

MENTION

LE MAGAZINE D'INFORMATION
DE LA FILIÈRE FORÊT-BOIS
EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

BOIS



05

DOSSIER THÉMATIQUE L'EMPLOI DANS LA FILIÈRE FORÊT-BOIS

Pourvoyeurs d'emplois dans tous les territoires, les entreprises de la filière forêt-bois régionale peinent à recruter...

03 | ACTUALITÉS

09 | INNOVATION : IMPACT DE L'HUMIDITÉ
SUR LES PROPRIÉTÉS MÉCANIQUES DU SAPIN

11 | AGENDA - CHIFFRES CLÉS

FB **FIBOIS**
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

#26

Sept. 2021

MENTION BOIS

Le magazine d'information de la filière forêt-bois
d'Auvergne-Rhône-Alpes

ÉDITO



Se pose plus que jamais le problème de la main d'œuvre qui fait cruellement défaut

La note de conjoncture bois construction réalisée par la CERC en juillet confirme que les entreprises bois construction ont retrouvé leur niveau d'activité d'avant la crise sanitaire : les carnets de commande sont pleins et les chefs d'entreprises semblent plutôt positifs sur la poursuite du mouvement. De leur côté, les scieries fonctionnent à plein régime pour répondre à la demande, une demande boostée par un marché international du bois désorganisé suite à la crise sanitaire. Côté forestier, des marchés de replantation d'ampleur inédite sont en cours avec le plan de relance. Avec ce dynamisme, se pose plus que jamais le problème de la main d'œuvre qui fait cruellement défaut pour bon nombre d'entreprises, que ce soit en exploitation forestière, en 1^{ère} et 2^{de} transformation, en mise en œuvre ou négoce. Le métier de charpentier fait partie des 10 métiers les plus en tension en France, un top 10 dont la filière se serait bien passée...

Nous avons souhaité dans ce numéro, accorder une large place à la question de l'emploi dans la filière forêt-bois régionale. Le focus de la note de conjoncture bois construction montre que la motivation et le savoir-être sont les premiers critères de recrutement, très loin derrière le savoir-faire. En termes de moyens, les réseaux sociaux et sites web arrivent en 2^e place après le bouche à oreille. Le sujet du recrutement, et plus largement de la gestion du personnel, mobilise une énergie considérable de la part des employeurs, qui vous le verrez dans ces pages, cherchent des solutions pour attirer de nouveaux collaborateurs et les fidéliser.

Fibois AuRA et ses partenaires restent mobilisés pour les accompagner, notamment dans le cadre d'un Contrat d'Objectifs Emploi Formation que nous avons signé fin 2020. Nos rapprochements avec Pôle Emploi font qu'aujourd'hui de plus en plus de conseillers connaissent et comprennent nos problématiques, mais pour qu'ils restent en alerte, il est important que les employeurs déposent leurs offres et les sollicitent, faute de quoi la réalité de nos besoins passera sous les radars.

Pour sensibiliser les chefs d'entreprise à la nécessité de remettre en question leurs pratiques managériales, et pour mieux comprendre le fonctionnement des jeunes générations dans leur rapport au travail, Fibois AuRA et les interprofessions territoriales se sont associées à la branche du Bâtiment (FFB, CAPEB, Scop BTP), pour organiser une tournée du conférencier Julien Estier en 2021-2022, grâce à un financement de la DREETS. Sa « conférence qui décoiffe » avait positivement fait réagir les chefs d'entreprise et formateurs lors de son intervention à l'occasion de notre Assemblée Générale en juin 2019. En reconduisant cette conférence dans les territoires, nous comptons sur une bonne mobilisation des chefs d'entreprise.

Bonne lecture.

Jean Gilbert,

Président de Fibois Auvergne-Rhône-Alpes

Un geste vert pour Mention Bois ?

OPTEZ POUR
LE FORMAT
NUMÉRIQUE !

envoyez votre demande à :
contact@fibois-aura.org

SOMMAIRE

03-04

Actualités / Publications

Retrouvez l'actualité de la filière bois

05-08

Dossier thématique

L'emploi dans la filière forêt-bois

09

Innovation bois

Impact de l'humidité sur
les propriétés mécaniques du sapin

10

Portrait : Daniel d'Hérouville

Président de PEFC

Auvergne-Rhône-Alpes

11

Agenda / Chiffres clés

Les événements de la filière bois

12

Découverte architecturale

Maison Individuelle

« Face à Belledonne » (38)

ACTUALITÉS



VALORISER LES FEUILLUS : XYLODATING LE 13 OCTOBRE 2021

Couvrant plus de 60 % des surfaces forestières d'Auvergne-Rhône-Alpes, les feuillus représentent moins de 5 % des sciages. Ainsi, les documents stratégiques que sont le plan régional forêt bois et le contrat régional de filière ont

fixé la valorisation des feuillus comme une priorité pour Auvergne-Rhône-Alpes. L'interprofession invite les chefs d'entreprises, les chercheurs et tout acteur intéressé par cette thématique à participer au xylodating organisé à Lyon et en visioconférence par le pôle de compétitivité Xylofutur le 13 octobre prochain. Cette rencontre permettra de découvrir les derniers développements procédés/produits, d'échanger avec les porteurs de projets, de détecter de futurs partenaires de projets de recherche ou d'industrialisation, d'échanger avec l'ensemble des parties prenantes des filières industrielles concernées.

Programme et inscriptions sur : xylofutur.fr

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS : DE NOUVEAUX OUTILS DANS LE CADRE DU PLAN DE RELANCE

Dans le cadre du Plan de relance, une campagne de promotion des métiers du vivant est impulsée par le Ministère de l'Agriculture. À ce titre, au niveau régional, plusieurs actions sont mises en place cet automne par Fibois AuRA pour communiquer sur les métiers et formations de la filière bois : promotion d'un tout nouveau Parcours découverte des métiers forestiers à destination des demandeurs d'emploi, diffusion d'un cahier des métiers du bois aux acteurs de l'information et de l'orientation, création d'une exposition métiers.



LE SAPIN PECTINÉ, UNE ESSENCE AUX ATOUTS À VALORISER

Suite au colloque sur le sapin du 24 octobre 2019 à Clermont-Ferrand, où les acteurs économiques étaient demandeurs d'une communication pour mieux valoriser cette essence très présente dans notre région, Fibois AuRA a travaillé sur son positionnement avec une agence spécialisée. À partir d'ateliers créatifs avec des représentants des divers métiers (forestier, scieurs, constructeurs, architectes, designers...), les nombreux atouts ont été mis en exergue pour cette essence : l'économie locale des territoires, ses qualités esthétiques et mécaniques, les savoir-faire dans la construction, des usages innovants... Ainsi, un plan de communication va désormais être déployé et des outils mis à la disposition des opérateurs économiques pour que le sapin regagne les parts de marché qu'il a perdu au fil des ans...



DÉBOUCHÉS POTENTIELS POUR LES BOIS DE QUALITÉ INDUSTRIE

L'équilibre économique de la filière forêt-bois s'appuie sur une valorisation concomitante des bois d'œuvre et des bois d'industrie - bois énergie. L'arrêt momentané d'une papèterie en septembre dernier a montré combien la filière régionale dépendait de ce débouché, notamment pour les billons de qualité industrie. Ainsi, Fibois AuRA, avec l'appui du Ministère de l'Agriculture, a décidé de conduire une étude prospective sur les débouchés des bois de qualité industrie et énergie. Les résultats de cette étude, qui a permis d'explorer 13 débouchés potentiels (de la papèterie à la pyrogazéification, en passant par les paillages agricole et ornemental, les granulés, les panneaux, les isolants, le béton de bois...), seront présentés lors d'une visioconférence programmée le mardi 28 septembre à 18h. Inscriptions sur : www.fibois-aura.org rubrique actualités

PLUS D'ACTUALITÉS ?

Retrouvez toujours plus d'actualités :

 www.fibois-aura.org

Vous souhaitez partager votre expérience bois ?

Contactez-nous !

contact@fibois-aura.org





UNE FORMATION CONSTRUCTION BOIS BAS CARBONE POUR LES ACTEURS DE LA CONSTRUCTION

Fibois France et Fibois AuRA proposent une formation « Concepteur Construction Bois Bas Carbone » de 105 heures (15 jours répartis sur 5 mois, à raison de 3 jours par mois) aux architectes, maîtres d'œuvre, maîtres d'ouvrage (techniciens et ingénieurs), techniciens et ingénieurs de bureaux d'études, économistes, conducteurs de travaux, contrôleurs techniques. L'objectif est de

pouvoir concevoir des réalisations en structure bois (en neuf, rénovation et réhabilitation) grâce à une connaissance approfondie du matériau bois, des technologies constructives et de leurs performances. La formation aura lieu en Auvergne-Rhône-Alpes, la localisation exacte et les dates dépendront des préinscriptions. + d'infos : www.fibois-aura.org/emploi-formation/actualites-agenda/

3^E ÉDITION DE L'OPÉRATION HABITER BOIS DU 8 AU 17 OCTOBRE 2021

La campagne Habiter Bois est destinée aux particuliers qui ont un projet de construction ou de réhabilitation avec le bois. À l'occasion de cette nouvelle édition, des entreprises ouvriront les portes de leurs chantiers ou maisons, 8 visites virtuelles seront proposées, et des conférences en présentiel ou à distance seront organisées. Le programme complet est à retrouver sur <https://www.habiterbois-aura.fr>



PUBLICATIONS SUR LA FILIÈRE BOIS

À retrouver sur www.fibois-aura.org

Étude INSEE

Étude sur la filière forêt-bois en Auvergne-Rhône-Alpes : entreprises, emploi, indicateurs économiques, publiée par l'Insee Auvergne-Rhône-Alpes, en partenariat avec la DRAAF, Fibois AuRA et l'Union Régionale des Communes Forestières.

À retrouver sur www.fibois-aura.org/fibois-aura/telechargements/



Cahier des métiers de la forêt et du bois

Brochure de 44 pages présentant la filière régionale et ses métiers les plus en tension, réalisée par Via Compétences, en partenariat avec la DRAAF, la DREETS, la Région AuRA, Fibois AuRA, la FNEDT et la FFB.

À télécharger sur www.via-competences.fr rubrique Métiers et Territoire



Enquête nationale Bois Construction – activité 2020

Enquête biennale sur le marché de la construction bois en France, réalisée par la Cellule économique de Bretagne, avec le soutien de France Bois Forêt et Codifab, et le partenariat de Fibois France, FFB et l'Union des Industriels Constructeurs bois.

À retrouver sur Focus Auvergne-Rhône-Alpes : www.fibois-aura.org/construction/telechargements



Forêts et usages du bois dans l'atténuation du changement climatique

Ce guide aborde les enjeux des forêts et des usages du bois dans la lutte contre le changement climatique. Guide réalisé en collaboration avec des représentants de la recherche, des Pouvoirs Publics, des organismes de gestion forestière et de la filière bois ainsi que des associations environnementales.

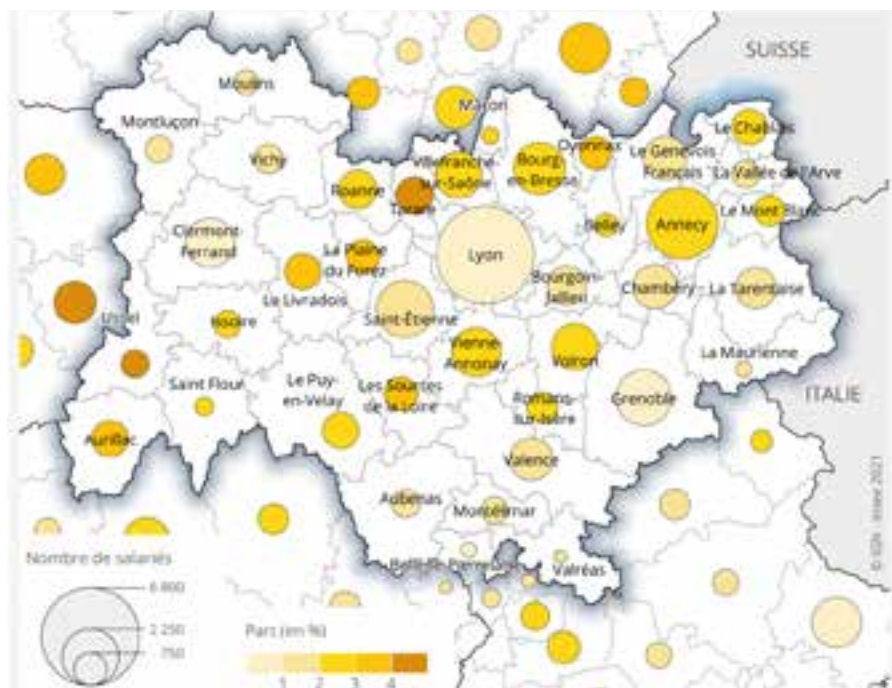
À consulter sur librairie.ademe.fr



DOSSIER THÉMATIQUE

L'EMPLOI DANS LA FILIÈRE FORÊT-BOIS

Représentant plus de 60 000 emplois dans la région, la filière forêt-bois est confrontée à des problématiques de recrutement qui menacent de freiner son développement.



Source : INSEE

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES, PREMIÈRE RÉGION FRANÇAISE EN NOMBRE D'EMPLOIS DANS LA FILIÈRE FORÊT-BOIS

Comme le relève la dernière étude INSEE*, la filière forêt-bois régionale emploie près de 45 000 salariés dans 21 400 établissements. Elle se compose essentiellement d'un tissu d'entrepreneurs individuels (six établissements sur dix) et de microentreprises. En ajoutant une estimation de l'emploi non salarié, la filière est évaluée à 60 400 emplois. Les bassins d'emploi de Lyon, Grenoble, Saint-Étienne et Clermont-Ferrand concentrent un nombre important de salariés (presque 30 % de la filière). Au regard des autres secteurs d'activité, la filière forêt-bois pèse cependant plus particulièrement dans les zones rurales : bassins d'emploi d'Ussel, de Tarare, du Livradois, des Sources de la Loire, d'Aurillac, de la Plaine du Forez, et plus à l'est, d'Oyonnax et d'Annecy.

Les emplois dans la filière forêt-bois se caractérisent par :

- Une part d'emplois non-salariés globalement élevée : notamment dans les activités forestières et la construction où la part d'emplois non salariés est respectivement de 35 % et 32 %,

- Une faible part d'emplois à temps partiel : seuls 7 % des emplois sont à temps partiels alors que ce taux s'élève à 18 % dans l'ensemble des activités économiques,
- Des emplois peu féminisés : la filière compte seulement 16 % de femmes parmi les actifs. Elles sont traditionnellement peu présentes dans les activités forestières, en scierie ou dans la construction bois. Les femmes sont plus nombreuses en bureau d'étude ou dans des entreprises industrielles. Avec l'arrivée massive du numérique, ces métiers connaissent pourtant de profondes mutations et réduisent fortement la pénibilité,
- Une pyramide des âges ne permettant pas le remplacement des générations, notamment dans l'ameublement et les activités de première transformation, où la part des 50 ans et plus est élevée et celle des moins de 30 ans relativement faible. À l'inverse, le secteur de la construction bois, en plein essor depuis 2016, attire les jeunes et devrait poursuivre son développement dans les prochaines années.

* Publication Juillet 2021, données 2017

UNE DYNAMIQUE DE RECRUTEMENT FREINÉE PAR LE MANQUE DE CANDIDATS

Si la filière a connu une baisse de ses effectifs dans les années 2007-2015, une dynamique de développement est en cours depuis 2016 avec une progression qui devrait être de 12 % d'ici 2025, poussée par une demande croissante en construction bois, en réhabilitation ou dans le secteur de l'emballage. Les entreprises, quel que soit le secteur d'activité, connaissent des difficultés de recrutement, qui, pour certaines d'entre elles, constituent un véritable frein au développement de l'activité.

L'enquête annuelle de Pôle Emploi sur les besoins de main d'œuvre, illustre ces difficultés : en Auvergne-Rhône-Alpes, 80 % des recrutements de charpentiers sont jugés difficiles, de même que 77 % des ouvriers qualifiés du travail du bois, 74 % des menuisiers ou encore 60 % des recrutements des bûcherons et opérateurs sylvicoles. La dernière note régionale de conjoncture bois construction propose un focus sur l'emploi : la moitié des entreprises ont au moins un projet de recrutement dans l'année, pour des emplois pérennes (71 % en CDI).



Visite de chantier forestier pour des demandeurs d'emploi

Face à ces besoins de recrutement, la filière a du mal à « vendre » ou faire connaître ses métiers au grand public. En effet, si le bois jouit d'une image positive en tant que matériau pour la construction, l'aménagement intérieur ou l'ameublement, il souffre aussi auprès du grand public d'une image qui évoque le passé, peu moderne. Les métiers de la filière sont ainsi perçus comme des métiers traditionnels, manuels, masculins, peu rémunérateurs et aux conditions d'exercice difficiles. Ils ne sont pas considérés comme des métiers qui recrutent, avec des perspectives d'évolution alors que leur environnement s'est fortement modernisé. Au-delà du problème de l'image, se pose celui de la notoriété. Certains métiers de la filière ne sont pas ou peu connus, comme les métiers forestiers, ceux de la scierie, du bois énergie ou encore les métiers des bureaux d'étude ou du négoce. Tous nécessitent des compétences spécifiques liées au matériau, auxquelles correspondent des formations, bien implantées sur le territoire régional. Ces formations souffrent elles aussi de déficit d'image, et beaucoup d'établissements peinent à remplir leurs effectifs.

TÉMOIGNAGE

Joseph Scalèse, dirigeant de la Boîte à bois, scierie et fabrication / recyclage de palettes (01), 58 salariés



NOUS SOUFFRONS D'UN MANQUE D'ATTRACTIVITÉ

« Nous souffrons d'un manque de candidats, d'abord car nous sommes situés dans une zone de plein emploi et ensuite car notre activité manque d'attractivité. L'image du métier est dégradée : la scierie est perçue comme un environnement très agressif, avec le froid, la poussière, la boue... les gens sont agréablement surpris lorsqu'ils visitent notre entreprise car ce n'est pas ça ! On se bat pour changer cette image, et c'est aussi pour cela qu'on a recruté récemment une chargée de mission RH. Elle nous aide à mettre en avant les atouts de notre profession. Sa mission première est d'embaucher durablement, mission difficile car depuis 1 an on a embauché 2 personnes alors qu'on a 17 postes à pourvoir. On compense aujourd'hui avec la main d'œuvre détachée, mais aussi avec un programme d'automatisation, qui réduit la pénibilité et nous permet de capter de nouveaux profils. //

TÉMOIGNAGE

Norbert Héritier, dirigeant des Menuiseries Philibert, fabricant de menuiseries bois et bois-alu basé à Frans (01), 52 salariés



UN PARCOURS D'INTÉGRATION POUR TOUS LES NOUVEAUX ARRIVANTS

« Pour nos recrutements, nous misons sur l'alternance d'une part et l'intérim d'autre part. Nous avons une dizaine d'apprentis, qui sont inscrits dans des cycles de formation longs, entre 2 et 5 ans. L'entreprise « donne » pendant 6 mois et ensuite l'apprenti est véritablement opérationnel, c'est du gagnant-gagnant. Nous travaillons avec une dizaine d'écoles, qui viennent régulièrement visiter l'entreprise et proposent des candidats. Nous avons aussi recours à l'intérim, nous testons avant tout le savoir-être des candidats pendant 2 ou 3 mois, et nous leur proposons un parcours de formation interne pour les recruter en CDI. Nous mettons en place un parcours d'intégration pour tous les nouveaux arrivants qui peut durer 2 à 3 mois : en fonction des profils, ils peuvent passer par tous les postes et les différentes machines. En termes de fidélité, nous privilégions l'évolution interne des collaborateurs : une formation leur est proposée au moins une fois par an, notamment pour les profils à potentiel. //

Dans ce contexte de difficultés de recrutement, les entreprises adoptent des pratiques variées pour faire face à leurs besoins. Beaucoup d'entre elles ont recours à l'apprentissage et misent, comme le souligne Norbert Héritier dans le témoignage ci-dessus, sur le « donnant-donnant » pour former les jeunes aux outils de l'entreprise et les garder dans leur effectif. Faute de candidats, le recours à l'intérim est un moyen de répondre à un surcroît d'activité mais aussi de capter de futurs salariés.

Beaucoup d'entreprises renoncent à trouver des candidats présentant les compétences nécessaires et misent avant tout sur le savoir-être, elles forment les nouvelles recrues en interne. La dernière note de conjoncture bois construction illustre bien ce phénomène : la motivation et le savoir-être sont des critères importants pour respectivement 86 % et 61 % des employeurs alors que la formation (27 %) et l'expérience (19 %) sont des critères secondaires.

En termes de sourcing de candidats, le bouche à oreille demeure le premier outil mais les réseaux sociaux et sites internet entrent aussi dans les pratiques courantes : LinkedIn, Facebook, mais aussi le Bon Coin. Le recours aux outils numériques va de pair avec les efforts que doivent déployer les recruteurs pour développer la marque employeur et garantir une e-réputation attractive. Si internet permet à l'employeur d'en apprendre plus sur les candidats, l'inverse est vrai : les jeunes - et même moins jeunes - font systématiquement des recherches sur internet à propos de l'entreprise, ses produits, ses clients, ses salariés, les avis... Les outils digitaux sont devenus un

levier de séduction inévitable pour attirer les talents, et si une bonne image demande du temps à se forger, une mauvaise réputation peut être destructrice très rapidement et nécessite du temps à se déconstruire. Les employeurs ont bien compris l'enjeu et, comme Ossabois, ils investissent beaucoup d'énergie sur la marque employeur pour non seulement attirer de nouveaux collaborateurs mais aussi fidéliser leurs salariés.

Si le recrutement est un enjeu majeur pour les entreprises de la filière, la fidélisation des salariés l'est tout autant, surtout avec les jeunes générations qui arrivent sur le marché du travail avec de nouvelles aspirations : conditions de travail, qualité des relations avec la hiérarchie et les collègues, responsabilisation, transparence... les chefs d'entreprises qui l'ont compris appliquent de nouvelles méthodes de management et remettent en question leur pratique, comme l'illustre Christian Decoux.

TÉMOIGNAGE

Christian Decoux, de Decoux Bois Services, exploitation forestière et bois énergie (38), 9 salariés



IL FAUT REMETTRE EN QUESTION NOS PRATIQUES

La main d'œuvre est un véritable enjeu, on ne peut pas passer son temps à se lamenter, il faut remettre en question nos pratiques. Il y a des mauvais salariés mais aussi des mauvais patrons. Notre secteur d'activité manque d'attractivité, notamment en termes de rémunération. Pour pallier ces difficultés, il faut offrir d'autres avantages et du temps libre : c'est ce que permet le contrat d'annualisation que nous avons mis en place pour les chauffeurs. J'associe beaucoup les salariés au fonctionnement de l'entreprise et je joue la carte de la transparence. Au final, nous avons la chance d'avoir peu de turn over, on veille au bien être des salariés, on les forme, on leur apporte de la considération. Le management m'intéresse et je me suis formé, ça fait réfléchir. Le management et le recrutement sont des fonctions délaissés dans nos TPE, ce n'est pas notre tasse de thé à l'origine mais il faut pourtant accepter d'y accorder une grande partie de notre temps. L'employeur doit se vendre auprès des candidats potentiels, il faut faire attention à notre image, il est très difficile de déconstruire une mauvaise réputation. Cette image passe aussi par les salariés eux-mêmes. Par exemple, même si un employé part, il faut savoir pourquoi et faire en sorte que ça se passe dans les meilleures conditions possibles. //

TÉMOIGNAGE

Maud Battandier, directrice RH et juridique chez Ossabois (42), entreprise de construction bois basée à Balbigny (42), 180 salariés répartis sur 3 sites

LES NOUVELLES GÉNÉRATIONS CONSULTENT SYSTÉMATIQUEMENT INTERNET ET LES RÉSEAUX SOCIAUX AVANT DE POSTULER



Il devient très compliqué de trouver du personnel en atelier, sur chantier et même dans les bureaux. Pour les postes d'ouvriers, le recrutement se fait plutôt en local (annonces auprès des mairies, sites de proximité, annonces sur Facebook...). Grâce à l'ouverture d'une usine à Balbigny, nous bénéficions d'un bassin d'emplois plus important. Pour autant, comme la charge de travail est très variable au sein d'Ossabois (entre 0 et 150 intérimaires), nous devons travailler avec beaucoup d'agences d'interim pour trouver le personnel. Nous collaborons aussi avec les écoles, et accueillons des apprentis, mais on s'aperçoit qu'il y a de moins en moins de jeunes intéressés par les métiers du bâtiment. Faute de candidats formés à nos métiers, nous recrutons au savoir-être : quelqu'un qui a envie de travailler, qui est là tous les jours et à l'heure, c'est déjà pas mal, même si former du personnel qui n'est pas du métier, peut user nos équipes.

Pour les postes d'agents de maîtrise et cadres, on a une toute autre approche avec une mise en avant de la marque employeur : pages Carrière sur notre site internet avec des témoignages de salariés, forte présence sur les réseaux sociaux, notamment LinkedIn, où nous mettons en valeur la vie de l'entreprise et de ses collaborateurs. Cela est indispensable car les nouvelles générations consultent systématiquement internet et les réseaux sociaux avant de postuler.

En travaillant sur la marque employeur, on en profite pour valoriser nos équipes et les rendre fières de nos réalisations, parce qu'il est fondamental de garder nos collaborateurs. Les salariés ne viennent pas dans l'entreprise uniquement pour travailler, il faut qu'ils s'y sentent bien, utiles, qu'ils aient un sentiment d'appartenance. Chez Ossabois, les nouveaux salariés passent par un parcours d'intégration, c'est important pour qu'ils se sentent bien rapidement. //

Hervé LAFARGE, Secrétaire Général de la Fédération SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes, **témoigne** :



« Une Scop (Société Coopérative et participative) est un groupe de personnes qui s'associent dans un projet entrepreneurial ancré sur son territoire, avec la volonté de mener une activité responsable et durable reposant sur des critères sociaux (démocratie interne, épanouissement et implication des salariés dans leur travail), économiques (performances et répartition équitable des bénéfices) et écologiques (solutions techniques, choix de matériaux biosourcés et protection de l'environnement). En Auvergne Rhône-Alpes, près de la moitié des Scop du BTP (60 Scop pour 900 emplois) exerce une activité dans le domaine du bois. Ces entreprises, qui nécessitent une forte technicité et des besoins matériels et humains importants, ont une certaine appétence pour le modèle collectif et coopératif. Les salariés sont de plus en plus sensibles à ce modèle, et lorsqu'ils rentrent dans une Scop, ils y restent. »

Maël STECK, président Bati-Nature SCOP, construction bois (26), 20 salariés, dont 8 coopérateurs, **témoigne** :

LA SCOP : MODÈLE D'ENTREPRISE QUI RÉPOND AUX ASPIRATIONS DES JEUNES GÉNÉRATIONS

« En évoluant, l'entreprise est passée du statut d'EURL à SAS, puis à celui de SCOP avec au départ 8 coopérateurs ; on devrait passer à 11 cette année, puis en rentrer 3 par an. Pour que ce projet fonctionne, il fallait qu'il soit porté par les salariés. On les a motivés à prendre les choses en main, ils ont pris 6 mois pour se renseigner, s'organiser, je les ai simplement alertés sur le fait que le passage en SCOP doit être une évolution, pas une révolution... Nous étions déjà sur un modèle de fonctionnement extrêmement bienveillant, avec la prise en compte des désirs des salariés, le modèle social n'a donc pas changé du jour au lendemain. Les évolutions sociales sont intéressantes et se font par petites touches : responsabilisation et autonomie des coopérateurs, on se fait confiance. On organise 2 réunions par an où sont abordés des thèmes importants pour l'entreprise, pris en charge par des commissions de 2 ou 3 bénévoles motivés qui creusent la question et proposent des solutions. C'est comme cela que nous sommes passés en annualisation du temps de travail, qui permet de gérer plus facilement les fluctuations d'activité et de favoriser l'embauche de CDI plutôt que des intérimaires ou du contrat précaire. »



DES OUTILS ET ACCOMPAGNEMENTS DE LA FILIÈRE



Conscients des enjeux de l'emploi pour le développement de la filière forêt-bois, les interprofessions et leurs partenaires mettent en place des outils répondant à plusieurs objectifs. Le premier d'entre eux est la promotion des métiers, à travers par exemple, le Mondial des métiers et autres salons-forums, le site internet metiers-foret-bois.org, une exposition « métiers » qui verra le jour à l'automne 2021 ou encore des interventions dans les classes de collèges ou les agences Pôle Emploi. Le second objectif est de favoriser les recrutements en développant des formations pour les demandeurs d'emploi. Plusieurs actions ont déjà été mises en place, notamment dans le secteur de la scierie, grâce à des partenariats Région AuRA-Pôle Emploi-OPCO-organisme de formation et continuent de se développer. Le 3ème objectif est de faciliter le sourcing et d'accompagner les employeurs dans leur démarche de recrutement. La bourse d'emploi forêt-bois nationale est en cours de refonte, et proposera aux entreprises fin 2021, de déposer gratuitement leurs offres d'emploi et de bénéficier d'une aide à la rédaction. Au-delà des interprofessions, de nombreux partenaires proposent une offre de service pour accompagner les entreprises. A ce titre, tous les OPCOs proposent des dispositifs d'accompagnement RH, comme l'explique le directeur régional d'OPCO2I dans son témoignage. Le rôle de Pôle emploi dans l'accompagnement des entreprises est encore mal connu : Cécile Gueux rappelle que « Le conseiller a une mission de conseil et d'accompagnement, il peut proposer une aide à la rédaction de l'offre d'emploi, une mise en miroir entre l'offre et les profils disponibles, des présélections, il conseille sur les aides financières... Pour aller

TÉMOIGNAGE

Cécile Gueux, responsable du DOMEX régional Agriculture-agroalimentaire-Forêt-Paysage – Pôle emploi Auvergne-Rhône Alpes



IL FAUT DÉCONSTRUIRE LES REPRÉSENTATIONS

« Pôle Emploi a structuré plusieurs DOMEX (Domaine d'Excellence), sur les secteurs en pénurie de main d'œuvre... la filière forêt-bois est représentée au sein du DOMEX Agriculture Agroalimentaire Forêt Paysage. Grâce à ce dispositif et aux actions menées avec les interprofessions forêt-bois, les référents territoriaux Pôle Emploi qui couvrent la région, ont aujourd'hui mieux compris et assimilé les besoins de la filière bois. Les conseillers Pôle Emploi sont plus fortement mobilisés sur les métiers en tension qui sont identifiés grâce aux offres d'emploi déposées par les employeurs. Or, les entreprises de la filière forêt-bois déposent très peu d'offres et l'étendue de leurs besoins échappent ainsi, en partie, aux radars de nos services. Les offres difficiles à pourvoir, ou non pourvues, sont un indicateur très utile pour impulser des actions locales, créer et financer une formation spécifique par exemple... déposer des offres, c'est une façon d'obtenir une mobilisation des conseillers, d'élever leur niveau d'expertise du secteur, d'être témoins actifs des difficultés de recrutement. Des rapprochements sont possibles grâce à un travail d'adaptation réciproque, il faut pour cela que le chef d'entreprise investisse du temps dans la démarche de recrutement. // »

TÉMOIGNAGE

Bruno Richard, directeur régional d'OPCO 2I*



PERMETTRE AU CHEF D'ENTREPRISE DE PRENDRE DU RECUL

« OPCO2I accompagne les entreprises dans la structuration de leur stratégie de ressources humaines, au travers de deux dispositifs cumulables : Diag compétences et Accompagnement RH. Ils sont destinés aux entreprises de moins de 250 salariés qui souhaitent bénéficier de conseils et d'un accompagnement personnalisé, pour, par exemple, cartographier les besoins en compétences, anticiper un départ à la retraite, organiser les ressources humaines, construire les entretiens professionnels... L'entreprise bénéficie d'un financement de 10 jours d'un consultant pour le Diag compétences et 5 jours pour l'accompagnement RH, à hauteur de 1 000 €/jour. Le recours à ces dispositifs permet au chef d'entreprise de prendre du recul et de bénéficier d'un œil extérieur. 50 conseillers OPCO 2I sont présents sur la région et sont à la disposition des chefs entreprises pour les orienter sur le bon dispositif en fonction de leur besoin. // »

* Opérateur de Compétence interindustriel, dont les fabricants de l'ameublement, de menuiseries et charpentiers

plus loin, il accompagne l'entreprise pour construire des solutions, par des outils et des dispositifs comme la formation préalable à l'emploi. Cette offre de service reste à développer davantage avec les TPE-PME, souvent dépourvues de service RH, et qui en ont le plus besoin. »

ENGAGER, MOTIVER ET FIDÉLISER LES JEUNES ? C'EST POSSIBLE !

même si on ne s'appelle pas Google ou Apple

2h d'échanges et d'interactions animés par Julien Estier, conférencier et formateur, pour permettre de mieux comprendre les jeunes et apporter des solutions concrètes aux entreprises pour les recruter et les fidéliser.

Participez à la tournée de conférence de Julien Estier en 2021-2022 sur tout le territoire régional, grâce à un partenariat FFB-CAPEB-SCOP BTP et les interprofessions forêt-bois, grâce au soutien de la DREETS.

1^{ère} date : 9 nov. 2021 au CFA BTP Drôme

COEF BOIS : CRÉER DES SYNERGIE EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Les représentants de la DREETS, la DRAAF, Pôle Emploi, la Région, l'Education Nationale, les OPCOs et les organisations professionnelles dont Fibois AuRA ont signé en 2020 le Contrat d'Objectif Emploi Formation. Il permet une montée en puissance de l'action publique en faveur de l'emploi dans la filière forêt-bois grâce à une mise en lien entre les acteurs institutionnels et professionnels. Piloté par Via Compétences, le COEF bois, a fait l'objet d'une large concertation de ces acteurs en 2019 qui ont retenu en priorité 5 axes d'intervention :
Axe 1 - Promouvoir la filière et les métiers / Axe 2 - Accompagner la stratégie RH des entreprises et poursuivre l'amélioration des conditions de travail / Axe 3 - Contribuer à l'accroissement de la performance économique, sociale et environnementale des entreprises / Axe 4 - Faire évoluer l'offre de formation aux besoins présents et futurs des entreprises et des actifs / Axe 5 - Ouverture de la filière à une plus grande diversité de publics.



INNOVATION BOIS

IMPACT DE L'HUMIDITÉ SUR LES PROPRIÉTÉS MÉCANIQUES DU SAPIN

L'école polytechnique universitaire de l'université Clermont-Auvergne (Polytech Clermont) conduit plusieurs travaux de recherche sur le comportement des éléments de structure en sapin. Le groupe de recherche sur le bois met son expertise et ses moyens expérimentaux à disposition des projets de recherche & développement de la filière bois Aurhalpine. Nous proposons ici un focus sur la thèse d'Arthur Bontemps qui étudie les impacts de la variable « humidité ».

Polytech Clermont est une école d'ingénieurs au sein de laquelle un groupe d'enseignants chercheurs étudie le bois et ses applications en génie civil. Il contribue à faire avancer les connaissances sur le matériau bois, et tente de répondre à des problématiques industrielles. Polytech Clermont dispose pour cela d'un hall expérimental, permettant notamment des essais sur des éléments à l'échelle 1 : éléments de charpente, assemblages bois...

Les professionnels d'Auvergne-Rhône-Alpes rencontrent des difficultés d'utilisation du sapin pectiné local liées à son humidité. D'une part, cette essence présente fréquemment des poches d'eau piégées dans les grumes, d'autre part son séchage est plus long et onéreux que celui de l'épicéa. L'objectif de la thèse confiée à Arthur Bontemps est d'étudier les propriétés mécaniques d'éléments de structures en bois de sapin pectiné à l'état vert ou partiellement séché.

Dans ce but, Polytech Clermont s'est muni de 30 poutres en dimensions d'emploi (175 x 63 mm par 4 mètres), toutes issues de sapin locaux et classées C18. À l'état vert lors de la réception, elles ont été testées mécaniquement à l'aide d'une méthode de mesure vibratoire.

En associant la rigidité d'une poutre à son infradensité (la masse sèche divisée par le volume humide du bois), on obtient le « module spécifique basal » de la poutre. Physiquement, le module spécifique est élevé si une poutre est rigide et légère, mais faible si elle est peu rigide et lourde. Dans la caractérisation d'un bois de structure, cette propriété représente en quelque sorte la qualité de la poutre en bois. Les résultats sur le groupe de 30 poutres montrent une grande variabilité : au sein d'un même lot, la qualité des poutres varie du simple

au double. En comparaison, le module spécifique basal du sapin pectiné à l'état sec n'est pas nécessairement meilleur (travaux de Claude Pambou à Polytech Clermont).

Dans le cas des 30 poutres réceptionnées à l'état vert, après 4 mois de ressuyage à l'air libre pendant l'été, les poutres sont descendues à 22,3 % de teneur en eau. Leur module spécifique est passé en moyenne de 29 à 31 [m^2/s^2], la moyenne a en effet augmenté lors du ressuyage, mais de façon négligeable devant la variabilité de ce module.

Arthur Bontemps a ensuite formé 6 groupes de 4 poutres : dans chacun de ces groupes, les poutres sont mécaniquement similaires (module spécifique et densité proche) mais de teneur en eau très différente. Il a lancé une campagne expérimentale sur des chargements longue durée à l'échelle 1, les poutres ont été placées dans des conditions similaires à une utilisation en charpente. Dans chacun des groupes, le paramètre qui varie est l'humidité du bois, ce qui permettra donc de comparer les résultats obtenus sur des poutres sèches contre ceux obtenus sur des poutres humides dès 2022.

Les résultats devraient apporter des pistes de réponses sur les questions d'utilisation de poutres de sapin non séchées, ce qui était pratiqué auparavant mais qui est aujourd'hui freiné par les normes d'utilisation du bois, dont les taux d'humidité demandés suggèrent un séchage artificiel.

Ces travaux de recherche apportent des réponses à l'échelle d'un élément de structure. Pour apporter des réponses à

l'échelle d'une structure entière, un projet de construction d'ombrières sur le parking de Polytech est en cours, c'est le projet SAPIMAC (SAPIn du MAssif Central). Il est multi-acteurs et rassemble le cabinet d'architecture Studio Mun, le bureau d'étude Sylva Conseil, le bureau de contrôle Veritas, Polytech Clermont, l'INRAE, l'Interprofession Fibois AuRA et le Pôle de compétitivité Xylofutur. Les artisans impliqués dans la construction seront des artisans locaux. Concrètement le but sera de construire des ombrières sur le parking de Polytech, avec des éléments de structures en bois de sapin partiellement séchés. Les poutres seront donc ventilées et un suivi mécanique d'une partie de la structure sera mis en place.

Le projet SAPIMAC permettra de capitaliser les résultats des actions scientifiques menées jusqu'ici sur le comportement structural du sapin pectiné et de les mettre à la disposition des acteurs de la filière.

La finalité de ces travaux de recherche est de proposer de nouvelles solutions constructives en sapin, en s'affranchissant du séchage ou en se contentant d'un court ressuyage à l'air libre. Les solutions actuellement envisagées sont les structures ventilées tels que les bâtiments agricoles. En allégeant le séchage des poutres de sapin, la filière pourra diminuer la quantité et le coût de l'énergie pour la transformation de cette essence, tout en facilitant son utilisation comme bois de structure.



PORTRAIT

DANIEL D'HÉROUVILLE

Président de PEFC AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



« Nous avons besoin de mieux faire connaître PEFC auprès des propriétaires forestiers, des professionnels et du grand public... »

1 • Quel parcours vous a conduit à la présidence de PEFC AuRA ?

Au départ, je ne suis pas issu du domaine forestier mais j'ai toujours été intéressé par la forêt grâce à ma famille qui s'occupait d'une forêt en Bretagne. Je suis un néopropriétaire de petites parcelles, engagé dès ma première parcelle dans la labellisation PEFC. Ayant participé à plusieurs formations en gestion forestière, je suis devenu administrateur de FOGEFOR Loire/Haute-Loire, ce qui me permet de transmettre l'importance de la gestion durable au plus grand nombre de propriétaires possibles. Mon métier est dans le monde de la santé où la certification prend de plus en plus d'ampleur. C'est un sujet difficile mais intéressant, il nous pousse en tant que professionnels à être dans une démarche d'amélioration continue. La difficulté est d'adapter le système à tous les cas de figure vécus sur le terrain, c'est un challenge passionnant qui m'a motivé à prendre la présidence de PEFC AuRA depuis 2 ans, à la suite de Bruno de Quinsonas. Je suis appuyé par un conseil d'administration et 3 salariés qui donnent les moyens de faire avancer les choses, ce travail d'équipe est très important.

Mon objectif est que les actions que nous entreprenons apportent réellement une amélioration pour la forêt et pour les adhérents, en visant toujours l'équilibre entre l'aspect économique, sociétal et environnemental en tenant compte de tous les acteurs.

2 • Quel est le rôle de PEFC dans la filière bois ?

Aujourd'hui dans la société civile, la gestion de la forêt est remise en cause. Je suis convaincu qu'en se regroupant massivement et en s'engageant dans la gestion durable, avec cette notion d'équilibre, on peut faire avancer les choses.

L'équipe salariée effectue un travail quotidien de contrôle, elle va constater sur le terrain le respect des engagements pris par les adhérents dans une démarche pédagogique pour accompagner les propriétaires et entreprises dans la gestion forestière, expliquer, et viser l'amélioration. Tout le monde avance ainsi ensemble.

La gestion durable des forêts passe par les documents de gestion durable qui écrivent le projet forestier et, de façon complémentaire, par l'engagement à respecter les règles mises en place dans PEFC. C'est un geste d'engagement collectif vis-à-vis de la société.

3 • Quels sont les grands travaux menés actuellement ?

Nous travaillons avec tous nos membres regroupés en 3 collèges : producteurs, transformateurs et usagers de la forêt. Depuis un an, nous organisons des rencontres pour entendre chacun, prendre en compte leurs préoccupations, ce qui permet de nourrir notre chantier actuel de « révision des standards » PEFC. Nous avons organisé deux réunions spécifiques sur ce sujet. Les exigences des standards sont ainsi dictées par les besoins des représentants qui viennent de tous les milieux concernés. Il est primordial que chacun s'exprime et le travail de PEFC est de faire naître un consensus avec une formulation qui sera acceptée par tout le monde, qui avance progressivement et qui s'adapte aux réalités de terrain. L'évolution de ces standards doit permettre de mieux prendre en compte le changement climatique notamment, en visant l'équilibre entre les 3 dimensions du développement durable.

Nous entendons un regret régulier des adhérents propriétaires de forêts, leur engagement à PEFC n'a pas d'impact économique direct sur le prix de vente de leurs bois. Or il a un impact positif sur les débouchés car le bois labellisé PEFC est plus recherché. Nous notons également des besoins d'évolution sur des exigences de PEFC pour faciliter l'approvisionnement des entreprises. Nous savons que PEFC représente des contraintes importantes pour les petites entreprises, nous souhaitons trouver une solution à ce sujet. Globalement nous avons besoin de mieux faire connaître PEFC auprès des propriétaires forestiers, des professionnels et du grand public, nous avons récemment lancé pour cela une campagne de communication grand public au niveau national.

4 • PEFC est membre de Fibois AuRA, qu'est-ce que l'interprofession vous apporte ?

Notre participation à Fibois AuRA ajoute et renforce les liens avec les professionnels, notamment par le fait que les Entreprises de Travaux Forestiers peuvent bénéficier d'une offre conjointe regroupant le service pro (service administratif de Fibois) et l'engagement à PEFC.

Les liens avec Fibois permettent aussi d'intégrer PEFC dans la filière, ce qui est une évidence. Il est important de n'oublier personne dans les démarches globales ou collectives. L'interprofession offre à la filière ce lieu de rencontre et d'échanges, et donne une place à chaque membre.

AGENDA

21 sept : Journée Eco-Bâtiment organisée par Cluster Eco-Bâtiment, à Lyon (69)

28 septembre à 18 h : Présentation des résultats de l'étude de débouchés bois d'industrie-bois énergie

28 septembre : Journée de visites de constructions bois dans la métropole clermontoise organisée par Fibois en collaboration avec VAD et le Cluster Eco-Bâtiment

1^{er}, 15 et 29 octobre : Formation « Conception énergétique d'un bâtiment bois », au Puy-en-Velay

5 octobre : Visite de l'entreprise certifiée Bois des Alpes Royans Charpente et du Collège de Saint-Donat-sur-L'Herbasse (26)

À partir du 5 octobre : Formation « concepteur européen bâtiment passif (CEPH) », organisée par La Maison Passive et Fibois 42 à Saint-Etienne (42)

8 au 17 octobre : Campagne Habiter Bois

13 octobre : Xylodating

8, 15 et 22 octobre : Formation « construction bois : notions essentielles permettant de concevoir un bâtiment bois », organisée par Fibois 42 à Saint-Etienne (42)

15 octobre : 7^e atelier EnergieSprong

29 octobre : Formation « Réussir son mémoire technique en réponse aux marchés publics », à Cormaranche-en-Bugey (01)

Du 14 au 16 décembre 2021



Retrouvez Fibois AuRA sur « Les Ateliers du Bâtiment durable », un espace co-animé avec le Cluster Eco Bâtiment, Ville et Aménagement Durable, Agence Qualité Construction et Effnergie. **Retrouvez le programme de Conférences sur www.fibois-aura.org**

Du 12 au 15 octobre 2021



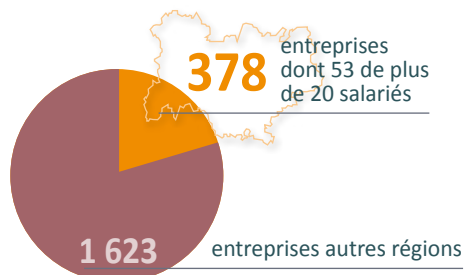
12-15 Oct. 2021 Lyon Eurexpo

Le bois, 1^{ère} des énergies renouvelables, sera mis en lumière sur le Village Bois Energie avec le CIBE, Fibois AuRA, CBQ+, le laboratoire bois énergie de Fibois 07/26, Hargassner, Gazotech.

CHIFFRES CLÉS

ENQUÊTE NATIONALE CONSTRUCTION BOIS FOCUS AUVERGNE-RHÔNE-ALPES - ANNÉE 2020

NOMBRE D'ENTREPRISES SUR LE MARCHÉ DE LA CONSTRUCTION



PERSPECTIVES 2021

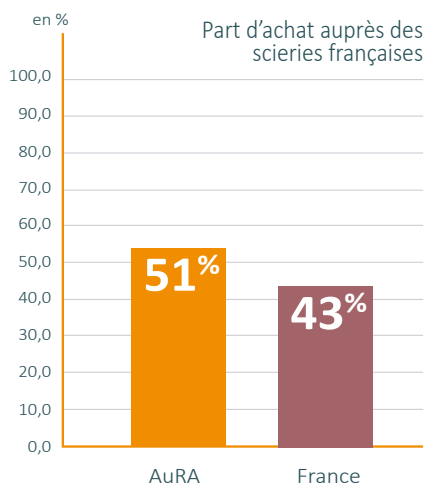
34%

des entreprises de construction bois prévoient d'investir à court terme

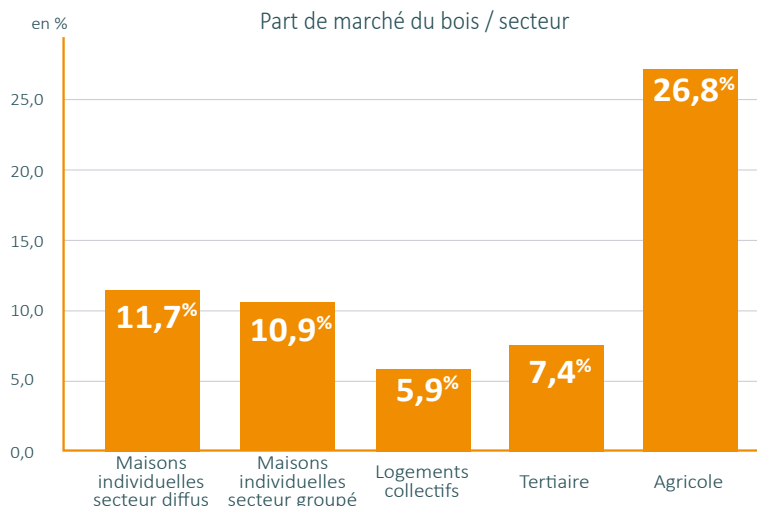
57%

des entreprises prévoient d'embaucher en 2021

ACHATS DE BOIS



MARCHÉS



DÉCOUVERTE ARCHITECTURALE

FACE À BELLEDONNE - GRENOBLE (38)

«Autour du patio, une maison en bois local joue avec les points de vue.» Gasnier-Eco Architectes

Lauréat du



PRIX RÉGIONAL
DE LA CONSTRUCTION BOIS
Auvergne-Rhône-Alpes



- Année de livraison : 2018
- Surface de plancher : 130 m²
- Bois consommé : 38 m³
- Coût total HT : 256 000 € HT
- Coût du lot bois : 100 000 € HT
- Certifications : PEFC



Le projet «Face à Belledonne» est avant tout une maison agréable à vivre. L'ensemble de la maison est pensé autour des jeux de regards et des points de vue. Avec la double hauteur, ainsi que la fenêtre-assise dans le salon qui permet de s'installer dans le paysage, face à Belledonne.

Le patio ouvert, pièce centrale du projet, permet de créer un jeu intérieur extérieur, constitue une pièce supplémentaire à l'abri des vis-à-vis et des intempéries. Véritable habitat éco responsable, l'idée est de concevoir une maison du moindre impact, performante d'un point de vue énergétique, en ayant recours à des matériaux naturels et faiblement transformés qui laissent une place importante au bois local, travaillé avec amour par des artisans locaux.

Il s'agit d'un projet alliant performance énergétique et matériaux naturels : Cette maison est une construction performante proche du niveau passif. Une isolation et une étanchéité à l'air renforcées permettent de se passer de chauffage central.

La recherche de performance énergétique est un travail collaboratif qui s'engage avec les entreprises, en menant un travail minutieux sur les détails. L'utilisation maximum du bois en structure, en isolation, mais aussi en bardage sert à limiter l'empreinte environnementale de la maison. La conception anticipe le grisement du bois avec le traitement différencié entre les parties protégées et celles sans débords de toit.

INTERVENANTS DE LA CONSTRUCTION

Maître d'ouvrage : Privé (38)

Maître d'œuvre : Gasnier-Eco (38)

Bureau d'études structure bois : R Bois Concept (38)

Bureau d'études thermiques : EcoLogis Conseil (73)

Entreprises bois : Charpente Couverture du Grésivaudan (38), La charpenterie (38), Bildau menuiseries (Europe), Wood Konzept (38), Didier Perrin (38), Huron Construction (38)

Fournisseurs du bois : Sillat (38), SAMSE (38)

CONTACT :
GASNIER-ECO ARCHITECTE
40 rue Honoré de Balzac
38100 Grenoble
04 76 40 13 38
archi@gasnier-eco.fr

Crédits photos ©Jim Prunier



Siège social
AGRAPOLE

23 rue Jean Baldassini
69364 Lyon cedex 07
04 78 37 09 66



Site Clermont-Ferrand
MAISON DE LA FORÊT ET DU BOIS

10 allée des Eaux et Forêts
63370 Lempdes
04 73 16 59 79



contact@fibois-aura.org



www.fibois-aura.org