



ADECT
Mille
SOURCES

Enquête filière bois

NOVEMBRE 2019 - FÉVRIER 2021



Victoria MARTIN
Chargée de mission emploi-formation

Introduction.....	5
I. Présentation de la filière et caractéristiques du territoire.....	8
1. La filière bois en Nouvelle-Aquitaine	9
2. Zoom sur la filière bois dans l'ex-Limousin	12
3. La filière bois sur le territoire des Mille Sources	15
II. Enquête des entreprises de la filière bois	16
1. Analyse du panel	16
A. Le secteur géographique et d'activité	16
B. Le nombre de salariés.....	16
C. Le développement sur les cinq dernières années	16
D. Les difficultés récemment rencontrées.....	17
E. Utilisation des éléments dégagés sur l'Ouest-Limousin.....	17
2. Focus sur les difficultés de recrutement	18
A. Les modes de recrutement les plus utilisés.....	18
B. Les besoins de recrutement dans les cinq prochaines années	18
C. Les difficultés rencontrées	19
a. Le recrutement	19
b. Le turn-over	20
c. Les départs en retraite	20
d. Les freins sur certains publics.....	20
D. Les solutions mises en place par les entreprises ou à mettre en place	20
E. Utilisation des éléments dégagés sur l'Ouest-Limousin.....	21
3. Focus sur la formation.....	23
A. Les formations des salariées en entreprise	23
a. La pratique de la formation.....	23
b. Les difficultés rencontrées	23
B. Les formations scolaires en entreprise.....	23
a. Les pratiques de l'alternance et de l'accueil de stagiaires	23
b. Les difficultés rencontrées	24
C. Les formations scolaires : utilisation des éléments dégagés sur l'Ouest-Limousin	24
a. Les principaux enjeux de formation dans les métiers du bois	25
4. Focus sur le numérique	28
A. La connectivité.....	28
B. Les outils utilisés.....	28
C. La formation	29
D. Les besoins des entreprises.....	29

III.	Les retours des acteurs de la filière bois	30
IV.	Les enjeux	31
1.	Le recrutement et l'attractivité de la filière et du territoire	31
2.	La formation	31
3.	Le numérique.....	32
V.	Préconisations et plan d'actions	33
1.	Enjeux de recrutement – aider les entreprises du territoire à recruter	33
A.	Une nouvelle édition de la Quinzaine du bois.....	33
B.	Un job dating spécial bois.....	33
C.	La structuration d'un réseau de communication des offres d'emploi de la filière sur le territoire	33
2.	Enjeux d'attractivité – Valorisation des entreprises et des métiers de la filière	33
A.	La réalisation de portraits d'acteurs.....	33
3.	Enjeux de formation et d'attractivité – Sensibilisation du public scolaire.....	34
A.	Sensibiliser les jeunes et promouvoir les métiers du bois	34
4.	Exemple d'actions mises en place dans le cadre de l'ADECT Ouest Limousin	34

Introduction

L'Action de Développement des Emplois et des Compétences Territoriale¹ Mille Sources s'inscrit dans le cadre de conventions passées entre le Pôle d'Équilibre Territorial Rural² du Pays Monts et Barrages, le Syndicat mixte du Pays Sud Creusois, l'unité départementale de la Haute-Vienne de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi³ Nouvelle-Aquitaine et la Région Nouvelle-Aquitaine. Un comité de pilotage de lancement regroupant tous les partenaires a souhaité la mise en place de cette démarche sous la priorisation des filières.

Rappel des objectifs généraux de l'ADECT

L'ADECT est une démarche structurante et partenariale, qui a pour objectif d'anticiper les besoins des entreprises présentes sur le territoire, de favoriser l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des actifs qui y résident.

L'ADECT intervient dans trois niveaux d'enjeux : celui de la capacité des entreprises à recruter, celui du renforcement de l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi et celui du développement de l'attractivité des territoires.

ADECT et entreprises : un enjeu de compétitivité

Dans un contexte économique en mutation marqué par divers facteurs à la fois conjoncturels (ressources exploitables, ouverture de nouveaux marchés, crises économiques...) et structurels (vieillesse de la population, métropolisation de l'emploi, évolution de métiers...), l'ADECT est un outil d'anticipation pertinent. Elle permet aux entreprises de modifier leur vision interne en prenant davantage en compte les ressources disponibles sur le territoire, afin de mieux évaluer les besoins à venir et d'anticiper les difficultés possibles en matière de recrutement. Les partenariats public/privé étroits doivent se développer sur le territoire pour permettre à la fois une sensibilisation des entreprises aux enjeux définis dans l'ADECT et une bonne adaptation des actions aux besoins des entreprises.

ADECT et individus : un enjeu de sécurisation des parcours

Dans le contexte actuel de chômage de masse que connaît la France, il est nécessaire de disposer des compétences correspondantes aux besoins des employeurs et d'avoir les bons outils pour connaître ces besoins. L'ADECT s'inscrit dans ce cadre en permettant de mieux connaître l'évolution des besoins des entreprises en matière de compétences, de mettre en place des outils de formation, de sensibiliser et d'accompagner les mobilités professionnelles et de mieux articuler certains outils de sécurisation comme la Validation des Acquis de l'Expérience⁴ ou le Compte Personnel de Formation⁵.

ADECT et territoires : un enjeu d'anticipation

Les territoires connaissent de nouveaux défis, notamment en termes de mutations économiques et de concurrence interterritoriale. L'État a donc développé cette politique d'ADECT qui doit être un levier pour faire face à ces enjeux. En effet, elle permet de valoriser les ressources territoriales existantes,

¹ Action de Développement des Emplois et des Compétences Territoriale : ADECT

² Pôle d'Équilibre Territorial Rural : PETR

³ Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi : DIRECCTE

⁴ Validation des Acquis de l'Expérience : VAE

⁵ Compte Personnel de Formation : CPF

d'assurer leur correspondance avec les besoins territoriaux et de prévoir leur adaptation aux évolutions à venir. L'ADECT doit être un outil pour renforcer et maintenir l'attractivité des territoires.

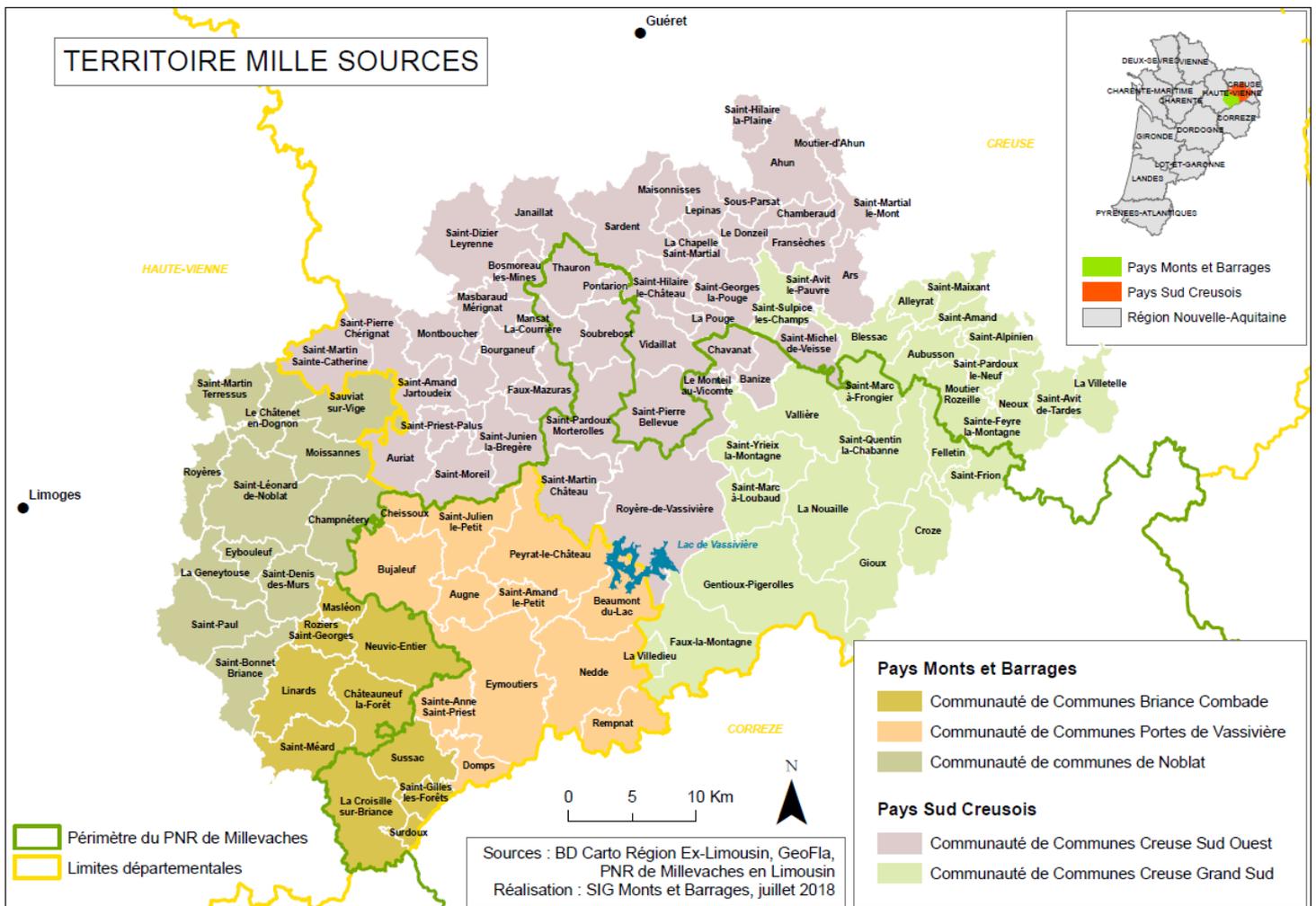
Le périmètre d'intervention

Le territoire Mille Sources n'est pas une entité administrative au sens strict du terme, elle couvre l'est de la Haute-Vienne et le sud de la Creuse. Elle concerne le PETR du Pays Monts et Barrages et le Syndicat mixte du Pays Sud Creusois.

Le PETR du Pays Monts et Barrages regroupe trois communautés de communes, Briance Combade, Noblat et Portes de Vassivière, soit 34 communes. En 2017, la population de ce territoire était de 22 992 habitants.

Le Syndicat mixte du Pays Sud Creusois regroupe deux communautés de communes, Creuse Sud-Ouest et Creuse Grand Sud, soit 70 communes. En 2017, la population de ce territoire était de 25 731 habitants.

Illustration 1 :



Choix de la filière Bois comme filière prioritaire par le comité de pilotage de l'ADECT Mille Sources

Le comité de pilotage de lancement de l'ADECT Mille Sources s'est tenu le 4 octobre 2019 à Bujaleuf. Il a réuni tous les partenaires de la démarche : les élus locaux, les DIRECCTE 87 et 23, la Région Nouvelle-Aquitaine, les Départements 87 et 23, les acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Missions locales, maisons de l'emploi et de la formation, Cap Emploi, Boutique Club Emploi, les chambres consulaires, les syndicats, les représentants des filières, les entreprises, les organismes de formation, les chargés de mission ADECT, ...

Ce comité de pilotage a permis de présenter le territoire d'action et ses caractéristiques, ainsi qu'un premier diagnostic réalisé sur quatre filières identifiées comme « à potentiel » ou « en tension » en matière d'emploi/compétence : l'Économie Sociale et Solidaire, le Numérique, le Bois et les Hébergements touristiques avec la restauration.

À l'issue de la présentation des différents enjeux et des témoignages d'entreprises, la filière Bois a été retenue comme la première filière prioritaire et la filière Numérique comme filière transversale.

Cette étude est donc la suite logique de cette décision collective. Elle doit notamment permettre d'analyser l'évolution des métiers de la filière Bois, d'identifier les besoins et les difficultés de recrutement et de formation des entreprises présentes sur le territoire Mille Sources.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire et économique de la Covid-19. Une première action opérationnelle, la « Quinzaine du bois » a pu être mise en œuvre, en amont de cette étude. Cette opération, outre avoir permis le recrutement d'un certain nombre de nouveaux salariés pour les entreprises participantes a permis de nourrir la présente étude.

L'enquête de la filière bois

Compte tenu du contexte sanitaire, l'enquête ne respecte pas son calendrier initial. Il a été décidé de stopper les entretiens avec les entreprises et de proposer un plan d'actions opérationnel pour l'année 2021 afin de répondre aux problématiques qui ressortent de la majorité des entretiens déjà réalisés auprès des entreprises, des représentants de la filière et de l'enquête bois-menuiserie réalisée sur l'ADECT Ouest-Limousin.

L'enquête aurait pu être plus complète, mais beaucoup d'entreprises n'ont pas souhaité y participer par manque de temps. Elles n'ont pas toutes répondu au courrier envoyé, ni aux relances du territoire et de la DIRECCTE. La crise sanitaire a également ralenti l'enquête, car elle a contraint les entreprises à une réorganisation de leurs activités.

Cette étude est basée sur les entretiens réalisés auprès de neuf entreprises qui emploient environ 200 salariés sur le territoire, un premier diagnostic général sur les quatre filières préconisées de l'ADECT Mille Sources, ainsi que sur l'enquête filière bois-menuiserie réalisée sur l'ADECT Ouest-Limousin et restituée en octobre 2019.

Deux questionnaires « entreprises » ont été construits en fonction des enjeux de l'ADECT en s'appuyant sur les questionnaires réalisés pour les enquêtes de l'ADECT Ouest-Limousin et l'ADECT de la fédération Châtaigneraie Limousine. Un premier questionnaire concerne les entreprises employeuses et un autre les entreprises sans salarié.

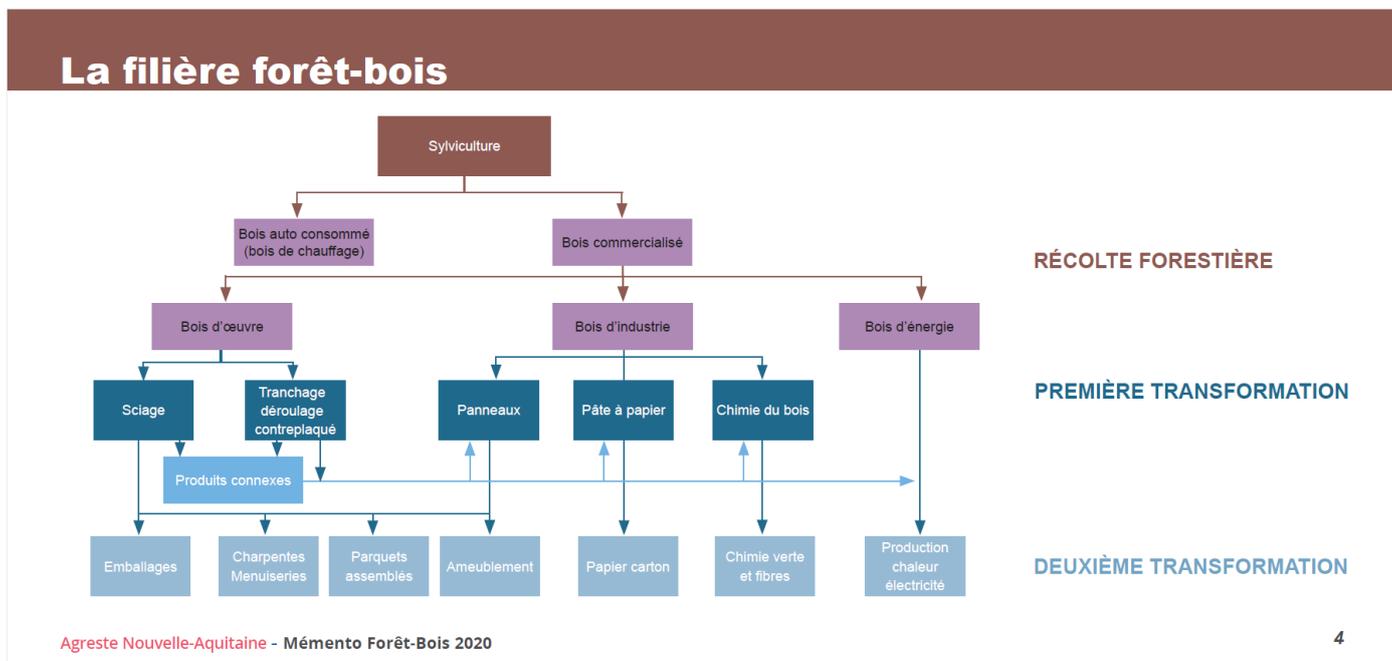
La trame est portée sur la structure, le développement de l'entreprise et le recrutement, les évolutions des besoins en main-d'œuvre du secteur bois, la formation, la mobilité et le numérique.

1. Présentation de la filière et caractéristiques du territoire⁶

La filière bois est très diversifiée, de l'exploitation de la ressource aux différents niveaux de transformation.

Le schéma ci-dessous permet d'identifier les différents secteurs d'activités de la filière de l'exploitation forestière au deuxième niveau de transformation.

Illustration 2 :

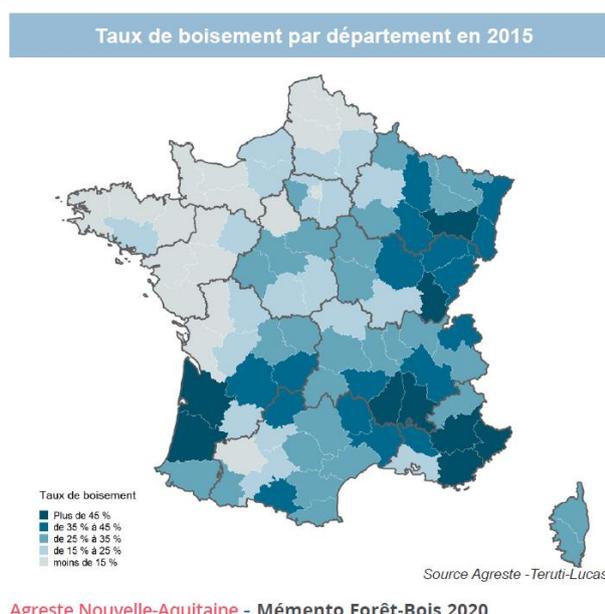


Sur la carte ci-contre, nous remarquons qu'au niveau national, différentes régions ont un taux de boisement important comme le Sud-Ouest, le Sud-Est et l'Est de la France avec un taux de boisement qui dépasse les 45%.

Le Nord et l'Ouest de la France sont très peu boisés par rapport au reste du territoire national.

Concernant le Limousin, le taux de boisement est compris entre 25 et 35 % sur deux départements, 35 et 45 % en Corrèze.

Illustration 3 :



⁶ Données du diagnostic inter filière de l'ADECT Mille Sources – Décembre 2019

1. La filière bois en Nouvelle-Aquitaine

La Région Nouvelle-Aquitaine est la première région forestière française avec 2,8 millions d'hectares de surfaces boisées. Elle est aussi la première région employeuse dans le secteur forestier et agricole. Le domaine forestier représente plus de 50 000 emplois et un chiffre d'affaires de 10 milliards d'euros.

Quelques illustrations de ce constat :

Illustration 4 : carte forestière de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Chaque territoire a des essences qui le caractérise. Les pins pour Les Landes, les feuillus et les résineux pour le Limousin, les châtaigniers pour la Dordogne.

Illustration 5 : les emplois salariés de la filière forêt-bois par zone d'emploi en 2015.

En Haute-Vienne et en Creuse la part des emplois salariés de la filière forêt-bois se situe entre 2 et 4,5 % de l'emploi salarié régional. Il existe des spécificités, selon les départements : l'industrie du papier carton est très représentée dans la Haute-Vienne, la Vienne, le sud de la Corrèze, la Dordogne, la Charente et les Landes. Le sciage du bois est très présent dans la Creuse, la Corrèze, les Deux Sèvres, la Gironde, le Lot et Garonne et les Landes.

Illustration 6 : des emplois dans de multiples activités en 2014.

La filière forêt-bois compte plus de 50 000 salariés dont plus de 30 000 dans les quatre principaux segments constituant le noyau de la filière. La sylviculture et l'exploitation forestière regroupent plus de 3 000 emplois, le sciage et le travail du bois représentent plus de 13 000 salariés, l'industrie du papier du carton à plus de 10 000 emplois et les travaux de charpente représentent plus de 4 000 employés.

Les 20 000 restant sont séparés en cinq secteurs d'activités les plus recruteurs avec plus de 8 000 et 9 000 salariés, respectivement la menuiserie et le commerce, la fabrication de meubles, l'exploitation forestière/transformation du bois et les objets divers en bois.

Illustration 7 : la répartition du nombre de salariés, selon la taille de l'établissement en 2015.

Sur ce tableau on retrouve quatre types d'entreprises de la filière. Les très petites entreprises ⁷de moins de 10 salariés, très présentes dans les secteurs de la sylviculture, les travaux forestiers et les travaux de charpente. Les petites entreprises de 10 à 49 salariés en particulier représentées dans les entreprises de sciage et travail du bois, les grandes entreprises de plus de 100 salariés, très présentes dans l'industrie du papier carton.

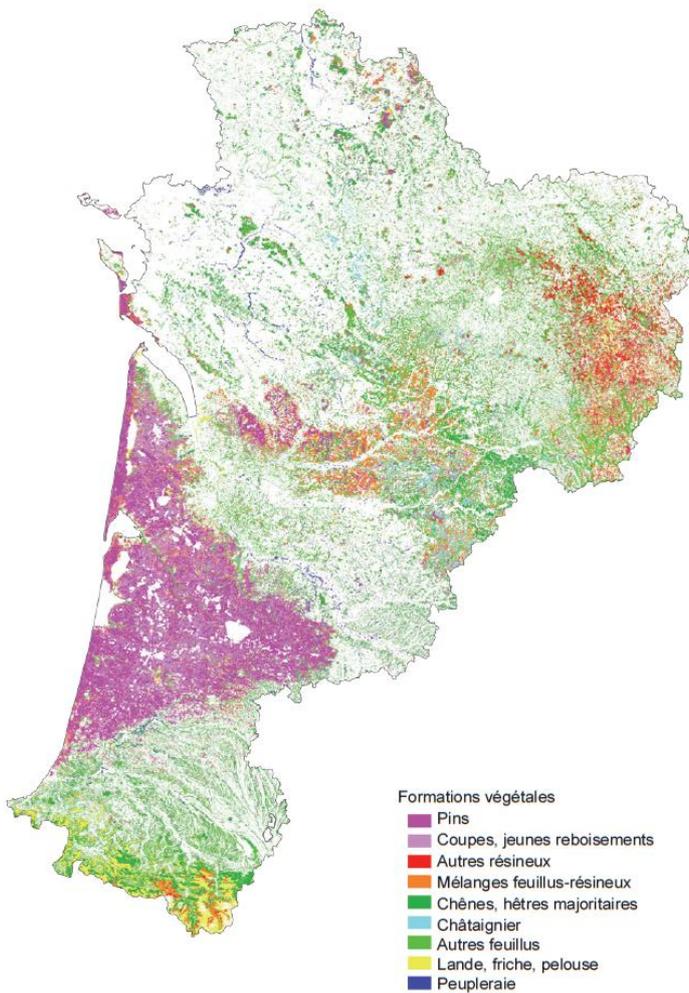
Illustration 8 : les établissements et salariés de la filière bois en 2014.

On compte près de 10 000 entreprises en Nouvelle-Aquitaine sur le noyau de la filière. Plus de 1 000 entreprises en Haute-Vienne et en Creuse ce qui représente plus de 3 500 salariés.

⁷ Très petites entreprises : TPE

Illustration 4 :

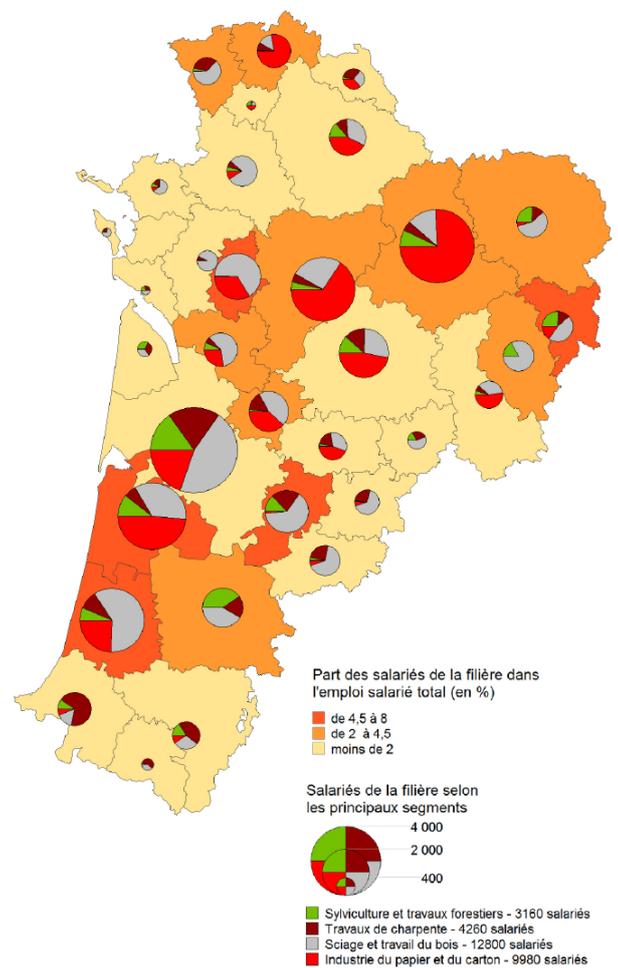
Carte forestière de la région Nouvelle-Aquitaine



Source : cartographies départementales IGN de 2000 à 2010

Illustration 5 :

Les emplois salariés de la filière forêt-bois par zone d'emploi en 2015



Source : INSEE-Clap

Illustration 6 :

Activités du noyau de la filière

30870 salariés en 2014

Sylviculture et exploitation forestière 3175 salariés.
Sciage et travail du bois Sciage, rabotage, imprégnation du bois, panneaux, parquets, emballages... 13189 salariés
Industrie du papier et du carton Pâte à papier, papier, carton, autres articles en papier ou carton... 10125 salariés
Travaux de charpente 4381 salariés

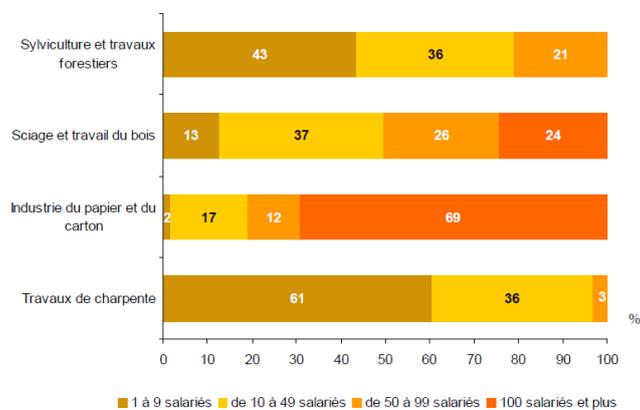
Activités présentes partiellement dans la filière

22382 salariés en 2014

Fabrication de meubles 3915 salariés
Menuiserie 8636 salariés
Objets divers en bois 87 salariés
L'exploit forestière ou la transformation du bois 120 salariés
Commerce du bois 9624 salariés
Activités en périphérie de la filière
Accompagnement
Transport
Enseignement recherche

Illustration 7 :

Répartition du nombre de salariés selon la taille de l'établissement en 2015



Source : INSEE - Clap

Agrège Nouvelle-Aquitaine - Mémento Forêt-Bois 2020

Illustration 8 :

Établissements et salariés de la filière forêt-bois en 2014

Selon les segments principaux constituant le noyau de la filière

	Unité : nombre												
	Charente	Charente-Maritime	Corrèze	Creuse	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Deux-Sèvres	Vienne	Haute-Vienne	Nouvelle-Aquitaine
Sylviculture et exploitation forestière													
Établissements	128	101	865	388	442	982	1637	262	115	100	124	237	5 381
Salariés	90	93	309	179	248	753	776	171	148	66	132	210	3 175
Sciage et travail du bois													
Établissements	153	192	135	70	212	385	183	109	150	84	95	167	1 935
Salariés	1 474	1 054	1 026	390	1 066	2 273	2 438	1 419	318	928	415	388	13 189
Industrie du papier et du carton													
Établissements	46	9	14	3	18	60	10	12	15	14	16	36	253
Salariés	2 247	24	363	31	1 019	1 600	1 273	80	102	703	429	2 254	10 125
Travaux de charpente													
Établissements	68	63	42	40	220	662	293	256	395	56	101	93	2 289
Salariés	121	138	121	84	408	1 056	535	530	777	271	211	129	4 381
Ensemble													
Établissements	395	365	1 056	501	892	2 089	2 123	639	675	254	336	533	9 858
Salariés	3 932	1 309	1 819	684	2 741	5 682	5 022	2 200	1 345	1 968	1 187	2 981	30 870

s : secret statistique

Source : Insee - Clap

2. Zoom sur la filière bois dans l'ex-Limousin

La filière bois est le deuxième secteur économique du Limousin avec plus de 2 000 entreprises représentant 9 400 emplois dont 1 500 non-salariés (source : Bois Lim 2017).

C'est aussi la région de France pour laquelle la part des salariés travaillant dans la filière bois est la plus élevée : 3.4%.

Six salariés sur dix travaillent dans le papier-carton et le travail mécanique du bois (filière spécialisée dans la première transformation).

Ainsi, plus de quatre emplois sur dix dépendent de centres de décisions extérieurs à la région (y compris étrangers).

La filière bois limousine arrive en première place au sein de l'économie productive de la région avec :

- 13 % des établissements,
- 18 % des salariés,
- 23 % des investissements.

Elle compte près de 2 000 établissements :

- 3,75 % des entreprises ont plus de 20 salariés,
- 80 % des sociétés ont moins de 10 salariés,
- et 53 % n'ont aucun salarié.

C'est une filière complète, composée de :

- 560 emplois pour la mobilisation de la ressource,
- 2 000 emplois pour la première transformation,
- 7 000 emplois pour la seconde transformation.

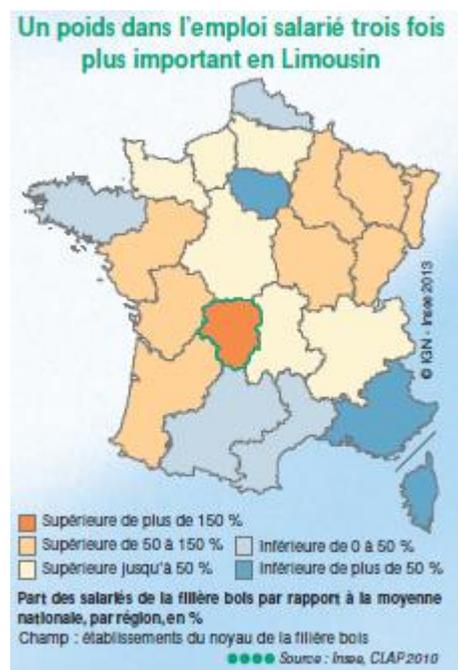
La filière fait vivre près de 28 500 personnes.

48% des salariés de la filière bois occupent un emploi dans les industries situées en Haute-Vienne. Forte proportion (61 %) dans l'industrie papetière, notamment à l'usine d'International Paper à Saillat-sur-Vienne.

Le domaine « Bois-construction » est bien représenté :

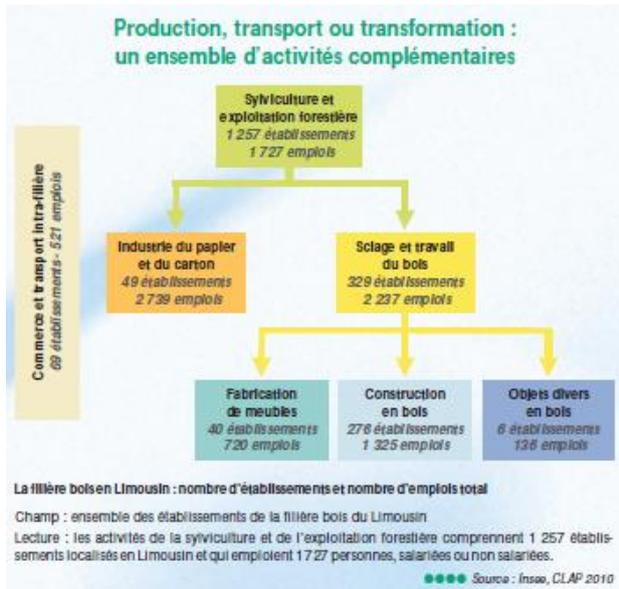
- 22 % des salariés travaillent en Haute-Vienne,
- 37 % en Corrèze,
- 43 % en Creuse.

Illustration 9 :



La filière bois en Limousin est principalement axée sur la sylviculture, l'exploitation forestière et la première transformation du bois (qui comprend les industries de la trituration - pâte à papier, panneaux). La principale valorisation régionale est papetière, l'objectif étant de valoriser la matière ligneuse peu ou pas utilisée (réculte de déchets forestiers, utilisation des sous-produits de l'industrie du bois). Le développement de la valeur ajoutée passe essentiellement par la seconde transformation qui est sous-développée en Limousin. Dans le cadre de la croissance verte, le volume d'emplois tend à se déplacer vers l'aval, notamment dans le domaine de la valorisation énergétique et dans la construction.

Illustration 10 :



Le massif forestier couvre 580 000 Ha, soit 34 % du territoire régional, les forêts sont majoritairement réparties sur une zone en forme de croissant partant du nord-ouest des Monts de Blond et d'Ambazac pour se terminer au sud-est de la Corrèze, comprenant les zones d'altitude (600 à 900 m) ou à relief accentué, notamment le Plateau de Millevaches et ses abords. Les secteurs d'implantation des châtaigneraies constituent une zone séparée au sud-ouest de la Haute-Vienne.

Territoire des Mille Sources

Illustration 11 :

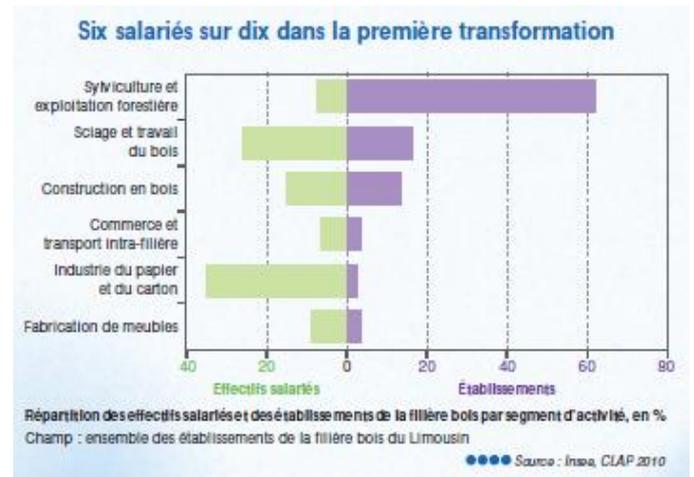


Illustration 12 :

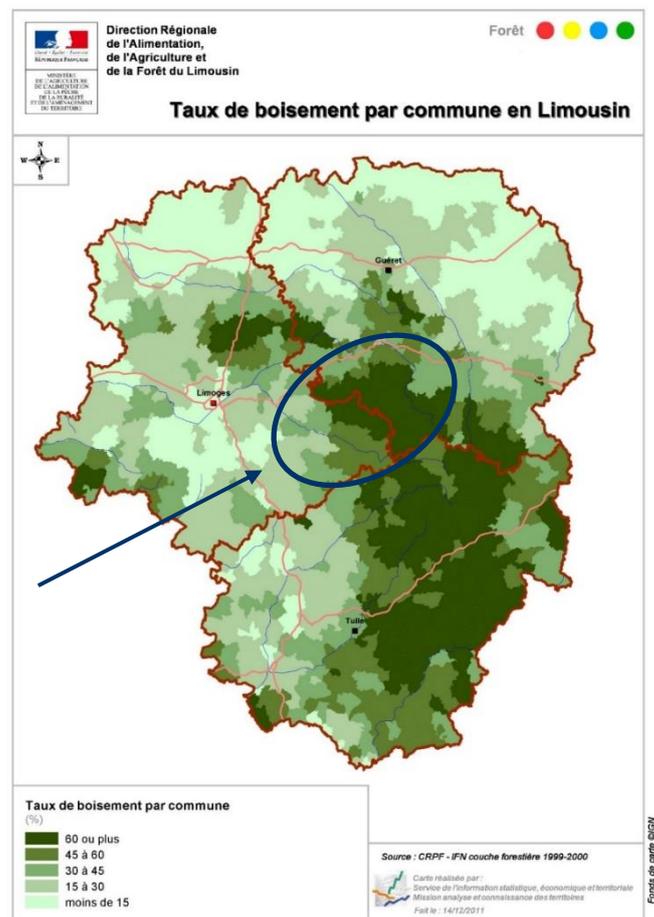


Illustration 13 :

Répartition des entreprises et des salariés au sein de la filière bois

	Nb de salariés	Nb d'ETP	Représentation salariale en %
<i>Sylviculteur et exploitation forestière</i>	1 727	1 257	19,4
<i>Sciage et travail du bois</i>	2 237	329	25,2
<i>Industrie du papier et du carton</i>	2 739	49	30,8
<i>Fabrication de meubles</i>	720	40	8,1
<i>Construction en bois</i>	1 325	276	14,9
<i>Objets divers en bois</i>	136	6	1,5
<i>Ensemble de la filière</i>	8 884	1 957	100,0

Source Insee 2010 focal n°90 – mars 2013

Constats (source Association Pôle Interprofession Bois Limousin⁸)

- Des difficultés de recrutement en sciage – emballage,
- Les entreprises de la trituration font partie d'un secteur qui est grand pourvoyeur d'emplois,
- Des entreprises du bois construction à 90% artisanales et le plus souvent familiales.

Concernant le bois énergie, comme pour le secteur de la construction, la professionnalisation des installateurs et la normalisation du secteur sont nécessaires dans différents domaines :

- Dans les emplois directs liés à la production des différents combustibles (bois bûches, plaquettes forestières et bocagères, granulés...),
- Dans les emplois liés à la fabrication des appareils à bois, l'entretien et l'exploitation notamment, dans le cas des chaufferies collectives (emplois indirects notamment dans la maintenance).

Concernant le bois construction, des réticences culturelles, des freins économiques (pas d'industrialisation de la filière, un coût encore élevé par rapport au béton), une réglementation en cours d'élaboration, un nombre insuffisant de professionnels du bâtiment spécialistes de la construction bois, sont des obstacles importants pour une véritable structuration de la filière, même si la construction bois semble augmenter de façon significative en Limousin.

C'est toute une profession qui doit adapter les produits bois aux réglementations nationales dont le niveau d'exigence est élevé (isolation thermique ou acoustique).

Cela suppose un effort d'information et de formation auprès des techniciens du secteur, mais également une professionnalisation des poseurs et une qualification ou certification des produits installés et des entreprises installatrices.

En 2007, les besoins en formation recensés auprès des professionnels de la filière bois en matière de développement durable étaient les suivants :

- Formation dans les métiers du développement durable (Bois énergie en particulier) ;
- Dans l'Eco construction ;

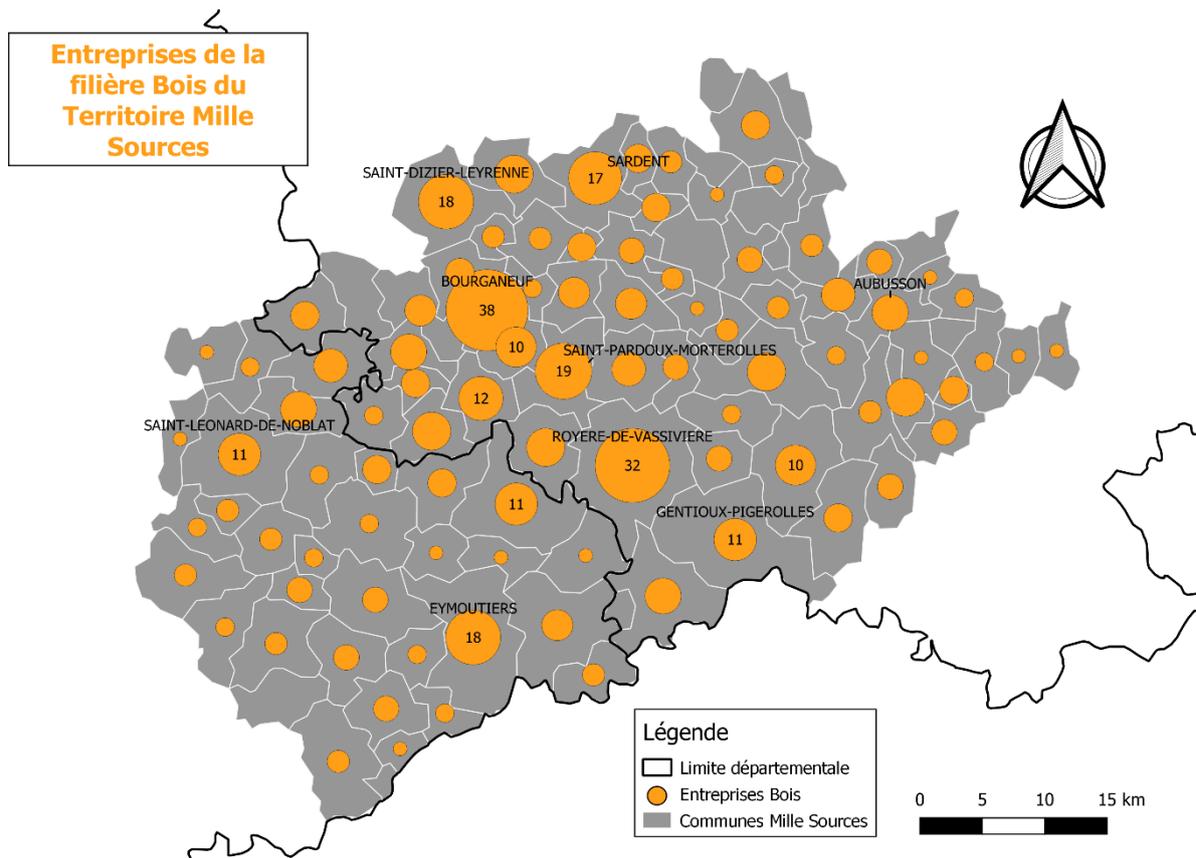
⁸ Association Pôle Interprofession Bois Limousin : APIB Limousin

- Sensibilisation des architectes à l'utilisation du bois ;
- Investissement dans la qualité.

3. La filière bois sur le territoire des Mille Sources

L'implantation forestière sur le territoire de l'ADECT Mille Sources est très intense en Creuse et au nord du territoire Monts et Barrages. On retrouve plus de 500 entreprises implantées, elles sont réparties dans les secteurs de l'exploitation forestière et la première transformation du bois en Creuse et dans les secteurs de première et deuxième transformation du bois en Haute-Vienne.

Illustration 14 :



Les entreprises importantes de la filière bois sur le territoire :

- Tartière et Fils SAS à Bourganeuf / exploitation forestière, sciage / effectif : 19 ;
- Cosylva à Bourganeuf / charpente, aménagement / effectif : 70 ;
- Ambiance Bois à Faux-la-Montagne / sciage, menuiserie, charpente, construction bois ; ameublement, agencement, bois énergie / effectif : 19 ;
- Creuse forêt à Felletin / exploitation forestière / effectif : 9 ;
- SARL Scierie Labourier à Blessac / sciage / effectif : 5 ;
- Bois et Scieries du Centre à Sauviat-sur-Vige / sciage / et filiales : Transport Bois du Centre ;
- Bois et Energie du Centre ; Granulés et Bois Moulés du Centre / effectif : 79 ;
- Scierie du Limousin à Moissannes et filiales : Centrale Biomasse ; Pellets et granulés ;
- SARL Parqueterie Prevost à la Croisille-sur-Briance / aménagement, parquet / effectif : 6 ;
- SAS Faye à Châteauneuf-la-Forêt / sciage, emballage (palettes) / effectif : 15 ;
- Entreprise Champeau à Eymoutiers et Feytiat, charpente / effectif : 150.

II. Enquête des entreprises de la filière bois

1. Analyse du panel

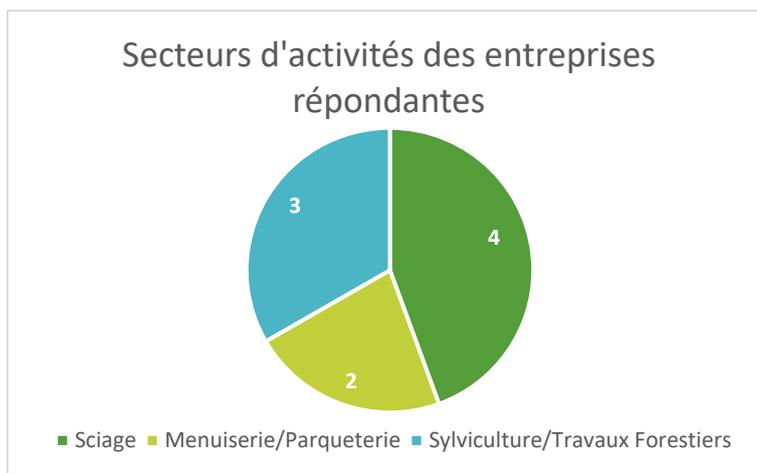
A. Le secteur géographique et d'activité

86 courriers co-signés par les présidents du PETR du Pays Monts et Barrages et du Syndicat mixte du Pays Sud Creusois ont été envoyés par l'Unité Départementale 87 de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine. Sept entreprises ont répondu à cette première sollicitation. Des relances ont été effectuées, mais beaucoup sont restées sans suite.

Illustration 15 :

Selon les caractéristiques du territoire, on retrouve plus d'entreprises sur le Pays Sud Creusois et ses 70 communes, avec une implantation géographique du massif forestier plus importante.

Les neuf entreprises répondantes à l'enquête sont pour les trois quarts d'entre elles creusoises et elles représentent différents secteurs d'activité de la filière : la sylviculture, les exploitations forestières, les travaux forestiers, les scieries, les menuiseries, les parqueteries.

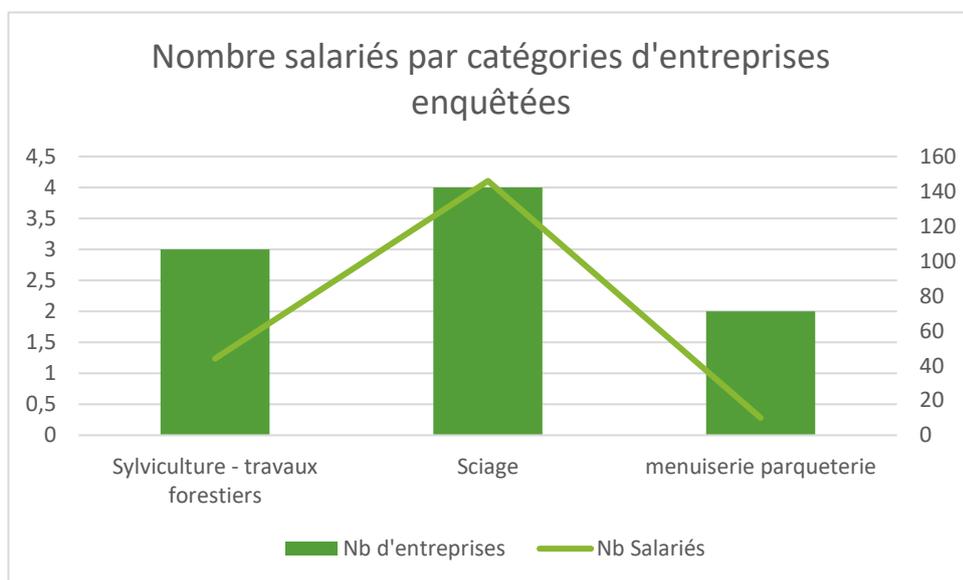


B. Le nombre de salariés

Concernant le nombre de salariés, les entreprises industrielles du sciage sont celles qui emploient le plus de personnes. En totalité 200 personnes sont salariées dans neuf entreprises. La plus petite entreprise emploie 3 personnes et la plus grande 70. Elles ont pour la plupart d'entre elles un modèle d'entreprise familiale.

Leurs effectifs salariés sont plutôt stables sur les cinq dernières années sauf pour une qui enregistre une baisse de son effectif liée à un turn-over important et des départs à la retraite.

Illustration 16 :



C. Le développement sur les cinq dernières années

Durant les cinq dernières années, les entreprises enquêtées ont pour beaucoup réalisé des investissements matériels et développé leurs activités. Par exemple, des investissements sur les lignes de production, sur des engins forestiers, une réorganisation en interne et des réaménagements sur des postes de travail ont été réalisés afin d'améliorer les conditions de travail et développer de

nouvelles activités. Certaines entreprises se sont développées en investissant dans des reprises d'activité.

D. Les difficultés récemment rencontrées

Pour la majorité des entreprises, la difficulté principale est celle du recrutement (Six entreprises sur neuf). Les trois autres considèrent également le recrutement comme problématique, sans être leur difficulté principale.

Deux entreprises ont souligné un vieillissement de leurs salariés et de futurs départs en retraite. Des postes seront donc à pourvoir. Les entreprises vont devoir s'organiser pour réaliser des formations en interne et des recrutements afin de réaliser un tuilage sur les postes.

La problématique du turn-over a également été évoquée deux fois. C'est une question qui revient assez fréquemment avec les nouveaux embauchés qui ne restent pas en poste pour différentes raisons (emploi passerelle, manque de motivation, situation géographique de l'entreprise, travail difficile ou horaires de travail décalés).

Les difficultés suivantes ont été évoquées une seule fois par les entreprises :

- Le « débauchage » réalisé par d'autres entreprises du même secteur d'activité ;
- Le manque de motivation des demandeurs d'emploi a été mis en avant par une seule entreprise, en revanche presque toutes les entreprises ont évoqué le sujet oralement ;
- Une des entreprises a été confrontée à un accident de travail d'un de ses salariés. Cela a engendré une réorganisation des équipes salariées ainsi que la réalisation d'un diagnostic qualité, sécurité, environnement ;
- Une entreprise est en litige avec un de ses fournisseurs, sur une de ses lignes de production, ce qui ne lui permet pas de produire à sa capacité maximale.

Les échanges au premier Comité de pilotage de l'ADECT, des rencontres plus informelles avec d'autres entreprises ou pendant la « Quinzaine du bois 2020 », ont éclairé les difficultés identifiées pendant l'enquête : recrutement, turn-over, départs en retraite. Des difficultés liées à l'implantation géographique de l'entreprise (éloignée de l'agglomération), à l'attractivité de la filière et des territoires ruraux, aux réorganisations en interne ont également été abordées.

E. Utilisation des éléments dégagés sur l'Ouest-Limousin

Les principales difficultés

Trois difficultés ressortent de façon particulièrement prégnante chez les entreprises du bois-menuiserie : le recrutement (19/25), la qualification des salariés (10/25) et l'approvisionnement en matières premières (9 /25) alors que celles du vieillissement des salariés et/ou départs en retraite de salariés qualifiés (5) et des licenciements (2) sont bien moins ressorties.

Les freins au développement

Les entreprises ont été interrogées sur ce qui pouvait freiner leur développement dans les cinq prochaines années. Les difficultés de recrutement ont été citées par l'ensemble des entreprises ayant répondu. Le recrutement constitue la problématique principale de beaucoup d'entreprises de l'échantillon.

2. Focus sur les difficultés de recrutement

A. Les modes de recrutement les plus utilisés

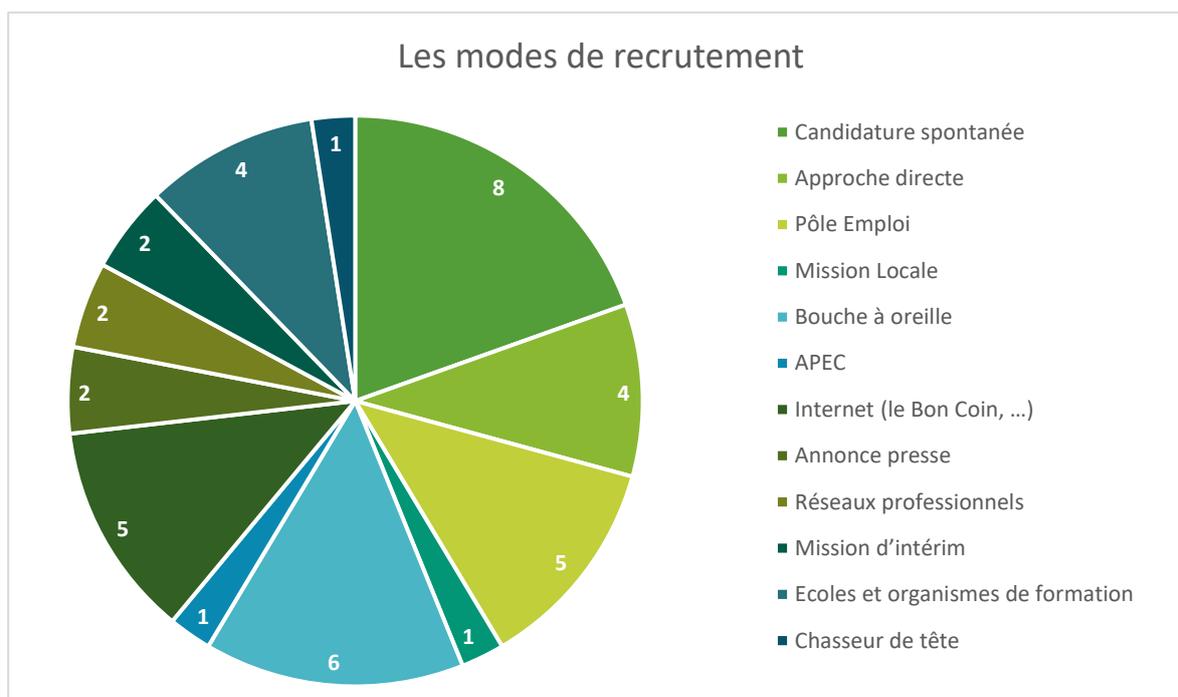
La plateforme de Pôle Emploi est utilisée par la majorité des entreprises (cinq sur neuf), chaque entreprise peut avoir un espace professionnel pour déposer ses offres d'emploi.

Le « bouche à oreille » fonctionne dans tous les secteurs d'activité, via des personnes de l'entreprise ou de l'entourage qui connaissent un ou des demandeurs d'emploi.

Quatre entreprises utilisent le numérique pour la communication de leurs offres, soit leur site internet, leur page Facebook ou l'utilisation de sites de recrutement... Les centres de formation sont également sollicités par trois entreprises sur les métiers (le Lycée des Métiers des Bâtiments de Felletin, l'École forestière de Meymac et d'autres du Limousin).

Trois entreprises utilisent leurs propres réseaux professionnels et réalisent des recrutements avec les agences d'intérim afin de tester la motivation, la capacité d'adaptation au travail et l'intégration dans l'équipe de la personne recrutée.

Illustration 17 :



B. Les besoins de recrutement dans les cinq prochaines années

Huit entreprises sur neuf ont des besoins de recrutement pour les prochaines années, elles sont presque toutes prêtes à employer en contrat à durée indéterminée⁹ à temps complet et à un temps de travail choisi. Certaines préfèrent passer par des agences d'intérim ou un contrat à durée déterminée¹⁰ avant de proposer un CDI.

Quatre entreprises auront des besoins de recrutement sur tous les postes et quatre entreprises sur des postes spécifiques.

⁹ Contrat à durée indéterminée : CDI

¹⁰ Contrat à durée déterminée : CDD

Les entreprises font ressentir les besoins de formation nécessaires pour les nouvelles embauches :

- Pour les métiers spécifiques pour lesquels il existe une formation scolaire, celle-ci est demandée pour intégrer l'entreprise et répondre aux missions du poste ;
- L'entreprise prendra le temps d'intégrer les nouveaux salariés en réalisant une formation plus ou moins longue, selon le poste de travail et si possible en binôme ;
- Le permis de conduire est souvent demandé par les entreprises qui ont des chantiers en dehors du siège de l'entreprise, c'est principalement le cas pour les entreprises de sylviculture et de travaux forestiers ;
- Elles mettront également en place les formations obligatoires selon leurs activités (Santé Sécurité au Travail¹¹, Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux¹², Phytosanitaires).

C. Les difficultés rencontrées

a. Le recrutement

Cinq entreprises évoquent le manque d'une main-d'œuvre qualifiée. Les candidats reçus par les entreprises n'ont souvent pas les compétences exigées par le poste et une formation en interne est nécessaire.

Les entreprises du sciage font remonter un manque de formation professionnelle initiale et continue. Pour les postes liés à la production, la formation semble relativement restreinte pour les entreprises. Pour les formations spécialisées sur les lignes de production de scierie, il existe deux certificats d'aptitude professionnelle¹³ et un Bac Professionnel. Mais la Région Nouvelle-Aquitaine ne compte qu'un seul centre de formation situé dans les Landes, alors qu'en France il en existe six au total. Pour les entreprises de sylviculture/travaux forestiers/gestion forestière, on retrouve des formations du CAP au Brevet de Technicien Supérieur¹⁴ au plus proche en Corrèze. Pour la formation de Parqueteur, il en existe deux en France dont une en Gironde. Concernant les formations de menuisier, on recense cinq centres de formation qui proposent le CAP en Limousin, un seul en Creuse pour le Bac Professionnel et un établissement en Nouvelle-Aquitaine pour les diplômés supérieurs.

La seconde difficulté est liée à la première. Cinq entreprises constatent que les formations professionnelles ne sont pas toujours adaptées ou ne sont plus en adéquation avec les pratiques des entreprises. Les sociétés évoquent « trop de théorie et des nouveaux diplômés arrivant sur le marché du travail n'ayant pas assez de compétences pour être aptes à réaliser les travaux de base du métier ». Les entrepreneurs sont conscients qu'on ne peut pas être opérationnel à 100 % sur un métier lorsque l'on n'a pas d'expérience, mais en ce qui concerne les bases du métier cela demande une formation supplémentaire en interne.

Concernant l'implantation géographique, deux entreprises font remonter un manque d'attractivité et d'accessibilité géographique. Pour celles qui utilisent le recrutement par le biais des agences d'intérim, les entreprises trouvent qu'elles n'ont pas assez d'attractivité par rapport à la métropole. C'est-à-dire qu'il y a un manque d'accès direct (exemple : autoroute) et un manque de mobilité (lié aux transports collectifs qui ne correspondent pas toujours aux horaires de travail).

¹¹ Santé Sécurité au Travail : SST

¹² Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux : AIPR

¹³ Certificat d'aptitude professionnelle : CAP

¹⁴ Brevet de technicien supérieur : BTS

b. Le turn-over

Le turn-over peut être récurrent dans certaines entreprises, trois entreprises de l'enquête de la filière l'ont évoqué. Ce sont des entreprises de différents secteurs d'activité et qui n'ont pas le même nombre de salariés.

Selon les entreprises, le turn-over peut s'expliquer par un rythme de travail parfois difficile (travail de nuit, travail trop physique), un manque de motivation des candidats (peuvent ne rester que quelques jours), un manque de main-d'œuvre qualifiée, mais aussi d'utilisation du poste comme emploi passerelle pour le demandeur d'emploi.

Cela n'est pas sans conséquence pour les entreprises, puisque chaque personne doit être formée au poste, qu'il faut attirer de nouveaux candidats régulièrement afin de ne pas manquer d'effectif, l'entreprise peut être contrainte à réduire son activité et ne pourra pas répondre à certains marchés, ...

c. Les départs en retraite

Cinq entreprises sur neuf ont évoqué la problématique des départs en retraite prévus dans les cinq prochaines années sur différents métiers plus ou moins qualifiés (dont un chef d'entreprise). Parmi les cinq entreprises, quatre vont anticiper les départs par le biais d'un recrutement avant la retraite du salarié concerné et une entreprise prévoit la montée en compétences d'un salarié avec une formation interne et un recrutement sur le poste manquant.

Pour l'entreprise qui n'a pas anticipé le départ en retraite, elle effectuera un recrutement au moment du départ.

d. Les freins sur certains publics

Il existe des freins de recrutement sur certains publics comme les femmes, les travailleurs handicapés et les séniors. Cinq entreprises sur neuf l'ont indiqué durant l'enquête.

Concernant les séniors deux entreprises ne souhaitent pas recruter ce profil par rapport aux tâches physiques demandées.

Pour les travailleurs handicapés, trois entreprises sur neuf n'ont pas la capacité d'adapter les postes de travail au handicap.

Concernant la réticence à employer des femmes, les entreprises citent la dureté du travail, mais aussi les locaux non adaptés (pas de vestiaires séparés).

Il est à noter que les entreprises mettent tout en œuvre pour minimiser la pénibilité au travail, réduire les accidents de travail et les risques professionnels.

D. Les solutions mises en place par les entreprises ou à mettre en place

Les entreprises mettent des solutions en place afin de pallier aux problématiques évoquées ci-dessus.

La première qui ressort est la formation au poste en interne qui peut durer plusieurs mois. La modification de l'organisation de l'entreprise en interne afin d'améliorer les conditions de travail. Utiliser une stratégie de fidélisation du personnel (exemple : proposition d'un plan d'évolution de carrière). Certaines entreprises font de la promotion afin d'attirer des candidats.

D'autres questions ont été évoquées, mais des solutions ne sont pas toujours mises en place. Comment attirer plus de candidats qualifiés, améliorer leur mobilité, promouvoir le secteur d'activité, mais aussi le secteur géographique ?

E. Utilisation des éléments dégagés sur l'Ouest-Limousin

Les problématiques de recrutement

Si la très grande majorité des entreprises de l'échantillon déclare des difficultés de recrutement, la problématique est plus ou moins prégnante, selon les cas.

Certaines ne reçoivent aucun candidat pour leurs offres et ne peuvent donc pas honorer leurs commandes et encore moins développer leur activité. D'autres sont obligées de recevoir dix candidats, voire d'en prendre plusieurs à l'essai avant de réussir à en sélectionner et en fidéliser un qui possède les savoir-être attendus. Cela est particulièrement vrai pour les métiers physiques. Ces deux configurations sont très fréquentes dans les entreprises du « sciage et du travail mécanique du bois ».

Un autre cas fréquent, plus particulièrement dans « la construction en bois », est le fait de ne pas réussir à trouver des candidats formés répondant à leur offre. L'entreprise reverra alors ses attentes à la baisse et fera évoluer le contenu du poste en simplifiant les tâches à remplir.

Par exemple, en l'absence de candidature de charpentiers de métier, les entreprises vont parfois recruter une personne de bonne volonté prête à se former sur le tas. Celle-ci sera alors positionnée sur les tâches les plus simples au départ avant de progressivement pouvoir remplir des missions plus complexes. Néanmoins, il existera un « plafond de verre » pour ce type de profil qui ne pourra pas apprendre sur le tas, la taille de charpente, l'épure....

Les problématiques de qualification

Les entreprises du « sciage et du travail mécanique du bois » partent du principe qu'il n'existe aucune formation initiale sur leurs métiers de production. Cela n'est pas forcément problématique pour certains métiers qui nécessitent seulement une formation sur le tas de quelques jours ou semaines comme pour les postes de production de la fabrication de piquets en châtaignier ou d'opérateurs machine dans la construction de palettes. La situation est différente pour des postes plus complexes comme scieur, affûteur ou classeur de bois. Ces métiers nécessitent de vrais savoir-faire et une très bonne connaissance du bois. De plus, il s'agit de postes stratégiques pour la rentabilité économique des scieries. Il est donc important de réussir à positionner des personnes compétentes sur ces postes.

La plupart des scieries pensent qu'il n'existe pas de formation initiale pour les scieurs de tête, affûteurs et classeurs de bois. Elles ne peuvent donc pas recruter directement des profils extérieurs sur ces postes sauf en en débauchant dans d'autres entreprises.

Du coup, leur stratégie est plutôt de faire « rentrer » les nouvelles recrues sur des emplois de manutentionnaire, ouvrier polyvalent voire de cariste. Les salariés les plus compétents pourront ensuite évoluer sur des postes nécessitant des compétences plus spécifiques et une bonne connaissance du bois comme classeurs de bois dans un premier temps puis scieurs sur une scie de tête dans un second temps. Ces parcours alliant formation sur le tas et promotion interne permettent in fine aux entreprises de disposer de personnels formés sur leurs postes clés (classeurs de bois, scieurs...).

Depuis quelques années, les moyennes et grosses scieries peinent à recruter du personnel, ce qui remet en cause ce mode de fonctionnement. La problématique est plus ou moins importante, selon les entreprises. Certaines se retrouvent en sous-effectif chronique alors que d'autres ne parviennent plus à faire évoluer suffisamment de personnel sur les postes stratégiques.

De nombreuses entreprises de « la construction en bois » ont regretté durant l'entretien que les formations initiales de charpentiers, menuisiers et constructeurs bois ne permettent pas de recruter

davantage de profils formés et d'apprentis. Les dirigeants de ces sociétés ont tendance à regretter la faible attractivité de ces formations qui ont, selon eux, deux conséquences négatives. En premier lieu, le nombre de personnes formées et d'apprentis est limité par le fait que ces formations soient complètes en nombre d'élève. Ensuite, ces formations ne peuvent se permettre d'être sélectives et n'accueillent pas forcément des personnes avec un projet professionnel précis et affirmé. Cela aura notamment des conséquences sur le nombre de personnes qui vont réellement faire leur carrière dans la filière.

Dans les scieries comme dans les entreprises de construction en bois, le rôle de l'encadrement intermédiaire est important. Il doit réussir à la fois à faire travailler des profils différents ensemble, mais aussi réussir à faire progresser les personnes rentrées sans formation dans la profession. Or, plusieurs entreprises de l'échantillon indiquent des lacunes dans la qualification de ces professionnels.

Le turn-over

La problématique du turn-over est surtout présente chez les entreprises du travail mécanique du bois (6/15) et plus particulièrement chez les moyennes et grosses scieries où abondent des abandons de poste au bout de quelques jours ou heures de travail.

Dans la plupart de ces entreprises, on retrouve un noyau dur de salariés qui sont en poste depuis de nombreuses années voire décennies. Plusieurs sociétés indiquent que ce phénomène de turn-over important en début de contrat a vraiment pris de l'ampleur dans les cinq dernières années. Cette situation est un peu frustrante pour des entreprises qui ont réussi à recruter et fidéliser leurs salariés pendant des années et qui se retrouvent en manque d'employés.

Le recrutement des Travailleurs Handicapés

Les postes de production dans le secteur du Bois-Menuiserie sont souvent très physiques ce qui complique le recrutement de personnes avec un handicap physique ou des problèmes de dos. Le renforcement de l'automatisation peut diminuer cette dimension physique et la nécessité de réaliser des tâches de manutention. Néanmoins, sur une chaîne de production, se pose la question des cadences que les Travailleurs Handicapés peineront à supporter. Les Travailleurs handicapés sont donc souvent positionnés sur des postes administratifs voire de commerciaux.

Le travail féminin se limite souvent aux postes administratifs voire de commerciales.

Deux raisons se dégagent pour expliquer la quasi-absence de femmes sur les métiers de production : la dimension physique de certains emplois et surtout les représentations à l'égard des métiers du bois-menuiserie perçus comme masculins.

Certaines entreprises regrettent l'absence de candidatures féminines et insistent sur le fait que l'automatisation rend certains postes plus accessibles. Il y a d'ailleurs dans certaines sociétés des femmes scieuses ou cheffes d'atelier. Néanmoins, des chefs d'entreprise font remarquer que certains postes peuvent être difficilement occupés par des femmes.

3. Focus sur la formation

A. Les formations des salariées en entreprise

a. La pratique de la formation

Les entreprises répondantes pratiquent toutes la formations pour leurs salariés et quatre d'entre elles ont réalisé des plans de formation avec leurs opérateurs de compétences¹⁵.

Dans la plupart des cas, c'est le dirigeant de l'entreprise qui s'occupe de mettre en place les formations pour ses salariés, sinon c'est le comptable ou le directeur des ressources humaines. Il existe aussi dans une des entreprises deux formateurs internes afin de former les salariés, que ce soit aux postes ou à la sécurité, ...

Concernant le relationnel entre les entreprises et les OPCO :

Côté positif, une entreprise a un excellent relationnel et quatre sociétés ont un bon relationnel.

Par contre, deux entreprises ont un relationnel assez moyen et deux autres un très mauvais. Les quatre entreprises qui n'ont pas trop de relationnel avec leurs OPCO n'ont pas mis en place de plan de formation pour leurs salariés.

Il peut y avoir une explication concernant les deux moyens et deux mauvais contacts : il y a eu une réforme des organismes paritaires collecteurs agréés qui sont devenus des opérateurs de compétences en avril 2019. Les entreprises ont été perturbées par le passage d'une vingtaine d'organismes paritaires collecteurs agréés ¹⁶ à onze OPCO représentant plus de 300 branches professionnelles.

Sur la question de la formation cinq entreprises souhaitent pouvoir former tous leurs salariés, que ce soit sur les formations internes qui permettent de prendre en main le ou les postes de travail, ou les formations externes obligatoires ou non, ou dans le cas d'un recyclage.

Certaines entreprises ont des périodes de formation privilégiées, selon l'activité. Par exemple pour les entreprises de travaux forestiers la période la plus favorable est l'hiver, pour la sylviculture, il s'agit de la période mai/juin. Il peut y avoir des fermetures annuelles (qui peuvent être l'été ou bien en périodes de fêtes de fin d'année).

b. Les difficultés rencontrées

Pour deux des entreprises répondantes, les difficultés qui sont recensées sur la formation des salariés sont les suivantes : ne pas pouvoir former tous les salariés, les formations sont souvent spécifiques aux métiers et au secteur d'activité de l'entreprise ; difficultés de regrouper les formations sur la même période afin d'optimiser les temps de formation sur une même semaine plutôt que sur plusieurs jours dans l'année.

B. Les formations scolaires en entreprise

a. Les pratiques de l'alternance et de l'accueil de stagiaires

La pratique de l'alternance est peu utilisée dans les entreprises de la filière bois, seulement quatre entreprises le proposent, soit en contrat d'apprentissage ou en contrat professionnel, du niveau CAP jusqu'au niveau BTS. Des recrutements ont déjà eu lieu à l'issue de la formation professionnelle.

¹⁵ Opérateurs de compétences : OPCO

¹⁶ Organisme paritaire collecteur agréé : OPCA

Deux entreprises indiquent vouloir former par le biais de la formation professionnelle dans l'avenir.

Au niveau de la pratique de l'accueil de stagiaires, que ce soit en validation d'étude, découverte 3^{ème} et en période de mise en situation professionnelle¹⁷, six entreprises accueillent des stagiaires. À l'issue de stages de validation d'études, des entreprises ont réalisé des recrutements.

b. Les difficultés rencontrées

Cinq entreprises ne souhaitent pas accueillir des étudiants en contrat d'apprentissage ou en contrat professionnel pour les raisons suivantes :

- L'entreprise n'est pas structurée humainement pour accueillir un apprenti ou un contrat professionnel, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de salarié qui peut être maître d'apprentissage soit parce que sa formation initiale est différente de la formation de l'apprenti, soit à cause d'un manque d'ancienneté dans le métier ou de formation de maître d'apprentissage ;
- Un coût élevé lié au matériel : les entreprises ne veulent pas prendre le risque de casses matérielles, qui auraient pour conséquences des investissements matériels supplémentaires ;
- Il n'existe pas toujours des formations dans la Région en lien avec certains métiers dans l'entreprise ;
- Il y a eu une ou de mauvaises expériences (manque de motivation, problème de ponctualité, manque d'écoute, fait de ne pas avancer professionnellement ou de rester sur les acquis...).

Six entreprises sur neuf ont des freins sur l'accueil de stagiaires principalement en raison de la responsabilité de la sécurité en cas d'accident.

Trois entreprises ne veulent pas du tout pratiquer l'accueil de stagiaires.

Les principales raisons à cette résistance sont :

- Beaucoup trop de responsabilités en termes de sécurité et trop de contraintes règlementaires en cas d'accident pour les stagiaires mineurs ;
- Des entreprises n'ont jamais accueilli de stagiaire et ne se sentent pas capables de le faire ;
- Des entreprises pensent qu'elles sont trop petites pour que le stagiaire découvre les différents métiers, « car en une journée il aura déjà tout vu et il va vite s'ennuyer ».

C. Les formations scolaires : utilisation des éléments dégagés sur l'Ouest-Limousin

Les entreprises interrogées dans le cadre de l'Enquête Bois de l'Ouest-Limousin ont fait part de difficultés importantes de recrutement. Celles-ci concernent à la fois des métiers peu qualifiés, mais aussi des postes nécessitant des compétences plus particulières.

Il est donc intéressant de faire un focus sur les enjeux de formation pour comprendre pourquoi des entreprises peinent à recruter des personnels formés. Cela s'explique-t-il par un manque d'attractivité des formations ou par le fait que les entreprises du territoire ne parviennent pas à attirer les diplômés ? Le nombre de personnes formées est-il suffisant et ces profils se pérennisent-ils en emploi dans la filière bois ?

Une vingtaine d'organismes de formation a été interrogés dans le cadre de l'ADECT Ouest-Limousin. Une partie de ces établissements forme des personnes qui pourraient travailler sur notre territoire (École Forestière de Meymac, Lycée des Métiers et du Bâtiment¹⁸ de Felletin, les « Compagnons »,

¹⁷ Période de mise en situation professionnelle : PMSMP

¹⁸ Lycée des Métiers et du Bâtiment : LMB

l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes¹⁹ (Babylone...). Les analyses ressorties de ces entretiens concernent donc également l'ADECT Mille Sources.

L'Enquête Bois de l'ADECT Ouest-Limousin s'appuie également sur des entretiens avec des structures de formation qui ont un recrutement plus local. Celles-ci ont forcément des spécificités, mais les remarques faites sur leurs problématiques d'attractivité et l'insertion de leurs élèves sont en partie valides pour des établissements similaires à notre bassin de vie.

Nous allons donc réaliser une synthèse de ces enjeux de formation en nous concentrant sur les informations qui concernent plus particulièrement les entreprises de notre territoire. Nous présenterons ensuite les actions mises en place dans le cadre de l'ADECT Ouest Limousin pour renforcer l'attractivité des formations et favoriser l'embauche de personnels formés. Nous concluons cette partie en indiquant les pistes de travail envisagées dans le cadre de notre ADECT.

a. Les principaux enjeux de formation dans les métiers du bois

Nous allons désormais faire une synthèse des enjeux de formation en distinguant l'amont de la filière (bûcheronnage manuel, les conducteurs de porteurs et d'abatteuses...), le sciage et les métiers liés à la construction (charpentiers, menuisiers...).

Le bûcheronnage manuel

Les besoins en bûcheronnage manuel sont importants et les donneurs d'ordre (scieries, coopératives...) éprouvent souvent des difficultés à trouver des sous-traitants. Or, les formations débouchent assez rarement sur des installations pérennes.

Les CAP agricoles Travaux Forestiers sont assez rares et sont plutôt des classes d'« insertion sociale » avec des élèves résidant à proximité de l'établissement. Les élèves restent donc assez rarement dans la filière forêt et ne viendront pas travailler sur notre territoire.

Le Bac Professionnel Forêt est seulement proposé dans quatre établissements de Nouvelle-Aquitaine. Il s'agit d'une formation attractive captant des élèves intéressés soit par le bûcheronnage soit par la dimension forêt. Les premiers vont souvent s'insérer directement sur des missions de bûcheronnage et débroussaillage ou poursuivre sur le Certificat de Spécialisation²⁰ Conducteur d'Engins Forestiers pour devenir débardeur ou conducteur d'abatteuse. Les seconds ont davantage tendance à privilégier la poursuite d'étude pour travailler ensuite dans la sylviculture.

Les BTS et BTSA²¹ Gestion forestière débouchent généralement sur des emplois de technicien forestier. Néanmoins, 10% des diplômés s'inséreraient sur des postes de responsables de chantiers forestiers. Ce sont en fait des jeunes qui ont passé un Bac Professionnel Forêt en étant intéressés par le bûcheronnage. Comme ils souhaitaient devenir encadrants, ils ont décidé de poursuivre en BTS Gestion Forestière pour atteindre cet objectif.

Les titulaires d'un BTS Technico-Commercial du Bois s'insèrent souvent sur des missions de commerciaux chez des fournisseurs comme Point P, Chausson ou Big Mat. Cela n'est en revanche pas le cas des diplômés de l'Ecole Forestière de Meymac qui a décidé d'axer les enseignements sur le bûcheronnage et l'amont de la filière. Leur insertion se fait donc souvent sur des profils d'acheteurs de bois dans des scieries, des coopératives et des entreprises de travaux forestiers.

¹⁹ Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes : AFPA

²⁰ Certificat de Spécialisation : CS

²¹ Brevet de technicien supérieur agricole : BTSA

Le brevet professionnel²² agricole Travaux Forestiers est proposé par l'École Forestière de Meymac et la Maison familiale rurale²³ de Nontron. Le public est constitué de demandeurs d'emploi et de quelques salariés qui souhaitent évoluer. L'insertion se fait plutôt dans des coopératives qui apprécient la polyvalence de ces profils qui peuvent faire de la plantation, du bûcheronnage et du débroussaillage.

Ces établissements proposent également le Brevet Professionnel²⁴ Responsable de Chantier Forestier qui permet notamment de créer son activité de bûcheronnage. Un établissement forme 10 stagiaires et l'autre 16. Ce nombre pourrait augmenter quelque peu les prochaines années, mais reste tout de même faible au regard des besoins exprimés en bûcheronnage manuel. Surtout que le nombre d'installations pérennes reste faible à la fin de ce BP.

Dans un de ces établissements, les installations sont relativement nombreuses mais peu pérennes. Cela s'explique notamment par la difficulté de ces personnes à gérer une entreprise, à avoir une vision à moyen terme et par un positionnement en poly-activités peu rentable.

Dans le second centre de formation, les stagiaires sont en contrat de professionnalisation et ont donc un projet professionnel plus abouti. Ils trouvent fréquemment des postes de responsable de chantier dans des coopératives ou des entreprises de travaux forestiers. Le nombre d'installations est en baisse depuis quelques années et il s'agit généralement de personnes qui reprennent l'entreprise familiale.

Au final, la plupart des installations concernent des travailleurs étrangers qui lèvent leur présomption de salariat en suivant une formation obligatoire de 150 heures après avoir justifié une année de salariat dans le secteur d'activité.

Les conducteurs de porteurs-débardeurs

L'École Forestière de Meymac est un des trois seuls établissements en France à proposer le BP agricole Conduite d'Engins Forestiers qui forme de futurs conducteurs de porteurs. Il s'agit d'une formation extrêmement attractive, mais qui forme seulement 16 personnes par an. Parmi elles, une « grosse moitié » de salariés. Ce sont généralement des bûcherons dont l'entreprise a acquis de nouvelles machines et qui doivent s'adapter à l'automatisation de leur outil de travail. Le reste des effectifs est composé d'élèves qui ont obtenu un Bac Professionnel Forêt. Ces apprenants sont en « contrat pro » et n'ont aucun problème à être embauchés.

Les conducteurs d'abatteuses

Depuis septembre 2019, l'École Forestière de Meymac propose un CS Pilotage de machines de bûcheronnage pour former 16 futurs conducteurs d'abatteuse par an. Il est accessible aux demandeurs d'emplois et aux jeunes de la formation initiale qui auront par exemple enchaîné un Bac Pro Forêt et un BP agricole Conduite d'Engins Forestiers. Ce CS ne devrait pas peiner à se remplir, mais le nombre de personnes formées semble assez faible au regard des besoins exprimés. En sachant qu'une abatteuse neuve coûte 300 000 €, il est compliqué d'envisager une augmentation de ce nombre.

Les scieurs, les classeurs de bois et les affûteurs

Le Centre de Formation d'Apprentis des Industries du Bois²⁵ de Morcenx propose un CAP Conducteur opérateur de scierie, un Bac Professionnel Technicien de scierie et un CAP Mécanicien Affûteur en apprentissage. Ces formations souffrent d'un déficit d'attractivité et le nombre d'apprentis est

²² Brevet professionnel : BP

²³ Maison familiale rurale : MFR

²⁴ Brevet professionnel : BP

²⁵ Centre de Formation d'Apprentis des Industries du Bois : CFAIB

extrêmement faible (7 en tout). Néanmoins, l'établissement a réussi à trouver un jeune pour une scierie du territoire qui a donc un apprenti affûteur dans ses effectifs.

Les métiers de la menuiserie

Les CAP Menuiserie sont très nombreux mais leur attractivité est limitée. Les abandons sont d'ailleurs nombreux chez les élèves qui n'ont pas choisi cette formation en 1er vœu.

Les titulaires d'un CAP sous statut scolaire sont nombreux à se retrouver sans solution. Un petit tiers des effectifs parvient néanmoins à s'insérer chez des cuisinistes, des plaquistes et plus rarement chez des menuisiers. Les élèves qui font leur CAP en alternance vont souvent s'insérer sur des missions de pose après avoir enchaîné un CAP Fabricant de Menuisier et Menuisier Installateur. Ces choix d'orientation sont souvent liés à la demande de l'entreprise.

Le BP Menuiserie (en alternance) est un diplôme très apprécié par les entreprises à dominante fabrication. Il est proposé par trois établissements ce qui permet de former 15 à 20 nouvelles personnes par an. Il s'agit donc de profils relativement rares.

Les bacs professionnels et diplômes de niveau supérieur ne correspondent pas forcément aux attentes des entreprises du territoire. Elles visent notamment à former des profils d'agenceurs et de responsables de production dans des menuiseries industrielles. Les entreprises artisanales locales recherchent plutôt des personnels de pose ou de production. Il faut dire que l'on ne trouve pas de menuiseries industrielles dans l'Ouest-Limousin.

Les charpentiers et les constructeurs bois

Les CAP Charpentier Bois sont rares et peu attractifs et ne forment donc que 10 à 15 nouveaux élèves par an. Il faut dire que les jeunes intéressés par le bois vont privilégier un CAP Menuiserie alors qu'ils vont souvent finir par poser des menuiseries en PolyVinylChloride²⁶ et en alu.

Le nombre de titulaires d'un BP Charpente est également très faible puisque ce diplôme s'inscrit dans la continuité du CAP. Ces profils sont très demandés et peuvent aspirer à une promotion rapide vers des postes d'encadrants.

Le CAP Constructeur Bois de Bellac est relativement attractif et accueille une douzaine d'élèves par an. Une grosse moitié de ces élèves poursuit ses études avec un CAP Charpente, Menuiserie ou ébénisterie dans l'agglomération limougeaude. Les poursuites d'étude hors département sont marginales bien que la formation du constructeur bois est imaginée comme un parcours débutant au CAP de Bellac, suivi d'un Bac Professionnel à Bort les Orgues et un BTS Systèmes constructifs bois et habitat²⁷ à Felletin. Les insertions se font généralement chez des charpentiers artisanaux ou des entreprises spécialisées dans l'ossature bois.

Les formations adultes en charpente et en construction bois souffrent d'un déficit d'attractivité. Dans un des organismes, la formation charpente connaît un regain d'intérêt de la part des candidats alors que dans la seconde souffre d'un manque de candidats et accueille souvent des personnes sans projet professionnel précis. L'insertion est alors problématique avec à peine un tiers des stagiaires qui obtiendraient un emploi dans la filière.

²⁶ PolyVinylChloride : PVC

²⁷ Systèmes constructifs bois et habitat : SCBH

La formation adulte de constructeur bois est également peu attractive, mais elle accueille des stagiaires avec un projet professionnel plus en phase avec la réalité de l'emploi que ceux de charpente. Ils parviennent donc à s'insérer sur des postes de production dans la construction en bois.

Les entreprises de la construction en bois considèrent généralement les postes de « Bureau d'Étude²⁸ » comme stratégiques, mais n'ont pas de difficulté de recrutement sur ces postes. À l'image du BTS SCBH, ces formations sont généralement attractives et scolarisent des élèves issus de filières professionnelles et générales. Elles permettent une insertion sur des postes de chefs d'équipe, conducteurs de travaux..., dans les entreprises de la construction à dominante bois. Il semble exister une bonne adéquation entre offre de formation et besoins en emploi pour ces métiers.

4. Focus sur le numérique

Étant donné que le numérique est considéré comme étant la filière transversale dans la démarche de l'ADECT Mille Sources, les questions suivantes sont liées à cette thématique et aux besoins recensés dans les entreprises.

A. La connectivité

Tout d'abord, comment sont connectées les entreprises à internet ?

Six d'entre elles ont une connexion en Asymmetric Digital Subscriber Line²⁹ (Ligne d'abonné numérique asymétrique), dont une entreprise qui a une de ses unités de production connectée à la fibre et une société est connectée à l'ADSL 2. Deux entreprises ont une connexion haut-débit et une entreprise est reliée à la fibre.

Voici les raisons pour lesquelles cinq entreprises ne sont pas encore connectées au haut débit ou la fibre :

- L'investissement est en cours ;
- La fibre n'est pas encore déployée dans leur secteur ;
- En attente de raccordement ;
- Le débit est suffisant pour l'entreprise ;

Le manque de débit internet pourrait avoir un impact important pour sept entreprises sur neuf.

Les impacts relevés sont les suivants :

Elles peuvent être contraintes à ne pas pouvoir répondre à certains marchés, certaines ne peuvent pas travailler sans internet du fait de l'utilisation d'équipements connectés (engins forestiers, robotisation en usine, maintenance des outils de production à distance...).

Pour une des entreprises, le manque de débit a exigé un investissement dans une antenne quatrième génération³⁰.

B. Les outils utilisés

Le graphique ci-dessous permet de constater que l'outil principal dans les entreprises est l'équipement informatique. Toutes les entreprises sont équipées à minima d'ordinateurs et certaines d'équipements de production numériques. Les trois autres principaux outils connectés qui sont les logiciels connectés, le site internet (six sociétés sur sept ont un site vitrine) et la gestion commerciale. Vient ensuite la mise

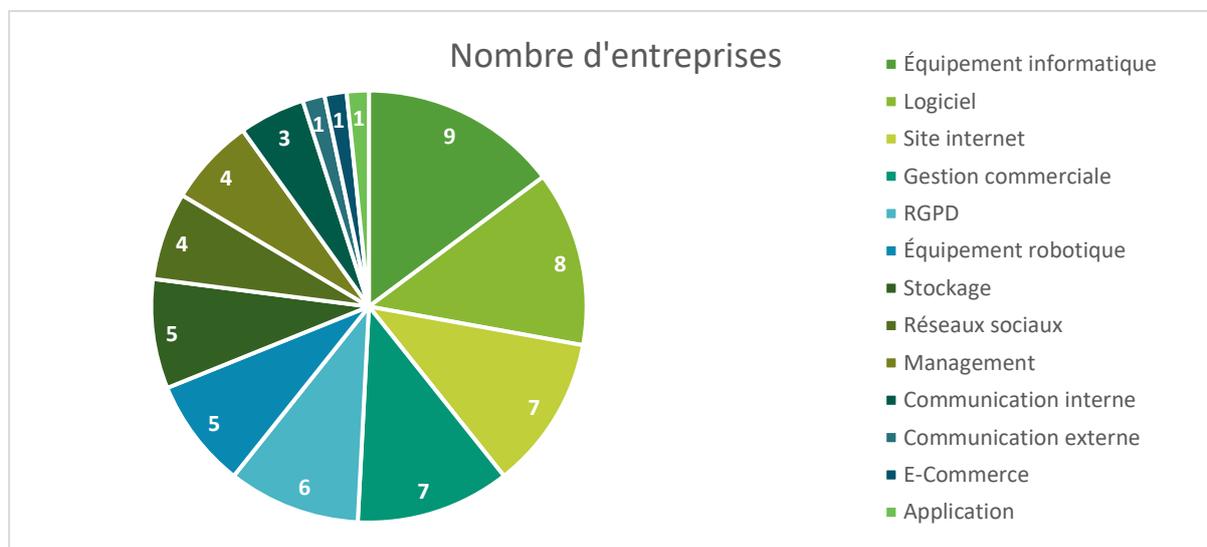
²⁸ Bureau d'Études : BE

²⁹ Asymmetric Digital Subscriber Line : ADSL

³⁰ Quatrième Génération : 4G

en place d'un règlement général de la protection des données³¹, les équipements robotiques et un stockage numérique.

Illustration 18 :



C. La formation

Au niveau des formations pour utiliser les outils numériques, 2 entreprises ont réalisé des formations en externe afin de développer ses compétences numériques et l'utilisation des logiciels.

Avec le développement numérique beaucoup de personnes ont évolué au fur et à mesure de cette évolution. Des personnes ont bénéficié des formations scolaires (conduite d'engins forestiers, conduite de lignes de productions de scierie et sur les logiciels pour les menuisiers/charpentiers...). Une seule entreprise a suivi une formation en externe.

La progression du numérique est impressionnante, huit sociétés pensent qu'en l'espace de quelques années cela a beaucoup évolué.

Elles pensent même que « le numérique est un virage à prendre et qu'il se développe de plus en plus ». Cela amène « obligatoirement un développement dans les entreprises comme des investissements matériels informatiques, robotiques connectées », le « développement de la fibre afin d'avoir une meilleure connectivité », « le numérique est très présent pour l'utilisation des logiciels de gestion d'entreprises et de stockage », « c'est un gain de temps, car la facturation est beaucoup plus rapide » et « avant il n'y avait rien sans le numérique, aujourd'hui il y a tout, nous pouvons tout faire ».

D. Les besoins des entreprises

Quatre entreprises ont des besoins de développement du numérique :

- Développer l'entreprise dans un modèle industriel avec une stratégie d'entreprise numérique ;
- Développer un emploi ou bien une prestation externe afin d'avoir une personne ressource pour s'occuper du volet numérique et connectivité (soit une montée en compétence d'un salarié ou un recrutement) ;
- Acquérir les compétences manquantes par le biais d'une formation (exemple : logiciels du pack office, facturation, ...).

³¹ Règlement général de la protection des données : RGPD

III. Les retours des acteurs de la filière bois

Plusieurs représentants de la filière bois ont été interrogés sur les problématiques rencontrées par leurs structures adhérentes.

Parmi eux, l'Union régionale des communes forestières³², l'Office National des Forêts³³, le Programme de reconnaissance des certifications forestières³⁴, la Coopérative Forestière Bourgogne Limousin³⁵, le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs Industriels du Limousin³⁶, Fibois Nouvelle-Aquitaine, la Région Nouvelle-Aquitaine et l'OPCO AKTO.

Quatre problématiques fortement soulignées.

La première est celle d'un déficit de l'image de la filière bois (cité huit fois). Il y a beaucoup de métiers manuels, avec une certaine « résistance » physique requise, par exemple sur les métiers d'ouvriers forestiers, bûcherons, charpentier... Les outils de travail et l'ergonomie se sont développés et ont réduit certaines tâches pouvant être difficiles sans adaptation du poste de travail et/ou de la mécanisation. L'attention sur les risques professionnels s'est développée (visites médicales régulières, formations sur la santé sécurité au travail, adaptation des locaux de l'entreprise, dispositif d'aspiration de poussières de bois...).

Par ailleurs, quand on parle d'image de la filière, on pense à la forêt et l'écologie. Certaines pratiques peuvent fausser la notoriété des métiers de la filière.

La deuxième problématique, relevée quatre fois, est celle du manque d'attractivité des métiers et des formations. Il y a un lien très fort avec l'image de la filière, un manque de sensibilisation des publics à la découverte de la filière et des formations proposées (jeune, grand public, acteurs de l'emploi, élus...).

La troisième problématique, citée six fois, est celle du recrutement dans les entreprises, les coopératives, Cette difficulté est liée à la mauvaise image de la filière, un manque de main d'œuvre qualifiée, un manque de formation, aux personnes formées qui ne restent pas dans la filière, un manque d'adéquation entre l'offre et la demande, un turn-over important dans les scieries et les coopératives, la question du salaire des employés.

Enfin, le manque d'attractivité territoriale a été relevé quatre fois et en particulier les problématiques de mobilité, le manque de visibilité des entreprises sur le territoire et des difficultés à trouver un emploi pour le conjoint.

³² Union régionale des communes forestières : URCOFOR

³³ Office National des Forêts : ONF

³⁴ Programme de reconnaissance des certifications forestières : PEFC

³⁵ Coopérative Forestière Bourgogne Limousin : CFBL

³⁶ Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs Industriels du Limousin : SEFSIL

IV. Les enjeux

Dans cette partie, nous reprenons les différents enjeux qui ont été recensés par les entreprises, les représentants de la filière, ainsi que par les centres de formation.

Quatre enjeux sont ressortis, le recrutement, la formation, l'attractivité de la filière, l'attractivité territoriale et le numérique.

1. Le recrutement et l'attractivité de la filière et du territoire

Le manque de main-d'œuvre qualifiée reste une difficulté récurrente. Les candidats étant peu formés sur les postes proposés, des formations en interne sont nécessaires. Les entrepreneurs pensent donc qu'il n'y a pas assez de personnes formées dans la filière et/ou qu'il y a un manque de formations scolaires et professionnelles. Certaines sociétés pensent aussi que les formations ne sont pas toujours adaptées aux métiers réalisés en entreprise.

Un manque de motivation des candidats est relevé. Certains ne restent que quelques jours et abandonnent. Les entreprises reconnaissent que certains métiers demandent une certaine capacité physique et/ou une cadence à tenir. La question de la mobilité est aussi énoncée, il y a là un enjeu d'attractivité des bassins d'emploi, du lieu d'implantation géographique de l'entreprise,

Des freins sur certains publics sont relevés. Pour les séniors, certaines entreprises ne souhaitent pas privilégier ce public sur des métiers physiques et qui demandent une certaine cadence. Elles restent ouvertes sur des postes avec une pénibilité réduite.

Les personnes en situation de handicap dans les entreprises sont majoritairement celles qui ont été reconnues travailleurs handicapés pendant leur carrière. Par ailleurs, tous les postes ne sont pas adaptables, ce qui freine les sociétés pour l'embauche de ce public.

La filière bois est vue comme un métier masculin, les femmes postulent essentiellement pour les postes administratifs. Le seul frein énoncé pour ce public est que les locaux de l'entreprise ne sont pas encore adaptés pour accueillir des salariés mixtes (sanitaires, vestiaires, ...).

2. La formation

Les sociétés souhaitent pouvoir former plus de salariés dans des formations qui concernent leurs secteurs différents d'activité et que ce soient des formations obligatoires. Certaines entreprises souhaitent avoir accès à d'autres formations pour que leurs salariés montent en compétences dans différents domaines. Des entreprises ont des périodes de formation à privilégier, en fonction de leur niveau d'activité et souhaiteraient regrouper certaines sessions dans un même lieu et sur une même période. Certaines entreprises sont ouvertes pour faire des sessions de formations communes.

Des entreprises ne pratiquent pas l'accueil d'apprentis, de contrats professionnels et/ou de stagiaires, elles restent ouvertes à cette pratique à l'avenir. Malheureusement, certaines entreprises ont eu de mauvaises expériences avec des étudiants peu motivés, sans démarche d'apprentissage ou ayant une formation trop éloignée des métiers réellement proposés. Par ailleurs, une problématique revient plusieurs fois, celle de la responsabilité règlementaire de l'entreprise quand elle accueille un stagiaire ou un apprenti mineur.

L'enquête réalisée sur l'Ouest-Limousin ajoute que le choix professionnel des étudiants est souvent flou par méconnaissance de la filière et de ses débouchés. Par ailleurs, les personnes formées ne trouvent pas toujours un emploi, ce qui peut créer des abandons de scolarité ou des changements de filière.

Sur certains métiers, il manque des formations pour former plus de personnes. Il n'existe par exemple qu'un centre de formation en scierie en Nouvelle-Aquitaine et il souffre d'un manque d'attractivité.

3. Le numérique

Les entreprises en phase de développement auront vraisemblablement besoin d'une montée en compétence globale sur le numérique. Cette évolution pourrait nécessiter des formations et/ou des recrutements de salariés spécialisés. Par ailleurs, la question de la montée en débit du territoire est un préalable au développement des entreprises de la filière sur cette question.

V. Préconisations et plan d'actions

Compte tenu des enjeux identifiés dans cette étude, un plan d'actions pourra être proposé pour répondre aux différentes problématiques. Il sera mis en place durant l'année 2021.

Un accent pourra être mis sur les problématiques de recrutement, formation et attractivité de la filière. Le numérique est lié en premier à une montée en débit du territoire et pourra être traité dans un second temps.

1. Enjeux de recrutement – aider les entreprises du territoire à recruter

A. Une nouvelle édition de la Quinzaine du bois

Une première édition de l'action a été mise en place en 2020 en partenariat avec l'ADECT Ouest-Limousin, afin de répondre aux besoins urgents de recruter des entreprises du territoire. Tous les acteurs participants ont montré leur intérêt pour cette action et seraient prêts à participer à une nouvelle édition en fonction des besoins de recrutement.

L'objectif est de présenter les métiers de la filière bois à des demandeurs d'emploi motivés, plus ou moins qualifiés, au travers de visites d'entreprises recruteuses et de centres de formation.

Les partenaires du projet sont les entreprises, les centres de formation, les représentants de la filière, les acteurs de l'emploi, les territoires,

B. Un job dating spécial bois

C'est une action qui peut se mettre en place sur une demi-journée ou une journée, selon les besoins des entreprises.

L'objectif est d'inviter des demandeurs d'emploi intéressés par la filière bois, pour réaliser des entretiens d'embauche express avec les entreprises recruteuses du territoire.

Les partenaires sont les entreprises, le réseau des acteurs de l'emploi et les territoires.

C. La structuration d'un réseau de communication des offres d'emploi de la filière sur le territoire

L'objectif est de centraliser les offres d'emploi et de formation des entreprises afin de les communiquer auprès du réseau des acteurs de l'emploi.

Les partenaires sont les entreprises, les centres de formation et le réseau des acteurs de l'emploi.

2. Enjeux d'attractivité – Valorisation des entreprises et des métiers de la filière

A. La réalisation de portraits d'acteurs

L'objectif est de montrer une image renouvelée des entreprises et des possibilités de carrières pour les salariés de la filière.

Il est proposé de réaliser une ou plusieurs vidéos qui présentent les entreprises et/ou un salarié qui a fait carrière dans la filière bois.

Par ailleurs, ces vidéos peuvent être complétées de « portrait d'acteurs » écrits (texte de présentation et photos) qui pourraient être diffusées auprès d'un large public.

La cible de l'action est le grand public, les scolaires, les territoires, les acteurs de l'emploi, les demandeurs d'emploi

Les partenaires sont les entreprises, les salariés, les centres de formation, les représentants de la filière, les territoires,

3. Enjeux de formation et d'attractivité - Sensibilisation du public scolaire

A. Sensibiliser les jeunes et promouvoir les métiers du bois

L'objectif serait de promouvoir la filière bois auprès du public scolaire avec une présentation des métiers et des formations possibles dans la filière.

Il est proposé de mettre en place des interventions par binôme : centre de formation et entreprise et/ou salarié en milieu scolaire.

Les partenaires sont les établissements scolaires, les centres de formations, les entreprises et les territoires.

4. Exemple d'actions mises en place dans le cadre de l'ADECT Ouest Limousin

Lors de la restitution de l'Enquête Bois de l'ADECT Ouest Limousin, il a été décidé de s'appuyer sur deux temps forts pour promouvoir les métiers et les formations de la filière bois : le forum de l'écoconstruction de Saint-Junien et la quinzaine du bois.

Par ailleurs, l'ADECT Ouest Limousin a permis la création du Le Groupement d'Employeurs d'Insertion et de Qualification³⁷ du Papier Carton Emballage³⁸.

Le forum de l'éco construction a permis plusieurs temps forts à destination du public scolaire et des demandeurs d'emploi :

- La venue de scolaires et de demandeurs d'emploi sur le forum de l'écoconstruction ;
- Un espace « métier-formation » avec une vingtaine de structures de formation présentes ;
- Des visites de scolaires organisées en deux temps : une sensibilisation aux enjeux du développement durable (45 minutes) et une découverte des métiers (45 minutes) ;
- Une venue des demandeurs d'emploi avec trois temps forts : visite de l'espace métiers formations, témoignages d'entreprises et job dating.

³⁷ Groupement d'Employeurs d'Insertion et de Qualification : GEIQ

³⁸ Papier Carton Emballage : PCE