricole** vers le brevet professionnel agricole (BPA) ou le Bac Pro, afin de donner des perspectives aux apprenants dès l'entrée en formation.
- **Examiner les leviers de diversification des publics** : jeunes en orientation initiale, jeunes adultes en réorientation, adultes en reconversion, selon les capacités d'accueil et les dispositifs mobilisables.
- **Conforter l'information auprès des relais d'orientation et d'insertion** (collèges, missions locales, France Travail notamment) sur la pertinence de cette voie pour des publics qui ne se projettent pas immédiatement vers le Bac Pro.
- **Explorer les articulations possibles avec la formation continue et les dispositifs de branche ou d'opérateurs de compétences**, afin d'identifier, lorsque cela est pertinent, des parcours mixtes, modulaires ou de reprise de formation.

### 3. RELATION ÉCOLE-ENTREPRISE ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS

#### A. Mobilisation et valorisation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs

**Enjeu :** la mobilisation et la qualité de l'accompagnement des maîtres d'apprentissage et tuteurs constituent un levier important de réussite des parcours en apprentissage. Les échanges RS2 signalent que les dispositifs d'appui à la fonction tutorale existent mais restent inégalement connus ou mobilisés. L'accueil de collégiens en stage de découverte, notamment en CFA lorsque les conditions le permettent, constitue également un levier possible de découverte précoce de la filière.

***Dispositif OCAPAT (maîtres d'apprentissage et tuteurs) :** les échanges RS2 rappellent l'existence de dispositifs d'appui à la fonction tutorale et à la formation des tuteurs. Leurs modalités précises relèvent des règles de prise en charge en vigueur et sont à vérifier auprès d'OCAPAT avant toute communication opérationnelle.*

#### **Orientations proposées :**

- **Mieux relayer l'information sur les dispositifs d'appui à la fonction tutorale**, en s'appuyant sur les canaux déjà mobilisés par les partenaires de la filière et de l'apprentissage.
- **Valoriser les entreprises engagées dans un accueil de qualité**, en capitalisant sur les démarches existantes ou expérimentales plutôt qu'en créant d'emblée un nouveau dispositif.
- **Examiner l'intérêt de temps d'échange entre maîtres d'apprentissage, tuteurs, entreprises et équipes pédagogiques** : partage d'expérience, retours sur les conditions d'accueil, identification des besoins d'appui.
- **Étudier les conditions d'accueil d'élèves de 3<sup>e</sup> en découverte de la filière**, notamment en CFA ou en établissement agricole forestier, en articulation avec les services académiques et les collèges partenaires.

#### B. Diversification des formats du dialogue école-entreprise

**Enjeu :** les ETF, artisans et petites structures forestières ont signalé que la participation aux temps de concertation organisés en journée peut représenter une contrainte économique importante lorsqu'elle implique l'interruption d'un chantier. Cette contrainte peut limiter leur participation au dialogue école-entreprise ; elle invite à examiner des formats plus souples, adaptés aux rythmes professionnels et aux contraintes des établissements.

#### **Orientations proposées :**

- **Expérimenter ou conforter des temps courts à distance** pour certains échanges école-entreprise : suivis de parcours, information administrative, dialogue avec les équipes pédagogiques.
- **Prévoir, lorsque cela est possible, des rencontres en période adaptée** aux contraintes des professionnels, notamment hors périodes de forte activité.
- **S'appuyer sur les outils numériques de suivi déjà mobilisés** entre établissements, maîtres d'apprentissage, tuteurs et apprenants, lorsqu'ils existent et facilitent réellement les échanges.
- **Capitaliser les supports et formats réutilisables** entre territoires, sans imposer de modèle unique.

### C. Sécurisation des parcours et accompagnement individualisé

**Enjeu :** les échanges RS2 identifient le « premier hiver » comme un moment de vigilance pour la persévérance des apprenants, et soulignent l'hétérogénéité des profils en entrée, notamment au niveau 3. Les données OREF sur les sortants du Bac Pro Forêt indiquent par ailleurs que 22 % des sortants ne sont ni en emploi ni en formation à 6 mois. Ces constats invitent à sécuriser les parcours dès l'entrée en formation et jusqu'à la sortie.

#### Orientations proposées :

- **Mobiliser, lorsque nécessaire, des positionnements à l'entrée** pour mieux individualiser le soutien pédagogique : français, mathématiques, bases techniques et calcul professionnel.
- **Porter une attention particulière au « premier hiver »** : exposition progressive aux conditions de terrain, dialogue régulier avec les apprenants, repérage précoce des difficultés.
- **Articuler l'accompagnement pédagogique avec les équipes de vie scolaire, sociales ou médico-sociales**, selon les situations rencontrées et les partenariats déjà mobilisables.
- **Suivre le devenir des sortants à 6 mois et, lorsque possible, à 12 mois**, en facilitant l'orientation des jeunes sans emploi ni formation vers les partenaires compétents de l'insertion, de l'orientation et de l'emploi.

## 4. MOBILITÉ DES APPRENANTS ET RÉPONSE AUX INADÉQUATIONS GÉOGRAPHIQUES

**Enjeu :** l'analyse OREF met en évidence des **déséquilibres significatifs** entre offres d'emploi et demandeurs inscrits à l'échelle départementale, notamment entre des territoires où les demandeurs inscrits sont plus nombreux que les offres locales et d'autres où les offres sont plus nombreuses que les demandeurs inscrits. Ces données signalent un enjeu de rencontre entre besoins locaux, publics potentiels et parcours de formation, sans préjuger de la qualification effective, de la disponibilité ni de la mobilité réelle des personnes concernées.

### **Orientations proposées :**

- **Objectiver les freins de mobilité** des apprenants, demandeurs d'emploi et adultes en reconversion : permis, transport, hébergement, coût, distance aux lieux de formation, de stage et d'emploi.
- **Mobiliser, lorsque pertinent, les leviers existants d'hébergement et de transport** : internats, solutions collectives, aides à la mobilité, organisation des périodes de stage ou de formation.
- **Appuyer les établissements connaissant une dynamique de progression**, notamment en apprentissage, en examinant les conditions d'accueil, d'accompagnement et de mobilité des publics.
- **Renforcer l'information territorialisée** auprès des publics potentiels et des partenaires de l'emploi-orientation, afin de mieux faire connaître les besoins, les formations accessibles et les conditions concrètes d'accès aux métiers.

## 5. TERRITOIRES NON COUVERTS OU PEU COUVERTS ET COORDINATION INTER-FILIÈRES

**Enjeu :** la cartographie OREF de rentrée 2024, recoupée avec les référentiels DRAAF disponibles et l'extrait du catalogue apprentissage consulté en juin 2026, invite à considérer plusieurs territoires non couverts ou faiblement couverts par l'offre de formation Forêt / GMNF retenue dans ce document. À ce stade, les sources consultées ne font pas apparaître d'implantation relevant de ce périmètre dans le Bas-Rhin et la Marne. En Moselle, les 12 élèves de Bac Pro GMNF recensés à Courcelles-Chaussy dans la photographie OREF 2024 sont inclus dans le total régional harmonisé ; l'offre actuellement identifiable est cependant limitée à une entrée de voie professionnelle connexe, sans offre forestière stricte ni continuité locale vers le Bac Pro GMNF confirmée dans les sources actuelles mobilisées. La Moselle et le Bas-Rhin concentrent par ailleurs une part significative des offres d'emploi régionales (60 et 60 offres en 2025 respectivement). Ces constats appellent une instruction partagée avec les partenaires compétents, dans une logique d'optimisation de l'existant, de complémentarité entre offres de formation et de respect des compétences de chacun avant toute évolution éventuelle de l'offre.

### Orientations proposées :

- **Objectiver les situations territoriales** à partir d'une cartographie actualisée de l'offre de formation, des besoins d'emploi et des mobilités possibles des publics.
  - **Identifier les complémentarités possibles** avec les autres offres de formation présentes sur les territoires, y compris lorsqu'elles relèvent d'autres périmètres institutionnels ou de segments aval de la filière.
  - **Optimiser l'offre existante avant toute évolution** : mobilisation des sites formateurs actuels, mutualisation de certains plateaux techniques, coopérations inter-établissements et articulation avec la formation continue.
  - **Examiner les leviers d'internat, d'hébergement et de mobilité inter-départementale** lorsque l'accès aux sites formateurs existants constitue un frein pour les publics concernés.
  - **Renvoyer la déclinaison opérationnelle aux feuilles de route territoriales 2026**, dans le respect des compétences de chaque partenaire et après instruction partagée.
- 

## CADRE DE MISE EN ŒUVRE

---

### Principes de mise en œuvre

Les recommandations sectorielles présentées dans ce document constituent des **orientations partagées** issues des réunions sectorielles. Leur appropriation relève de l'autonomie pédagogique des établissements, dans le cadre des moyens disponibles, des compétences de chaque partenaire et des feuilles de route territoriales.

### Repères transversaux de mise en œuvre

La mise en œuvre pourra s'appuyer sur quelques repères communs :

- **Sécuriser les parcours** : accompagnement à l'entrée, attention aux ruptures, suivi des sortants et passerelles entre formations.
- **Renforcer le lien école-entreprise** : veille technique, accueil en entreprise, tutorat et formats d'échange adaptés aux contraintes des professionnels.
- **Valoriser les métiers et l'identité Forêt-Bois** : orientation, découverte des métiers, attractivité et lisibilité de la filière.

- **Instruire les mutualisations territoriales** : plateaux techniques, mobilités, complémentarités entre sites et articulation avec la formation continue.

## Rôle des établissements

Les établissements peuvent s'appuyer sur ces orientations pour :

- nourrir les modules relevant de l'autonomie pédagogique et les projets pédagogiques existants ;
- identifier les partenariats territoriaux utiles avec les acteurs de la filière ;
- examiner les mutualisations possibles entre établissements, lorsque les besoins et les conditions concrètes le justifient ;
- alimenter les échanges relatifs à l'évolution de l'offre de formation, sans préjuger des arbitrages à venir.

## Déclaration des modules et suivi commun

La transmission des déclarations de modules par les établissements et leur consolidation par la DRAAF relèvent des responsabilités prévues à l'**article 2 de la Convention-Cadre État-Région 2026-2031**. Le suivi régional relève de son **article 4**. Les orientations Forêt-Bois peuvent nourrir les échanges avec les établissements, sans créer de procédure sectorielle supplémentaire.

## Articulation documentaire

Le présent document s'inscrit dans l'architecture générale du dispositif :

- **Convention-Cadre État-Région 2026-2031** : cadre général de gouvernance, de mise en œuvre et de suivi.
- **Recommandations sectorielles** : orientations partagées par secteur, dont le présent document pour la filière Forêt-Bois.
- **Feuilles de route territoriales** : déclinaison locale des orientations, en tenant compte des spécificités de chaque bassin.

## Modalités de suivi

Pour le dispositif général de suivi et d'évaluation (indicateurs communs, gouvernance, sources de données, révision), se référer à la **Convention-Cadre État-Région 2026-2031, Article 4**. Les indicateurs sectoriels Forêt-Bois ont vocation à être précisés dans les outils internes de suivi et les feuilles de route territoriales, selon les actions effectivement retenues.

---

## DÉCLINAISON TERRITORIALE

---

Les orientations de cette note sectorielle sont déclinées dans les **volets Forêt-Bois des feuilles de route territoriales 2026**, afin d'adapter les constats régionaux aux réalités de chaque bassin sans figer ici d'arbitrages locaux. Conformément à la Convention-Cadre, ces volets ont vocation à abonder la feuille de route départementale unique et évolutive couvrant progressivement l'ensemble des filières agricoles.

### Points à préciser territorialement :

- offre de formation existante, complémentarités possibles et territoires non couverts ou peu couverts ;
  - besoins d'emploi, tensions territoriales et freins de mobilité, d'hébergement ou d'accès aux stages ;
  - leviers d'optimisation de l'existant : remplissage, mixage des publics, formation continue, mutualisation ;
  - partenariats locaux et pratiques dont l'existence est confirmée.
- 

## COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL ET SOURCES

---

### Constitution du groupe de travail et dates des réunions

**RS1 : 14 janvier 2026, Metz – RS2 : 27 janvier 2026, Metz**

Les réunions ont rassemblé des établissements de formation, représentants professionnels et interprofessionnels, entreprises, gestionnaires forestiers, acteurs de l'emploi-formation et partenaires institutionnels. Les participants ont tous ou en partie contribué aux constats et pistes de travail consolidés dans cette note.

## Éléments produits

- Supports OREF et SERFOB présentés lors de la RS1 du 14 janvier 2026
- Synthèses des échanges RS1 et RS2 Forêt-Bois
- Cartographie emploi-formation OREF Grand Est et données de formation mobilisées

**Note :** la liste détaillée des participants et les éléments internes de traçabilité sont conservés dans les dossiers de travail de la DRAAF Grand Est (SRFD).

---

## Sources mobilisées (repères utilisés dans la note)

OREF Grand Est, *Agriculture en Grand Est Forêt et Bois. Besoins en compétences, offre de formation existante* (14 janvier 2026) ; OREF Grand Est, *Forêt bois ameublement en région Grand Est : chiffres clés sur l'emploi et la formation* (mai 2026) ; SERFOB Grand Est / DRAAF-SRISE, *Contexte et enjeux de la filière forêt-bois dans le Grand Est* (14 janvier 2026) ; IGN BDForêt v2 (2023) ; BMO France Travail 2025 ; DRAAF-SRFD / MEN-DEPP / Rectorats, effectifs de formation 2017-2024 ; Programme régional de la forêt et du bois (PRFB Grand Est) ; Plan national de renouvellement forestier ; étude prospective France 2030 CMQ Forêt-Bois Bourgogne-Franche-Comté / Île-de-France (juillet 2023) ; réunions sectorielles Forêt-Bois RS1 et RS2 ; Convention-Cadre État-Région 2026-2031.

---

**NB :** cette fiche propose des **orientations qualitatives** Forêt-Bois pour le Grand Est. Les établissements et leurs partenaires les déclinent selon les besoins territoriaux et les feuilles de route départementales, en cohérence avec le CPRDFOP (Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles). La gouvernance État-Région et les principes généraux de formation agricole relèvent de la **Convention-Cadre État-Région 2026-2031**.