

# **Éléments de cadrage pour une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Dans la filière bois de la Région Grand Est**



## Sommaire

Introduction	03
<b>Les politiques publiques du bois et de la forêt aux plan national et régional</b>	<b>04</b>
Le contrat stratégique de la filière bois 2018/2022	04
Le programme national de la forêt et du bois 2016/2026	05
Le contrat d'études prospectives du secteur des produits bois dans la construction et l'aménagement	06
Le programme régional de la forêt et du bois de la Région Grand Est 2018/2027	08
<b>Une filière forêt-bois au positionnement original</b>	<b>12</b>
Le bois est partout!	12
Les données emploi dans les branches et métiers de la filière forêt-bois en France	13
<b>La filière forêt/ bois dans le Grand Est</b>	<b>16</b>
Quelle définition de la filière bois ?	17
Les établissements sylvicoles et de forestage	17
L'emploi salarié au sein de la filière bois	18
A quoi s'attendre?	19



## Introduction

Les travaux entrepris dans le cadre du Projet d'investissement d'Avenir «Des Hommes et des Arbres, les racines de demain» comprennent un volet consacré aux ressources humaines et, plus précisément à la mise en oeuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la «filière» forêt-bois.

Réaliser cette GPEC suppose qu'en amont soient partagées des informations concernant ces activités.

Il s'agit tout d'abord de revenir, de manière très synthétique, sur les grands documents qui encadrent les politiques publiques en ce domaine. Il s'agit pour l'essentiel du programme national de la forêt et du bois, qui s'incarne dans un contrat de filière. Ces documents sont traduits au niveau régional.

Chacun de ces documents intègre une dimension «relations humaines» source d'information sur les tendances en cours dans les métiers et activités de la forêt et du bois, sur les orientations retenues au plan politique. S'y ajoute une étude prospective des métiers du bois construction et aménagement qui complète l'information disponible.

Dans un second temps, il a paru souhaitable de faire le point sur le positionnement des activités forêt-bois dans l'économie globale, en France. Deux sources ont été exploitées. La première est la comptabilité nationale et plus précisément le tableau des consommations intermédiaires, qui permet de connaître les articulations entre branches. Il en ressort que les industries du bois, papiers, cartons ne sont pas spécialement en position de force, contrairement à d'autres branches.

La seconde source mobilisée est le ministère du travail qui diffuse de nombreuses informations concernant les familles de métiers qui ont été synthétisées afin de faire ressortir quelques enjeux centraux. On y apprend notamment que les activités liées au travail du bois n'ont pas les mêmes caractéristiques que les activités de process (papeteries...). Dans ces dernières, le niveau de formation est plus élevé, de même que les rémunérations par exemple. Il n'est donc pas possible de traiter l'ensemble des activités comme un ensemble homogène. Il conviendra donc de distinguer les activités et les métiers qui répondent à des critères de gestion différents.

Enfin, les données présentées portent sur les dynamiques d'emploi des activités de la forêt et du bois, dans la Région Grand Est. Quelle que soit l'activité considérée, les effectifs sont plutôt orientés à la baisse. Mais cette baisse porte des enjeux différents selon les territoires. Dans le Bas-Rhin par exemple, les emplois dans les activités liés au bois sont nombreux, mais ils pèsent peu dans le total des emplois du département. Il en va autrement dans les Vosges où ces activités représentent une part importante de l'emploi salarié.

Ces quelques données de cadrage ne constituent qu'une première approche de la «filière» forêt-bois. Elle doit maintenant être complétée par des entretiens avec les principaux acteurs afin de pouvoir élaborer une GPEC conforme aux attentes des différents segments qui constituent ce groupe d'activités.



### **Principaux documents sources de la première partie**

Contrat stratégique de filière bois 2018/2022, Conseil National de l'Industrie

Contrat d'Etudes Prospectives de secteur des produits bois dans la construction et l'aménagement, Ministère du travail, 2019

Programme national de la forêt et du bois 2016/2026, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2017

Programme régional de la forêt et du bois dans la Région Grand Est, 2018/2027, Etat, Région Grand Est, Fibois, 2019

Contrat de filière forêt bois Grand Est 2017/2020, Etat, Région Grand Est

Contrat d'objectifs territorial forêt, bois et ameublement, Etat, Région Grand Est, v.a.

Filière bois. Appui au contrat d'objectifs territorial - volet 1, OREF Alsace, OPEQ, Lorraine Parcours Métiers, juin 2017

Cour des comptes, Les soutiens à la filière forêt-bois, novembre 2014

# Les politiques publiques du bois et de la forêt, aux plan national et régional

La « filière Forêt-bois » fait l'objet de nombreuses attentions... depuis des décennies. Des programmes nationaux comme régionaux ont été mis en œuvre pour soutenir la filière et remédier aux nombreuses difficultés auxquelles elle doit faire face. Les principaux programmes nationaux et le programme régional Grand Est actuellement en vigueur sont résumés ci-après, en insistant tout particulièrement sur les volets emplois/formation. Ces volets sont particulièrement développés dans les contrats d'études prospectives au plan national et dans le contrat d'objectifs territorial au niveau régional.

## Au plan national: le contrat stratégique de la filière bois 2018/2022

### Projet structurant n°1 : Renforcer l'innovation collaborative « cadre de vie ; demain le bois »

Replacer le bois au cœur de l'Habitat et de la Cité, en partant des usages et en s'interrogeant sur les marchés futurs : bois dans l'aménagement intérieur et le confort, bois dans la qualité de vie, bois dans les espaces de travail, bois dans les dynamiques de connectivité.

Chacun de ces thèmes est porteur de nouveaux marchés et nécessite un effort soutenu vers l'innovation et le multi-matériaux (hybrid-wood).

2018 : état des lieux du cadre de vie aux marchés de demain ; 2019 : définition des creusets d'innovation : les hubs « demain le bois », 2020 : Etape 3 de prototypage : les solutions demain le bois et communication vers les marchés

**Projet structurant n°2 : Réalisation exemplaire des JO 2024** pour réduire le bilan carbone des Jeux de 30%, en recourant à la construction bois

### Projet structurant n° 3 : Accélérer la transformation des entreprises de la filière

• Accompagner l'évolution des compétences : les évolutions attendues des marchés, aussi bien quantitatives que qualitatives, s'orientent clairement vers des produits et/ou des services de plus en plus techniques dans un contexte souvent très concurrentiel. Il faut gagner en productivité tant dans la mobilisation du bois que dans la fabrication et la pose des produits bois.

De plus, la maquette numérique (BIM) se développe, ainsi que la numérisation de l'industrie et de la construction. D'où un besoin en compétences nouvelles « la mutation à venir de la filière pourra également s'observer, pour l'évolution des compétences, sous l'angle du « travailler ensemble », au sein de nouveaux réseaux et avec des outils collaboratifs devant demain faire intervenir dans un

nouveau jeu d'acteurs des entreprises multi-compétentes, des TPE en contact avec le client final, la coexistence entre entreprises numérisées et entreprises « traditionnelles », ...

Calendrier : Réalisation d'un Contrat d'Etude Prospective (CEP) en 2018/2019

Elaboration d'un plan d'actions ADEC : Action de développement des emplois et des compétences en 2019/2020

• Favoriser la croissance des entreprises à travers le dispositif « accélérateur de PME » pour accroître le nombre d'ETI ; « L'accélérateur PME consiste en un programme de coaching accéléré de chefs d'entreprises, au standard d'un executive MBA, conçu par Bpifrance, sur 24 mois intégrant 16 jours de formation plus du conseil personnalisé dense à l'issue d'un diagnostic 360° de l'entreprise ». L'accompagnement de 30 entreprises est visé.

En complément des projets structurants, le CSF Bois animera des travaux avec les représentants de la filière autour de 4 défis. Organisées en mode projet, ces travaux ont vocation à s'inscrire en cohérence avec les objectifs du Programme National de la Forêt et du Bois (PNFB)

**DÉFI 1** : développer les analyses stratégiques au service de la filière

**DÉFI 2** : accompagner le développement et la transformation des entreprises

Les actions viseront à :

- Poursuivre l'action sur l'attractivité des métiers développée depuis 2016 avec les moyens du Plan Bois 2 (mise à niveau du site <http://www.metiers-foret-bois.org>, nouvelle brochure Onisep ...),
- Mettre en place une coordination stratégique et durable des actions mises en oeuvre aux plans national et régional,
- Soutenir l'expérimentation territoriale innovante pour un lien direct emploi/formation,
- Capitaliser les attentes des entreprises (dispositifs de formation, besoins de recrutement),
- Rendre plus efficaces les processus de réponses aux besoins en national comme en régions.

**DÉFI 3** : valoriser et mobiliser la ressource et sécuriser les approvisionnements à court, moyen et long terme

Sécuriser l'approvisionnement des entreprises, améliorer la valorisation de la ressource forestière et poursuivre l'adaptation de l'offre de la première transformation au besoin des marchés de la deuxième transformation.

**DÉFI 4** : développer le bois dans la construction – réhabilitation – agencement



## Le Programme National de la Forêt et du Bois 2016/2026

Le document rappelle que plusieurs politiques d'Etat soutiennent la filière bois :

- Loi pour la transition énergétique et la croissance verte (LTECV)
- Stratégie nationale bas carbone (SNBC),
- Stratégie nationale des ressources,
- Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE)
- Stratégie nationale de mobilisation de la biomasse (SNMB).
- Programme d'action pour la construction et la transition énergétique
- Plan transition numérique du bâtiment, qui inscrit le secteur de la construction dans la transition bas carbone du futur.
- Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt (LAAAF) reconnaît quant à elle d'intérêt général :

o la protection et la mise en valeur des bois et forêts ainsi que le reboisement dans le cadre d'une gestion durable ;

o la conservation des ressources génétiques et de la biodiversité forestière ;

o la protection de la ressource en eau et de la qualité de l'air par la forêt ;

o la protection ainsi que la fixation des sols par la forêt notamment en zone de montagne;

o la fixation de dioxyde de carbone par les bois et forêts et le stockage de carbone dans les bois et forêts, le bois et les produits fabriqués à partir de bois, contribuant ainsi à la lutte contre le changement climatique

La LAAAF prévoit en outre l'élaboration de Programmes régionaux de la forêt et du bois (PRFB) pour permettre une adaptation régionale des orientations et objectifs du PNFB dans un délai de deux ans suivant sa publication. Les PRFB viendront se substituer aux orientations régionales forestières (ORF) et aux programmes pluriannuels régionaux de développement forestiers (PPRDF).

Le Programme national de la forêt et du bois (PNFB) doit fixer les orientations de la politique forestière, en forêt publique et privée, en métropole et en outre-mer, pour une période de dix ans. 5 groupes de travail se sont réunis depuis 2014, et ont présenté des propositions en 2015 qui étaient le PNFB. Celui-ci doit répondre aux défis auxquels la filière doit faire face :

- investir en forêt pour faire baisser les coûts d'exploitation,
- mettre en gestion des parcelles peu ou non gérées et reconstituer les peuplements ;
- accélérer la modernisation des exploitations forestières et des scieries afin qu'elles puissent innover et approvisionner

les marchés dans des conditions performantes et concurrentielles ;

- réduire le déficit commercial à travers le rapatriement de la valeur ajoutée sur le territoire, notamment dans les scieries et la construction ;

- assurer une meilleure mobilisation des ressources en bois (forêts privées et publiques), des coproduits et des bois en fin de vie, ainsi qu'une meilleure articulation des usages du bois, en privilégiant les matériaux générateurs de valeur ajoutée et de coproduits pour l'industrie et l'énergie;

- développer des nouveaux usages des espèces feuillues qui couvrent près de 70 % des espaces boisés;

- développer des produits innovants, répondant aux demandes des marchés, en valorisant toutes les qualités intrinsèques de la matière première bois (matériaux recomposés, valorisation chimique des composants, etc).

Pour répondre à ces défis, trois axes principaux ont été retenus :

### 1) Initier des évolutions majeures en forêt

- Maintenir et renforcer la politique de prévention et de lutte contre les risques (incendie, tempêtes, sanitaires, en montagne, protection des littoraux, espèces exotiques envahissantes)

- Restaurer l'équilibre sylvo-cynégétique (équilibre forestiers/chasseurs, plans de chasse, techniques sylvicoles spécifiques)

- Diminuer les incertitudes liées au changement climatique (développement de l'observation et du suivi, de la recherche sur l'amont forestier, améliorer le transfert de la recherche et de l'observation, adopter des sylvicultures dynamiques et adaptatives, développer des démarches de filières dans les territoires)

- Dynamiser la gestion forestière (cibler l'intervention publique sur les propriétaires ayant le plus de potentiel économique, favoriser le regroupement des propriétaires forestiers, améliorer le partage d'information, l'efficacité des documents de gestion durable et le régime de coupe, accompagner les sylvicultures plus dynamiques, améliorer l'accessibilité aux massifs)

- Connaître, préserver et valoriser la biodiversité (améliorer les connaissances sur l'état et l'évolution de la biodiversité forestière et évaluer les politiques publiques forestières, préserver la biodiversité et améliorer le suivi du réseau des aires protégées forestières)

- Mieux connaître les services rendus par le fonctionnement des écosystèmes forestiers (évaluer précisément, massif par massif, l'ensemble des services écosystémiques rendus par les forêts)

### 2) Stimuler le renouveau industriel et encourager par un travail interministériel les utilisations durables du bois, en lien avec le CSF

- Accompagner les gains de compétitivité (recherche sur



l'étude et l'évaluation des performances du matériau bois en comparaison avec d'autres matériaux, valorisation des feuillus, accompagnement des entreprises pour moderniser leurs outils et être en capacité de répondre rapidement à la demande de nouveaux produits ou de petites séries.

- Encourager l'utilisation du bois (favoriser les usages du bois notamment dans la construction, commande publique communication ciblée et programmes éducatifs)

- Être offensifs à l'international, en lien avec le CSF (au plan économique et au niveau des institutions européennes et internationales pour une gestion durable des forêts au plan mondial)

### **3) Mettre en place des actions transversales au bénéfice de toute la filière**

- Éduquer, moderniser la communication (capteurs d'opinion, communication sur ses actions et sur le rôle de la forêt et du bois au 21ème siècle)

- Mieux structurer les liens entre les professionnels de la filière (Disposer d'un outil institutionnel unique, créer un outil logistique, créer un outil économique pour faciliter l'accès à des données agrégées pouvant aider les professionnels à se positionner sur un marché et à signer des contrats de fourniture de bois ou de services sur le long terme.

- Veiller à une articulation optimale des usages du bois, en lien avec le CSF Bois.

- Un plan national ambitieux « Forêt-Bois : Recherche, Développement et Innovation 2025 »

- Renforcer la formation au sein de la filière, en lien avec le CSF Bois (le développement de la filière forêt-bois nécessite une offre de formation adaptée pour renouveler les compétences et prendre en compte les enjeux forestiers dans leur globalité (préservation de la biodiversité, changement climatique, etc) ainsi que les besoins de la filière. Le contrat de filière prévoit un axe stratégique 3 « promouvoir et développer les emplois de la filière bois » et 4 actions, dont l'une vise à « Clarifier, développer et dynamiser l'offre de formation initiale et continue ». La priorité est la coordination et le renouvellement des formations existantes et leur positionnement respectif pour répondre à la demande de compétences dans les domaines de la gestion et de l'exploitation forestière, du développement durable, de la mobilisation des bois et des technologies du bois, en lien avec la recherche, mais aussi les sciences du génie civil et de l'énergétique, de l'architecture et du design.

- Optimiser les soutiens à la filière

## **Contrat d'Etudes Prospectives du secteur des produits bois dans la construction et l'aménagement (décembre 2019)**

Le CEP commence par dresser un état des lieux des entreprises et de l'emploi dans le secteur

Côté entreprises, on retiendra que les profils d'entreprises sont divers allant du petit atelier de menuiserie à l'industrie lourde du panneau, avec un mouvement de concentration en cours. Beaucoup sont tournées vers leur marché local, mais la fabrication de panneaux et placages réalise 45% de ses ventes à l'export.

Le CA des entreprises croît fortement (+10% entre 2013 et 2017). Ces entreprises connaissent un certain rebond depuis 2016, mais les entreprises du bâtiment et du négoce ont vu leurs indicateurs de performance se dégrader tandis que ceux des activités industrielles se sont améliorés – augmentation de la VA/tête liée à une augmentation de productivité.

Côté emploi, on relève que depuis 2016, une dynamique positive a été retrouvée mais, globalement, l'emploi entre 2007 et 2018 a reculé : -23% dans la transformation, -10% dans le négoce, -12% dans la construction. Toutes les familles de métiers sont concernées, à l'exception des métiers de la conception qui ont gagné des emplois.

La pyramide des âges est assez favorable, le taux de féminisation des emplois est faible, notamment dans les travaux de couverture et de charpente. Les femmes sont plus représentées dans la fabrication de parquets et le négoce. Les emplois sont concentrés dans 4 régions : Ile de France, Auvergne Rhône Alpes, Nouvelle Aquitaine.

### **Le CEP reprend ensuite les facteurs de mutation du secteur :**

#### **1\_ Un contexte propice au développement du bois dans la construction dans les années à venir**

- Un contexte sociétal globalement favorable, avec le développement en particulier de la conscience environnementale des consommateurs (transition énergétique) ;

- Le renforcement du cadre normatif et réglementaire au niveau national ;

- Une politique industrielle porteuse et une organisation des acteurs de la filière.

#### **2\_ Une demande croissante en construction-bois**

- Une reprise à l'oeuvre du secteur du bâtiment en général et une croissance anticipée de l'activité de la filière-bois sur certains segments de la construction neuve d'ici à 2030 ;

- Un marché de la rénovation qui devrait progresser de manière très significative ;



- Une commande publique qui devrait tirer le marché.

### **3\_Une plus grande intégration de la filière-bois**

- Une intégration plus forte entre les produits-bois et les nouveaux besoins des activités en amont et en aval ;
- Un levier clé pour relocaliser l'approvisionnement de la filière et améliorer sa compétitivité ;
- La capacité à structurer une filière du feuillu compétitive.

### **4\_Une large adoption des technologies numériques par les entreprises dans la prochaine décennie**

- Fiabilisation de la production ;
- Flexibilisation et amélioration de son rendement ;
- « chaîne numérique », de la conception au chantier ;
- Optimisation des ventes.

### **5\_L'intégration nécessaire de nouveaux produits et nouveaux process**

- L'innovation pour répondre aux défis techniques de la construction et de l'aménagement ;
- Les bâtiments « grande hauteur » ;
- Vers un renforcement de la préfabrication ;
- Vers la personnalisation de l'offre.

Le scénario prospectif retenu par les acteurs de la filière est assez positif puisqu'il entrevoit une croissance soutenue de l'emploi de 12% d'ici 2025. 75 000 postes seraient ainsi créés : 30 000 en raison de la croissance de l'activité du secteur et 45 000 en raison des départs en retraite.

### **Les enjeux emplois compétences auxquels le secteur devra faire face sont les suivants :**

- Des difficultés de recrutement d'ores et déjà présentes pour les métiers de chargés d'études, technicien bois, menuisier, charpentier, technicien de maintenance, conducteur de travaux spécialisés bois
- des difficultés d'autant plus fortes pour les métiers d'acheteur bois et chargés d'affaires ou conducteurs de travaux car les compétences requises évoluent fortement
- Les départs en retraite pénalisent les activités de charpentier, menuisier, opérateur de production et conducteur de production
- L'offre de formation n'est pas adaptée, ni en flux de formés, ni en termes de contenu pour les métiers de la première transformation du bois, de technicien bois, de menuisier et charpentier
- Faire face à la montée en puissance des métiers de la conception et des méthodes pour pouvoir répondre par des offres sur mesure, intégrer l'innovation produits/process, optimiser la production
- Transformation des métiers d'opérateurs spécialisés vers ceux des conducteurs de lignes automatisées avec des

compétences communes aux autres secteurs industriels

- Montée en puissance des métiers de la maintenance industrielle avec le développement des machines numérisées, robotisées et automatisées. Les compétences des agents de maintenance deviennent stratégiques
- Des compétences nouvelles pour les menuisiers et charpentiers en lien avec des nouveaux matériaux, de nouveaux marchés (rénovation...) la préfabrication...
- Numérisation généralisée qui touche tous les secteurs/métiers
- Nécessité pour les entrepreneurs de se former pour faire des choix stratégiques (marché, modèle économique...)
- Renforcement également du management et de l'encadrement qui devra être en mesure d'intégrer les innovations et les changements d'organisation

Pour mémoire, il existe aussi une étude prospective sur les métiers de la forêt et du bois, en date de 2014, mais elle ne concerne que les agents de l'Etat et de l'ONF, raison pour laquelle nous ne la mentionnons pas.

### **Projet de plan d'actions à l'issue du CEP**

#### **Action N°1**

Concevoir et expérimenter des parcours d'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les publics en IAE vers les métiers du secteur en tension de recrutement

Du recensement des besoins en emplois, à l'intégration des nouveaux salariés via des parcours personnalisés mobilisant les dispositifs des partenaires existants de l'emploi-formation en matière d'immersion, de préparation à l'emploi, formation, professionnalisation...

#### **Action N°2**

Renforcer les outils du secteur pour attirer les jeunes vers ses métiers

Outils d'information et/ou d'orientation digitaux, initiatives locales entre acteurs de la formation initiale et des entreprises, actions innovantes de découverte « immersive » des métiers et du travail, conventions de partenariat...

#### **Action N°3**

Réaliser les ajustements sur les filières de formation diplômante et certifiante pour les publics scolaires et apprentis.

Développement de la formation par la voie de l'apprentissage notamment pour la dernière année de BAC PRO et les BTS, développement des flux des effectifs préparant un BP, ajustement des référentiels de l'offre de certification aux évolutions-métiers, formation des enseignants à ces évolutions....

#### **Action N°4**

Mettre à disposition une offre de formation mutualisée ciblée sur les compétences clés 2025 pour les artisans, les salariés et nouveaux embauchés avec un diplôme



généraliste

Elaboration d'une « mosaïque » de 5 modules de formation mixant distanciel, présentiel, Actions de Formation En Situation de Travail :

M1. Evolution des solutions techniques-bois ;

M2. Pilotage d'équipements automatisés de transformation du bois et de fabrication ;

M3. Sécurité et prévention des risques sur chantier;

M4. Pilotage de chantier ; M5. Découverte bois.

### Action N°5

Mettre en place une offre d'accompagnement des artisans et dirigeants de TPE-PE en matière de conduite du changement et de GPEC.

Développement des compétences de management et de gestion RH (entreprise en croissance), des compétences techniques et économiques en lien avec le bois dans la construction et l'aménagement, de conduite du changement et d'apprentissage du « métier » de chef d'entreprise.

## Le Programme Régional de la Forêt et du bois de la Région Grand Est, 2018/2027

Le PRBF est basé sur une analyse Atouts Faiblesses Opportunités Menaces (page 125 du document) réalisée par les acteurs de la filière. Il comprend 4 axes stratégiques :

- donner un nouvel élan à l'action interprofessionnelle,
- renforcer la compétitivité de la filière au bénéfice du territoire régional,
- dynamiser la formation et la communication,
- gérer durablement la forêt et la ressource forestière.

Ces quatre axes incluent 15 objectifs et 105 actions, dont une vingtaine d'actions phares (AP)

### Axe stratégique I : Donner un nouvel élan à l'action interprofessionnelle

Objectifs :

#### I.1 : Refonder la gouvernance et les orientations stratégiques

- Repenser la gouvernance,
- Etablir les priorités stratégiques et programme d'actions.

#### I.2 : Penser et agir collectivement

- Organiser l'animation interprofessionnelle,
- Renforcer les liens entre les acteurs économiques,
- Etre le porte-parole de l'ensemble des acteurs de la filière (AP),
- Mutualiser la connaissance et la veille sur les industries de la filière avec les acteurs Institutionnels,
- Stimuler l'émergence des groupements et des mutualisations, Promouvoir la synergie entre forêts publiques et privées.

#### I.3 : Mobiliser et diffuser l'information au service de la filière,

- Assurer la veille économique,
- Assurer la veille technologique sur les nouveaux produits et les nouvelles techniques,
- Relayer l'information sur les normes et réglementations s'appliquant à la filière bois,
- Informer sur les appuis disponibles en matière de conseil et d'aides financières,
- Structurer l'information prospective sur l'approvisionnement de la première transformation,
- Décliner l'information en intégrant la dimension transfrontalière de la région,
- Faire connaître les produits et savoir-faire de la filière en région



## **Axe stratégique II : Renforcer la compétitivité de la filière au bénéfice du territoire régional**

Objectifs :

### **II.1 : Prendre appui sur la recherche-développement et l'innovation (RDI)**

- Affirmer les priorités de la RDI en région,
- Développer les réseaux et intensifier les synergies entre les structures de RDI,
- Renforcer les interfaces d'échange entre la RDI et les acteurs économiques,
- Affirmer l'ambition d'inscrire la filière dans l'usine du futur (AP),
- Donner toute sa place à la région dans l'expérimentation des techniques sylvicoles et en valoriser les acquis auprès des propriétaires

### **II.2 : Développer les marchés du bois**

- Développer les marchés adaptés à la valorisation de la ressource feuillue régionale,
- Favoriser le développement de produits innovants à hautes performances associés à d'autres matériaux mobilisant la ressource forestière régionale,
- Se positionner sur les marchés de la chimie verte et du bois fibre (AP),
- Étayer le soutien à l'export de produits finis,
- Établir une charte d'optimisation de la valorisation du bois par usage,
- Stimuler l'utilisation du bois dans la construction et la rénovation du bâti (AP),
- Identifier et valoriser les axes de synergie possibles entre la filière bois et d'autres filières,
- Faire émerger des orientations innovantes dans l'ameublement, Redonner du souffle au bois emballage,
- Favoriser les débouchés en bois énergie dans le respect de la hiérarchie des usages (AP),
- Développer et optimiser par destination les filières de recyclage des produits bois en fin de vie.

### **II.3 : Soutenir la compétitivité des entreprises et de la filière**

- Investir en forêt,
- Développer le recours au numérique,
- Soutenir les entreprises de travaux forestiers (AP),
- Accompagner les études qui participent à la structuration de la filière,
- Susciter les financements privés,
- Soutenir les groupements et mutualisation,
- Soutenir les facteurs de compétitivité au coeur des entreprises de transformation,

- Accroître la lisibilité sur les besoins en matériaux et produits semi-finis de la seconde transformation et soutenir les scieries pour l'adaptation à ces marchés,
- Assurer la pérennité du tissu industriel (AP).

### **II.4 : Créer de la valeur ajoutée localement**

- Maîtriser l'export de grumes et réunir les conditions d'un export orienté sur les produits élaborés,
- Développer la contractualisation entre les acteurs de la filière (AP),
- Soutenir la valorisation matière de la ressource régionale en hêtre,
- Susciter l'intégration territoriale de la filière,
- Utiliser le levier de la commande publique pour développer les usages du bois dans la construction et la rénovation,
- Promouvoir les productions de qualité (marques collectives, labels de qualité, filières d'excellence,...),
- Soutenir la filière populicole, au besoin en contexte interrégional, en valorisant les qualités spécifiques de l'essence et les acquis de l'innovation,
- Encourager les projets territoriaux de développement forestier.

### **II.5 : Co-adapter forêt et industrie**

- Adapter la sylviculture aux attentes des marchés, tout en favorisant la diversité des essences,
- Identifier et mobiliser des débouchés pour les produits forestiers disponibles à court ou moyen terme,
- Encourager, selon une approche équilibrée des enjeux, le développement de solutions et de capacités industrielles adaptées à la transformation de gros bois résineux

## **Axe stratégique III : Dynamiser la formation et la communication**

Objectifs :

### **III.1 : Adapter les formations initiale et continue**

- Adapter les formations initiales et continues car la RGE a toutes les formations (59 établissements, 4 000 personnes formées par an, 2 écoles d'ingénieurs), mais le potentiel est mal exploité,
- Optimiser la carte de l'offre de formation (AP) en repérant la structuration de l'offre de formation, les besoins en formation non satisfaits, les synergies possibles entre établissements, en s'appuyant sur les réflexions développées par le Campus des métiers et des qualifications du bois,
- Promouvoir la formation en alternance : apprentissage, contrat de professionnalisation qui ont des succès mitigés notamment aux niveaux IV et V en développant un réseau de maîtres d'apprentissage, en distribuant des soutiens pour améliorer l'image des métiers,
- Mobiliser l'expertise sur les besoins en formation en lien avec les professionnels et en rapprochant centres de formations



et professionnels, en interrogeant les jeunes salariés pour identifier les évolutions des métiers et qualifications,

- Former les architectes, maîtres d'oeuvre et entreprises de la construction à l'utilisation du Bois, Développer les outils de formation en phase avec l'évolution technologique,
- Accompagner les entreprises dans leurs besoins en formation et faire progresser le niveau de compétences des actifs de la filière,
- Développer l'intégration des enjeux de sécurité et de pénibilité dans les formations,
- Conforter les systèmes de formation des élus des communes forestières, des propriétaires privés, des gestionnaires et des exploitants forestiers.

### **III.2 : Cibler et renforcer la communication**

- Communiquer sur les atouts du bois et ses usages, en lien avec les grands enjeux de politiques publiques,
- Communiquer de manière volontariste auprès du grand public sur les enjeux de la sylviculture et de la récolte de bois (AP),
- Communiquer auprès des donneurs d'ordre et des professionnels sur l'utilisation du bois en construction et rénovation,
- Promouvoir les certifications forestières et les démarches qualité adaptées à chaque secteur,
- Sensibiliser les propriétaires forestiers privés à l'assurance et à l'épargne d'assurance,
- Communiquer auprès des scolaires et des demandeurs d'emploi sur les enjeux de la filière et motiver à ses métiers,
- Développer le réflexe de la communication.

## **Axe stratégique IV : Gérer durablement la forêt et la ressource forestière**

Objectifs :

### **V.1 : Valoriser et préserver la forêt dans le souci de la multifonctionnalité**

- Définir les orientations de gestion forestière durable dans lesquelles s'inscrivent les directives, schémas et documents de gestion des forêts (6 critères définis à Helsinki en 1993) pour réussir à optimiser la production tout en assurant l'intégrité environnementale et sociale de la forêt,
- Porter à connaissance et vulgariser les outils d'orientation d'une gestion sylvicole durable adaptée à la région,
- Gérer la forêt tout en préservant la biodiversité, en maintenant ou en rétablissant les continuités écologiques (AP en associant forestiers et associations environnementales),
- Gérer la forêt tout en protégeant la ressource en eau,
- Contribuer à la connaissance et à l'évaluation des services rendus par les écosystèmes forestiers,
- Tenir à la disposition des propriétaires et gestionnaires

forestiers la connaissance sur les espaces à enjeux d'environnement en forêt,

- Prendre en considération l'impact paysager dans la gestion sylvicole,
- Maîtriser la régression du foncier forestier dans les zones à enjeu environnemental ou social en concurrence d'usages (plaine d'Alsace, vignoble de Champagne,...),
- Développer et rationaliser le recours aux documents de gestion durable (DGD) en forêt privée (AP),
- Conforter l'intégration pérenne des enjeux sociaux et touristiques dans la gestion des espaces forestiers

### **IV.2 : Relever le défi du changement climatique**

- Identifier la vulnérabilité des territoires au changement climatique,
- Assurer l'observation et le suivi des effets du changement climatique,
- Acquérir des connaissances sur l'utilisation de plants d'espèces ou de provenances nouvelles à la région en privilégiant la recherche appliquée,
- Développer des itinéraires sylvicoles d'adaptation (régénération naturelle, mélange d'espèces et plantations tests) (AP),
- Développer les référentiels et outils diagnostics permettant aux gestionnaires et propriétaires de prendre des décisions opérationnelles face au risque climatique,
- Analyser et, au besoin, adapter les arrêtés régionaux relatifs aux matériels forestiers de reproduction éligibles aux aides de l'État,
- Mobiliser le bois-énergie en alternative aux énergies fossiles (faire de la forêt et du bois les pivots de la transition énergétique et de l'atténuation du changement climatique),

### **IV.3 : Restaurer l'équilibre sylvo-cynégétique**

- Objectiver la définition d'équilibre entre l'animal et son milieu,
- Mettre en oeuvre le programme d'actions du comité paritaire sylvo-cynégétique de façon suivie et concertée,
- Disposer de données sylvicoles, cynégétiques et d'outils d'analyse pour permettre un diagnostic partagé utilisé lors des discussions dans les instances cynégétiques,
- S'assurer de l'efficacité des outils réglementaires existants et développer des axes d'harmonisation régionaux,
- Faire contribuer activement les acteurs à la maîtrise des populations de sangliers à l'échelle régionale (rôle de l'engrainage etc),
- Former, sensibiliser chasseurs, forestiers et grand public en encourageant les pratiques innovantes (AP)

### **IV.4 : Connaître, améliorer et renouveler la ressource**

- Connaître la ressource (technologies nouvelles LIDAR, satellites....) (AP),



- Promouvoir le renouvellement des peuplements par des techniques les plus adaptées (régénération naturelle, plantations) aux situations locales (AP),
- Elaborer une stratégie et une feuille de route en matière de plantation, Améliorer les peuplements forestiers.

#### **IV.5 : Accroître et optimiser la mobilisation du bois**

- Mettre en oeuvre une stratégie de mobilisation (AP) pour les 15 massifs de la région, avec définition d'objectifs de mobilisation par massif,
- Améliorer l'accès physique à la ressource forestière,
- Optimiser l'exploitation forestière pour assurer un approvisionnement régulier prioritairement local,
- Assurer une animation dynamique et contrôlable en faveur d'une mobilisation pérenne (pour généraliser les plans de gestion),
- S'assurer de la réalisation effective du programme des coupes prévues dans les documents de gestion durable

#### **IV.6 : Prévenir et lutter contre les risques**

- Assurer la surveillance, prévenir et lutter contre les risques sanitaires en forêt,
- Prévenir les risques de dissémination de ravageurs ou maladies dans les produits bruts ou peu transformés,
- Prévenir et gérer le risque incendie,
- Décliner en région le plan national de gestion de crise tempête,
- Prévenir les risques de tassement et d'appauvrissement des sols,
- Prévenir les risques d'érosion et d'inondations dans les zones forestières à enjeux,
- Lutter contre les espèces exotiques envahissantes, en favorisant l'implication des propriétaires, gestionnaires et opérateurs forestiers.

Pour mémoire, Le PRFB et le Contrat de filière forêt-bois Grand Est 2017-2020 signé en juillet 2017 par l'Etat, l'interprofession et la Région Grand Est, ont été rédigés en concertation. Le contrat de filière reprend, de manière condensée les grands axes et problématiques relevés dans le PRFB, il est donc inutile de le mentionner en tant que tel.

#### **En guise de conclusion**

Les documents de programmation nationaux et régionaux réaffirment que la forêt est bien redevenue un centre d'intérêt majeur, de même que les activités de transformation en aval. L'état de la forêt, comme le montant de notre déficit commercial en bois l'imposent. S'y joignent de plus des enjeux environnementaux avec la recherche de matériaux biosourcés, et capables de stocker du carbone, de techniques constructives moins émettrices de gaz à effet de serre...

Cela impose en effet que l'on investisse, dans la forêt, dans les industries du travail du bois, dans la recherche autour du bois, dans les ressources humaines de cette «filiale»...

Deux points de réflexion méritent néanmoins de retenir l'attention.

Le premier est que l'on parle d'une filière «bois-forêt» comme s'il s'agissait d'un continuum. Au plan logique certes, mais dans la pratique, les choses ne sont pas aussi simples. Le bois n'est pas uniforme, il existe des qualités de bois très différentes pour des usages très différents. Il en va de même avec la forêt, qui n'est généralement pas définie. Or, il ne suffit pas de planter des arbres pour obtenir une forêt.

Le second point en découle. Les documents rappellent volontiers que la forêt bénéficie de protections. Ceci fait, ils peuvent se fixer comme objectif d'optimiser la mobilisation de la ressource en bois. On peut se demander s'il n'y a pas là contradiction dans les termes. Il semble en effet difficile d'optimiser la mobilisation de la ressource bois, tout en optimisant la protection de la forêt... Il peut ne s'agir là que de querelles sémantiques, auquel cas le terme «optimisation» pourrait être supprimé. Il serait alors question de négociations entre les diverses parties prenantes de la forêt et du bois, pour concilier au mieux des objectifs qui, d'emblée, de sont pas forcément convergents.

# Une filière forêt- bois au positionnement original

D'une part, la comptabilité nationale laisse entrevoir que la filière se positionne de manière originale dans les chaînes de valeur ; d'autre part, les données de cadrage proposées par la DARES (Ministère du travail) sur les branches ayant des conventions collectives ou sur les familles de métiers permettent de mieux comprendre certaines des difficultés rencontrées par la filière dans ses recrutements et l'évolution de ses compétences. Ces données nous permettent d'aller au-delà du problème de la petite taille des établissements, mis en avant à juste titre par toutes les études.

## Le bois est partout!

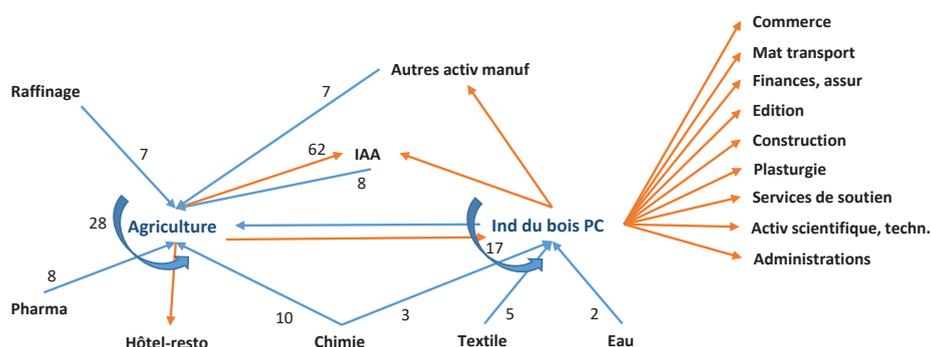
L'examen des consommations intermédiaires (tout ce qu'une entreprise doit acheter pour produire ses biens ou rendre ses services) de la branche «agriculture-foresterie» et «bois, papiers, cartons» (graphique 1), montre que les produits de l'industrie du bois, papiers, cartons se retrouvent dans les consommations de très nombreuses branches (les activités ciblées par une flèche orange). On trouve des produits issus du bois aussi bien dans les activités industrielles, que la construction ou les services. L'informatique n'a pas tué le papier!

Par contre, la branche «bois, papier, cartons», consomme peu de produits issus d'autres industries ou services (les activités à l'origine des flèches bleues). Ce qui peut aller à l'encontre des synergies industrielles.

Pour en avoir un exemple, on peut se reporter au graphique 2 qui correspond aux consommations de la branche «fabrication de matériels de transport». Quand une branche représente 22% des produits informatiques ou 21% des machines et équipements industriels fabriqués, elle est une «bonne cliente» et les entreprises fournisseuses peuvent investir pour proposer des produits innovants et la branche acheteuse est plus à même d'imposer ses conditions.

Pour en revenir au graphique 1, en s'intéressant cette fois à la branche «agriculture, et sylviculture», il apparaît qu'elle connaît une situation très différente tant du bois que des matériels de transport. 62% de ses produits sont à destination des industries agro-alimentaires, qui sont donc en position de force. Et, côté consommation de la branche, l'agriculture et la forêt apparaît comme une très bonne cliente des industries pharmaceutiques

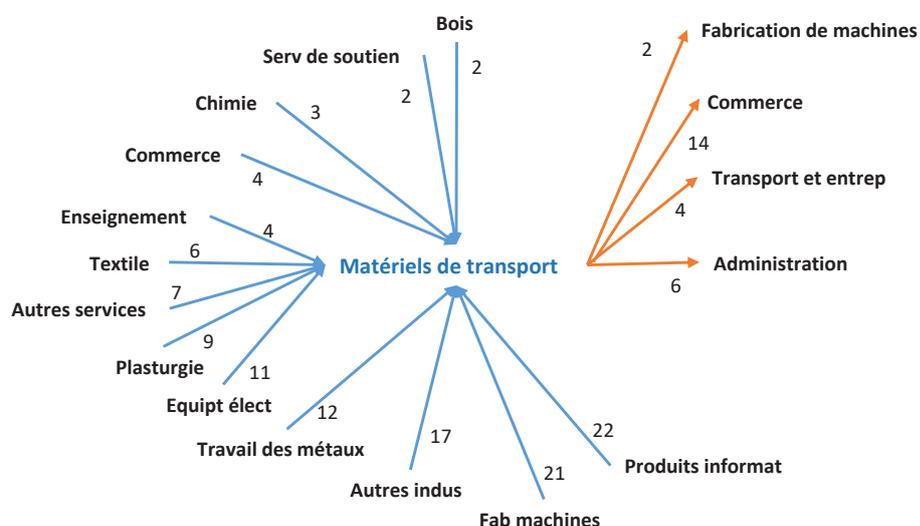
**Graphique 1 - Les principales consommations intermédiaires des branches «agriculture, foresterie» et «bois, papiers, cartons»**



Source : comptabilité nationale, TEI, 2018  
 En bleu : les principales consommations des branches "agriculture-sylviculture" et "travail du bois, papiers-cartons"  
 En orange, les destinations principales des produits de de l'agriculture et du travail du bois

Pour établir ces graphiques n'ont été retenues que les consommations qui représentent plus de 2% de la production d'un bien ou service

**Graphique 2 - Les principales consommations intermédiaires de la branche «fabrication de matériels de transport»**



Source : comptabilité nationale, TEI, 2018  
 En bleu : les principales consommations de la branche "matériel de transport"  
 En orange, les destinations principales des produits des industries du matériel de transport



(8%) et de la chimie avec 10% des produits chimiques consommés dans l'agriculture. Il va de soi que l'agriculture et l'élevage sont plus concernés par ces consommations que la foresterie qui peut toutefois utiliser des insecticides, des fongicides et autres produits phytosanitaires.

## Les données emploi dans les branches et métiers de la filière forêt-bois en France

Les données disponibles auprès de la DARES sont elles aussi lacunaires. Les Familles Professionnelles (FAP) proposées ne recouvrent pas exactement les métiers de la filière bois. Ainsi, les métiers des industries de process comprennent non seulement les métiers exercés dans les industries lourdes du bois et de la fabrication de papiers et cartons, mais aussi des métiers exercés dans la chimie, les IAA, la fabrication de verre etc. Les tendances observés pour l'ensemble de la FAP peuvent donc ne pas correspondre en totalité aux tendances valables pour les seuls métiers de l'industrie du bois.

Cela incite à la prudence quant à l'analyse des données, raison pour laquelle seuls les traits les plus marquants vont être retenus.

### 1. L'effondrement des Ouvriers non Qualifiés (ONQ) (Graphique 1)

Cela vaut aussi bien pour le travail du bois et ameublement que pour les industries de process.

La baisse des effectifs est un peu moindre pour les artisans et ouvriers artisanaux ainsi que pour les Techniciens Agents de Maîtrise (TAM) des industries du bois.

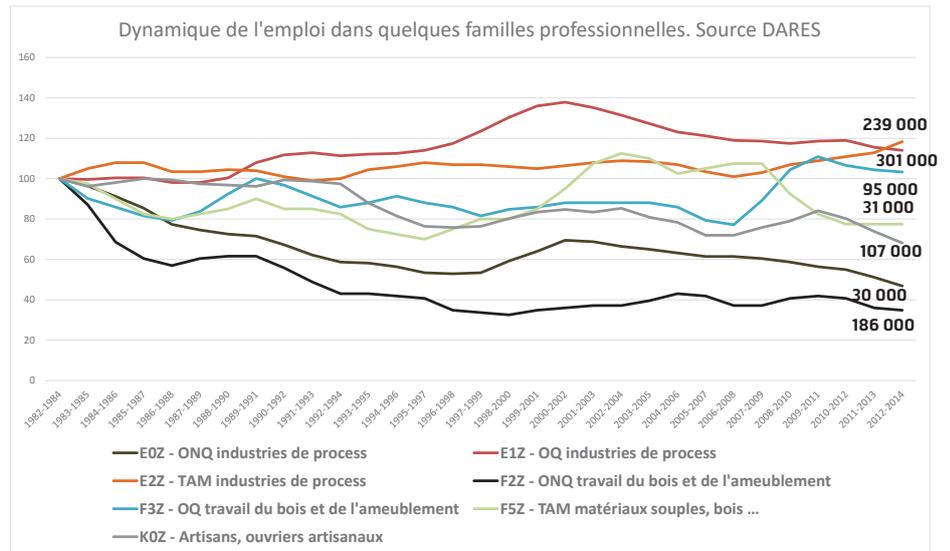
### 2. Une montée en qualification

Parallèlement, on assiste à une croissance des effectifs d'Ouvriers Qualifiés (OQ) et des TAM dans les industries de process, tandis que les effectifs des OQ du travail du bois sont stables.

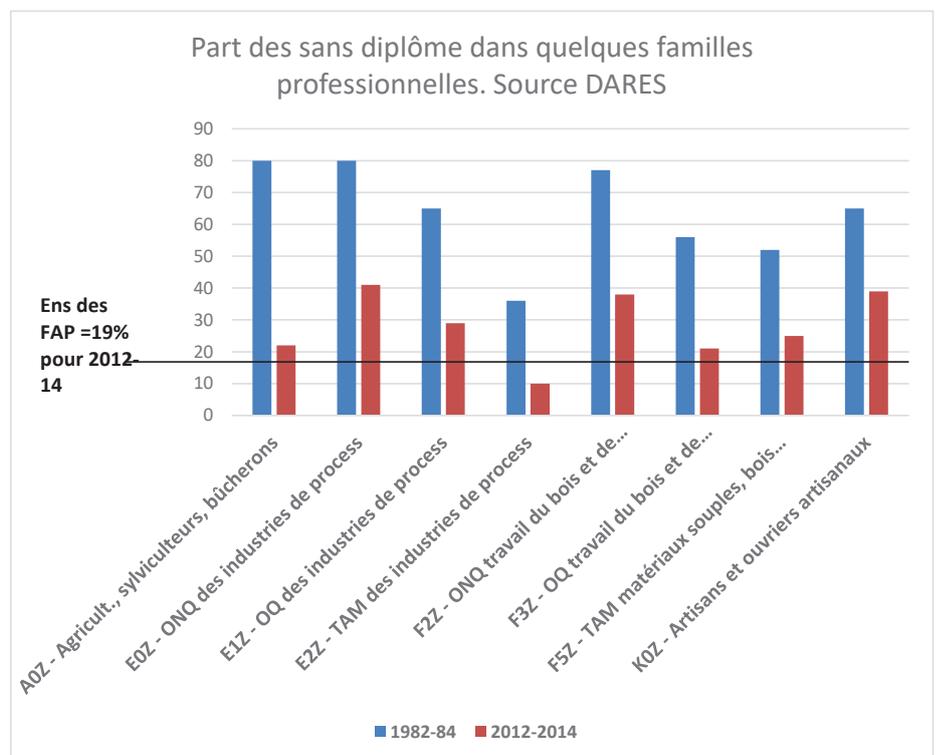
### 3. Malgré ce, le niveau de formation reste bas (Graphique 2)

La comparaison des niveaux de diplôme de la population salariée montre que la part des sans diplôme a fortement

Graphique 1



Graphique 2



**Tableau 1 - Données socio-économiques de synthèse concernant les activités couvertes par une convention collective (CC)**

Activités	Nb de salariés	Part 50 ans et +	Ens des CC	Part CPIS+PI	Ens des CC
Travail mécan. du bois, scierie, négoce	40 000	32,6	26,3	21,6	38,4
Industrie du cartonnage	18 000	35,9	26,3	24,9	38,4
Fabrication ameublement	39 000	32,6	26,3	22,5	38,4
Production papiers et cartons	17 900	33,5	26,3	26	38,4
Transfo des papiers et cartons	19 000	31,5	26,3	16,8	38,4
Industrie jeux et jouets	5 200	28,4	26,3	42,1	38,4
Ameublement et négoce d'A.	60 400	22,1	26,3	23	38,4
Négoce bois d'œuvre et dérivés	9 600	30,8	26,3	28,3	38,4
Menuis. Charpente, portes	13 800	30,2	26,3	32,7	38,4

Données DARES, 2016

reculé dans toutes les FAP. Néanmoins, elle est encore proche de 40% pour les ONQ des industries de process et du travail du bois, ainsi que pour les artisans et ouvriers artisanaux.

Si l'intérêt se porte sur les plus diplômés (soit les Bacheliers et plus, voir graphique 3), il apparaît que les FAP du bois, hormis les TAM des industries de process sont loin du taux moyen de Bac et plus. Les industries de process se démarquent : chez les jeunes OQ (-30 ans), seuls 15% n'ont aucun diplôme.

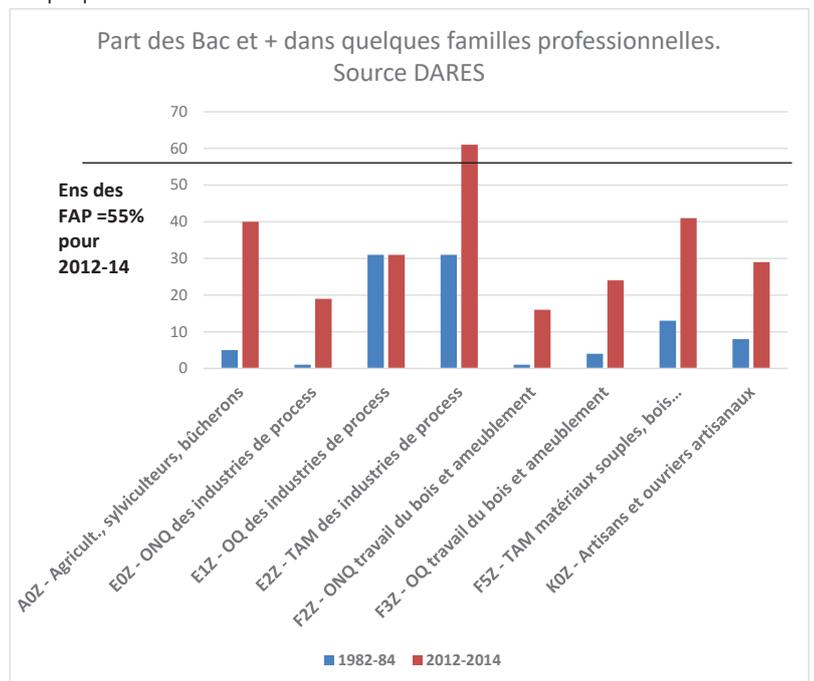
D'une manière générale dans ces FAP, prévaut le CAP qui représente 30 à 40% des effectifs. Sauf pour les TAM des industries de process où le taux est beaucoup plus bas (26%) et les OQ du travail du bois où, au contraire, le taux est beaucoup plus élevé : 54% de CAP.

#### 4. Des emplois essentiellement ouvriers

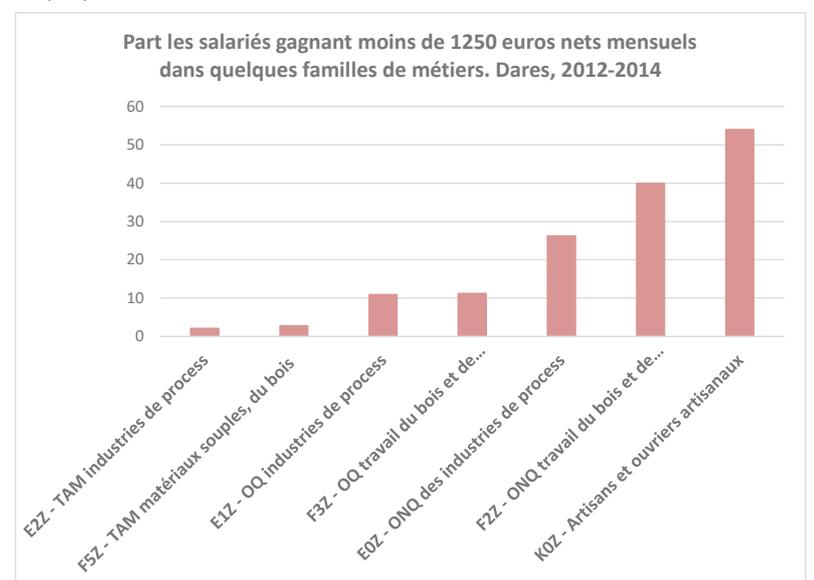
Allant de pair avec un niveau de formation relativement bas, une grande partie des emplois concerne la catégorie «ouvriers» (tableau 1). Jusqu'à 70% des salariés dans la branche «transformation des papiers et cartons». Seuls les industries du jeu et jouets (mais qui ne sont pas tous liés au bois) et de l'ameublement et du négoce d'ameublement échappent à ce profil avec de faibles taux d'ouvriers. Dans l'industrie du jeu et des jouets, on trouve parallèlement un fort taux de cadres et professions intermédiaires.

Dans les autres activités, le taux de Cadres, Professions Intellectuelles Supérieures (CPIS) et Professions Intermédiaires (PI) est faible, voire très faible. 21,6% dans le travail mécanique du bois, 22,5% dans la fabrication d'ameublement, 16,8% dans la transformation des papiers et cartons. Très loin dans la plupart des cas de la moyenne des branches (38.4% de CPIS et PI).

Graphique 3



Graphique 4



Graphique 3



## 5. Des salaires faibles

Mises à part les activités de production de papier et cartons et l'industrie du jeu et du jouet, les activités de la filière ont des salaires nets moyens inférieurs au salaire net moyen des autres activités (graphique 4). Dans les activités de travail mécanique du bois, où le salaire net moyen est le plus bas (1 910€), l'écart atteint 370€.

On retrouve ces faibles salaires dans l'analyse par famille professionnelle (graphique 5).

«Naturellement», plus le niveau de qualification est faible, plus la part des bas salaires (ici 1250 euros nets mensuels) est élevée. Les ONQ des industries de process et du travail du bois sont 26 et 40% à ce niveau de salaire. Mais ils sont encore battus par les artisans et ouvriers artisanaux, qui sont 54% dans ce cas.

Il n'y a pas une forte «prime» à la qualification. L'écart entre le salaire mensuel médian des OQ et des ONQ est de 200€, lorsqu'il est de 300€ dans les travaux publics, le travail des métaux, la mécanique...

## 6. Des horaires atypiques fréquents dans les industries de process

Ce qui est assez logique, ces unités de production travaillant souvent en continu.

C'est sur le plan du travail de nuit que les industries de process se distinguent le plus. ONQ, OQ et TAM sont à peu près 30% à travailler régulièrement ou occasionnellement de nuit, ce qui n'est le cas que de 13% de l'ensemble des FAP. Par contre, ils sont «dans la moyenne» pour le travail du samedi et du dimanche.

Les autres FAP liées au bois sont au contraire moins concernés par les horaires atypiques que l'ensemble des salariés.

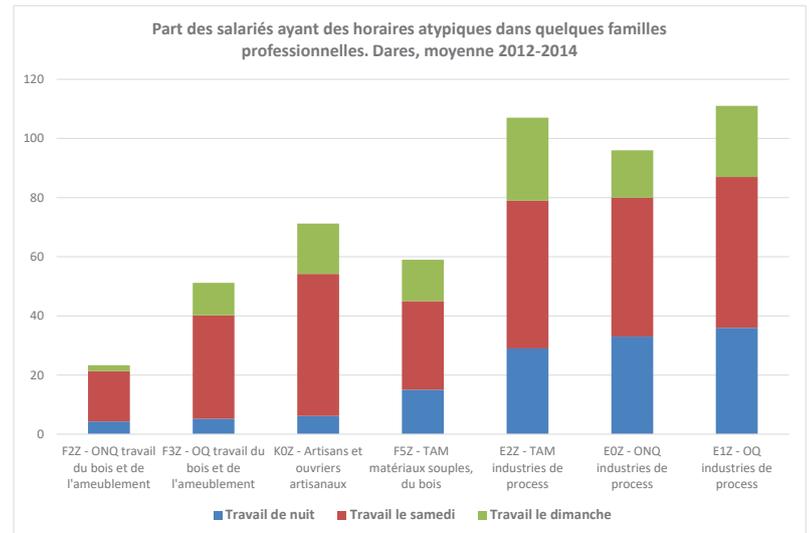
## 7. Des emplois plutôt stables.

Aussi bien les données concernant les branches couvertes par une convention collective que les données par famille professionnelle indiquent l'une des qualités de ces emplois : il s'agit d'emplois stables. Ce qui se traduit par ailleurs par une assez forte ancienneté (graphique 6), notamment pour les OQ et les TAM où, d'une manière générale, plus de 50% des effectifs ont plus de 10 ans d'ancienneté.

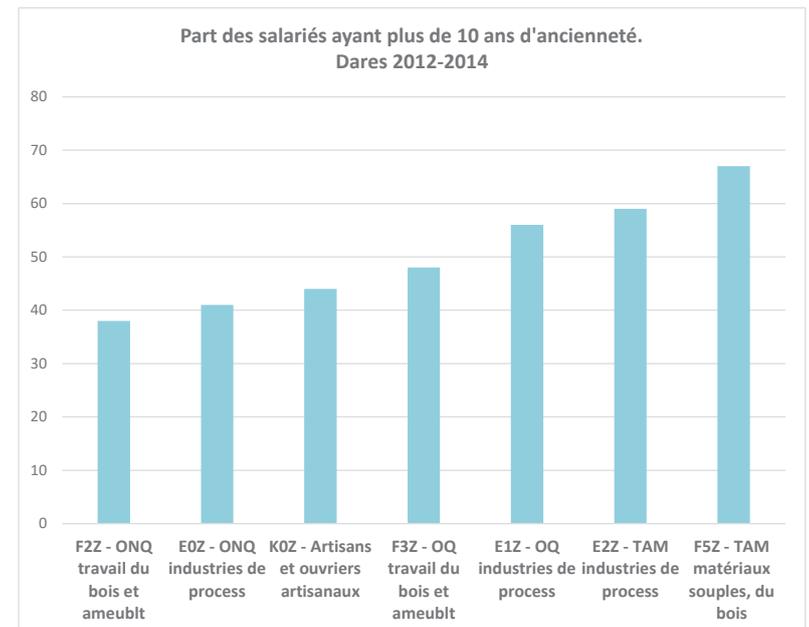
Pour les OQ et les TAM, la part des salariés ayant 10 ans ou plus d'ancienneté est largement supérieure à la moyenne des FAP.

Le taux de Contrats à durée déterminée est

Graphique 5



Graphique 6



faible pour l'ensemble des FAP liées au bois. Le maximum (7%) est atteint pour les artisans et ouvriers artisanaux, suivis par les ONQ des industries de process (6%) et les ONQ des industries de travail du bois et de l'ameublement (5%). Pour les autres FAP, le taux oscille autour de 2 ou 3%.

De la même manière, dans ces FAP, le recours à l'intérim est faible voire nul. Il atteint son maximum soit 2% pour les ONQ des industries de process.



### En guise de conclusion,

On retiendra que dans l'ensemble des familles professionnelles étudiées, **le niveau de qualification monte**. La part des non qualifiés recule, ce qui explique le très fort accroissement des ONQ des métiers du bois dans les rangs des demandeurs d'emploi.

Malgré ce, les niveaux de qualification et de formation restent faibles comparativement à d'autres FAP industrielles, avec des **salaires relativement faibles**, malgré des contraintes liés par exemple au travail de nuit pour certaines activités.

Par ailleurs, **les activités industrielles de process** présentent un profil spécifique par rapport aux autres activités du bois et ameublement. Cela vient sans doute de l'hétérogénéité des activités comprises dans cette FAP. Cependant, l'emploi des ouvriers qualifiés et des techniciens/agents de maîtrise s'y montre bien plus dynamique.

Les papeteries rentrent dans cette FAP, et ce n'est sans doute pas un hasard si elles ont préféré figurer dans le Contrat d'Objectif Territorial (COT) «industrie» plutôt que dans le COT «Bois».

Au vu des données de la comptabilité nationale, **les activités liées au bois** semblent beaucoup moins «capitalistiques» que les activités de process ou d'autres activités industrielles.

Au regard des quelques données présentées, deux choses sont sûres :

- D'une part, **il ne suffira pas de communiquer** pour faire de ces activités des activités attractives pour les jeunes.
- D'autre part, **il n'est pas envisageable** de réaliser une seule GPEC pour l'ensemble de la «filière». Les activités, leurs dynamiques et leurs métiers sont trop spécifiques pour cela.

### Principales sources mobilisées dans ce chapitre :

Les fiches statistiques des conventions collectives de branche sont téléchargeables sur le site de la DARES : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles/les-portraits-statistiques-structurels/article/conventions-collectives-de-branche-fiches-statistiques>

Ont été utilisées les fiches des conventions collectives suivantes : Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés, Menuiseries charpentes portes planes, Ameublement, négoce de l'ameublement, Industrie des jeux, jouets et connexes, Transformation des papiers cartons, Production des papiers cartons, Fabrication de l'ameublement, Industrie du cartonnage, Travail mécanique du bois, scieries, négoce.

Les fiches par familles professionnelles éditées par la DARES sur la base de l'enquête emploi de Pôle emploi téléchargeables sur le site : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/les-portraits-statistiques-des-metiers/article/les-portraits-statistiques-des-metiers-1982-2014>

Ont été mobilisées les données suivantes : Dynamique de l'emploi par familles professionnelles de 1982-1984 à 2012-2014, Structure par niveau de diplôme des personnes en emploi de moins de 30 ans en 2012-2014, Evolution du statut des personnes en emploi de 1982-1984 à 2012-2014, Catégorie d'employeurs des salariés en emploi 2012-2014, Evolution des taux de rotation des salariés entre 2007 et 2014, Marché du travail 1997-2014.

## La filière bois dans le Grand Est

### Quelle définition de la filière bois?

La définition ici retenue est celle classique, utilisée par l'INSEE au cours de plusieurs études. Elles comprennent les activités suivantes:

Sylviculture et forestage

Travail du bois

Papier-carton

Fabrication de machines pour les industries papetières et forestières

Fabrication de meubles

Commerce de gros de bois et de meubles

Commerce de détail de bois et de meubles

Réparation de meubles

L'analyse des données «emploi» de ces activités rencontre deux problèmes. Le premier consiste en ce que les sources mobilisables ne sont pas les mêmes selon les activités. La sylviculture et le forestage sont des activités agricoles. Les données viennent donc du recensement agricole... qui date de 2010.

Pour les autres activités, les données ACOSS sont disponibles, mais elles ne concernent que les emplois salariés. Les indépendants sans salarié ne sont donc pas compris dans ces données.

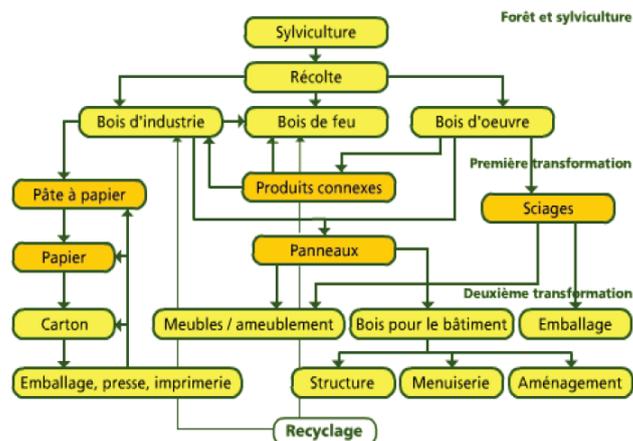
Le second problème tient au fait que le bois et ses dérivés peuvent être présents dans de nombreux produits qui incorporent majoritairement d'autres matières. Par exemple un équipementier automobile utilise majoritairement des matières plastiques, mais pour certains modèles, peut aussi intégrer du bois. Pour autant, il ne sera pas intégré à la filière bois.

Les nomenclatures ne sont pas faites pour descendre à ce niveau de détail. Cela devient préoccupant dans le secteur de la construction par exemple. Dans la nomenclature existante, on retient les activités de charpente, mais il est impossible de distinguer ceux qui, parmi les constructeurs de maisons individuelles, sont spécialisés dans les maisons à ossature bois. Autre exemple, parmi les entreprises spécialisées dans la collecte et le traitement des déchets, il est impossible de savoir qui est spécialisé dans la collecte des déchets bois.

Cela signifie qu'une étude détaillée de la filière supposerait que l'on fasse une enquête plus précise pour repérer et intégrer des acteurs pour qui le bois est une ressource/matière importante.

Compte tenu de ces limites, les données qui vont être présentées ne doivent être entendues que comme des ordres de grandeur.

Une représentation possible de la «filière forêt-bois»



*A retenir : la filière économique est une construction logique. Dans le cas du bois, on part de la culture du bois, qui produit des arbres et l'on intègre dans la filière toutes les activités qui utilisent cette ressource. La représentation qui peut ainsi en être faite est très cohérente.*

*Dans les faits cependant, rien ne dit que le développement des différentes activités intégrées à une même filière sera cohérent. Les acteurs de la filière peuvent avoir des stratégies divergentes voire opposées qui font qu'il ne pourra pas y avoir de politique de filière au sens propre du terme.*

### Les établissements sylvicoles et de forestage

À défaut d'avoir des données actualisées sur les activités relevant de l'agriculture, il est possible d'obtenir quelques grandeurs en partant de la base SIRENE recensant les établissements. Cette approche va permettre de relever quelques spécificités territoriales qui peuvent jouer un rôle dans les modalités de gestion de la main d'oeuvre dans ces établissements.

#### De très nombreux établissements concentrés dans 3 départements...

On compte, dans le Grand Est 6 380 établissements. 44% d'entre eux sont situés dans les départements des Vosges, des Ardennes et de l'Aube.

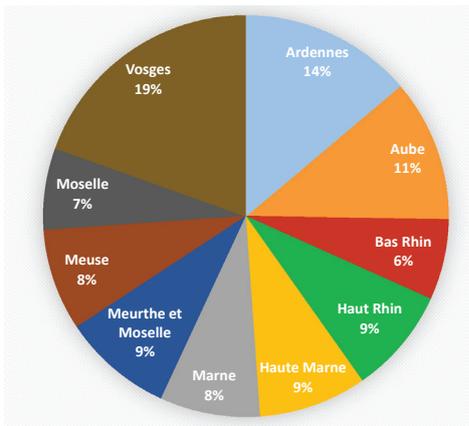
#### Mais beaucoup de petits établissements

Dans l'ensemble, l'INSEE recense 8% seulement d'établissements employeurs. Ce qui est à mettre en relation avec le fait que 65% des établissements correspondent à des entreprises individuelles.

L'Aube et les Ardennes qui ont un nombre important d'exploitations, ont en fait de petits établissements sans salarié. Le Bas-Rhin, qui représente une faible part des établisse-



### Parts départementales des établissements sylvicoles et forestiers du Grand Est (Sirene)

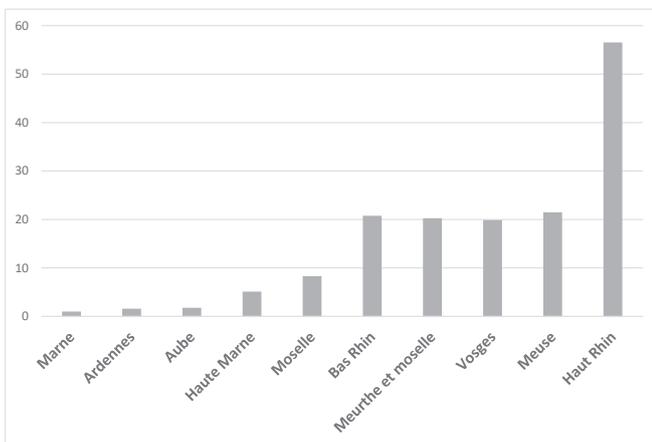


ments régionaux (6%) apparaît au contraire avoir beaucoup plus d'établissements employeurs (19%).

### Gestion publique, gestion privée

Un autre élément d'importance dans la mise en oeuvre d'un dispositif d'intervention, tient au mode de gestion des établissements. En l'occurrence, les établissements peuvent être des entreprises privées ou relever de l'action publique, communale ou intercommunale notamment.

### Part des établissements publics parmi les établissements forestiers (Sirene)

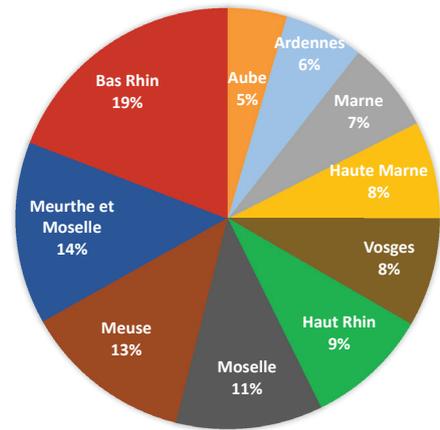


Ici, c'est le département du Haut-Rhin qui se distingue avec plus de 50% d'établissements publics.

A l'opposé, les départements de l'Aube, des Ardennes ou encore de la Marne sont quasi intégralement le fait d'entreprises privées.

Ces données concernant le secteur sylvicole et forestier sont très parcellaires et demanderaient à être complétées. Néanmoins, elles permettent de faire ressortir des caractéristiques locales de taille et de statut juridique qui ne sont pas sans influence sur les modes de gestion de la main d'oeuvre.

### Part des établissements forestiers et sylvicoles ayant un caractère employeur (Sirene)



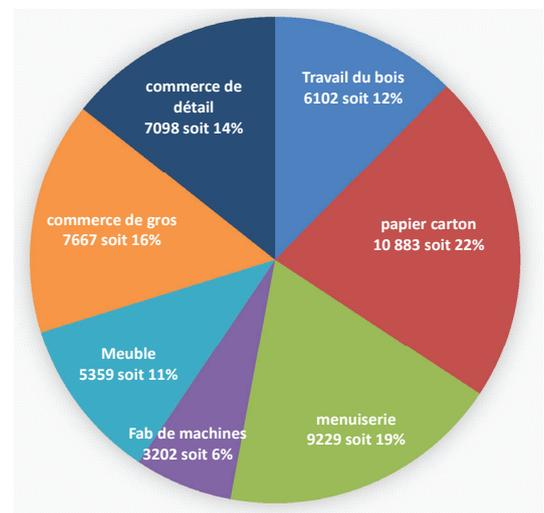
### L'emploi salarié au sein de la filière bois

La filière bois (hors sylviculture et forestage) représente 49 540 en emplois (données 2018) soit 3.6% des effectifs salariés privés de la Région Grand Est. Mais on va voir que les effectifs sont très différents d'un département à l'autre.

### Les effectifs par activité

Deux activités sont fortement employeuses : le papier-carton et la menuiserie.

### Répartition des effectifs salariés privés par activité (Sirene)



Elles représentent à elles seules 41% des effectifs de la filière dans le Grand Est.

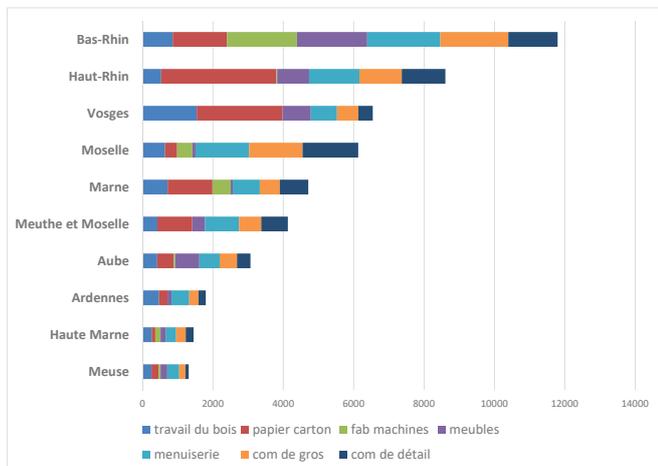
### Les spécialités départementales

La répartition départementale des effectifs salariés n'est pas homogène. Il y a à peu près 1 500 salariés concernés dans la Meuse, mais presque 12 000 dans le Bas-Rhin.



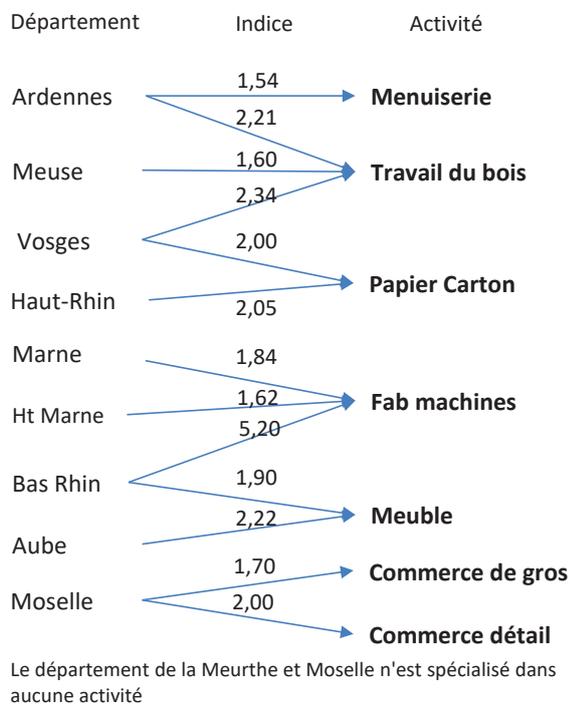
Dans ce dernier département, toutes les activités sont à peu près également représentées. Ce n'est pas le cas dans le Haut-Rhin, où les effectifs se concentrent dans la branche du papier-carton et avec une faible part des effectifs dans le travail du bois et la fabrication de meubles.

**Les effectifs salariés par département et groupe d'activités**

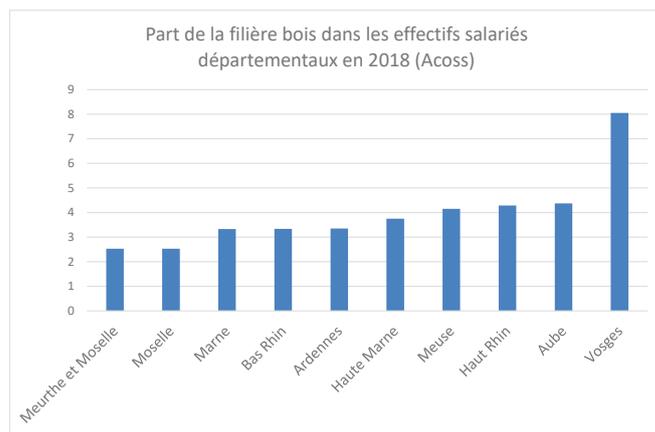


Dans les Vosges, plus de la moitié des effectifs est occupée dans le travail du bois et la branche papier carton. Les activités commerciales y sont fort peu représentées, au contraire de la Moselle où ces activités dominent.

Les spécialisations départementales peuvent être schématisées comme suit :



**Méthodologie** : le calcul de la spécialisation départementale consiste à diviser la part d'une activité dans le total des effectifs «bois» du département par la part de cette activité dans le total des effectifs «bois» de la Région Grand Est dont on a soustrait les effectifs du département concerné. Plus l'indice est supérieur à 1, plus la spécialisation est élevée.



Le risque est bien entendu que plus un territoire est spécialisé dans une activité, plus il est soumis aux fluctuations de cette activité...

**Des enjeux différents selon les lieux**

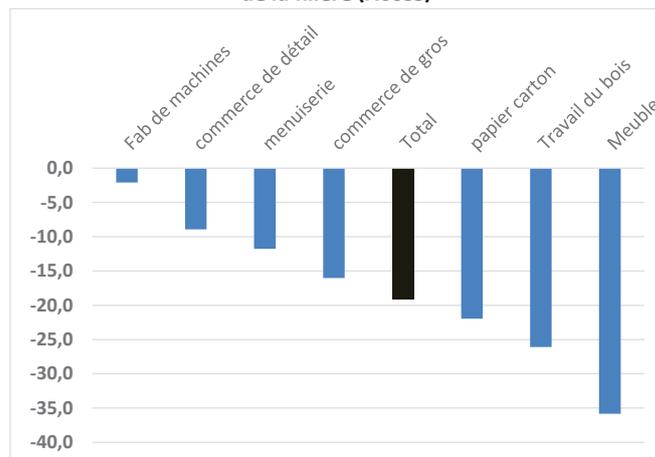
Ces différences, en volume de salariés et en types d'activités développées, font que les enjeux sont différents selon les départements.

Par exemple, le Bas-Rhin a les plus importants effectifs salariés. Mais ces 12 000 salariés pèsent relativement peu dans l'économie (de l'emploi) du département. Un peu plus de 3%, ce qui est presque conforme à la part régionale de ces activités (3,6%).

Il en va tout autrement dans les Vosges où ces activités représentent plus de 8% de l'emploi salarié départemental. Assurer la pérennité de ces activités est donc essentiel à l'économie départementale dans son ensemble.

**A quoi s'attendre?**

Evolution 2007-2018, en % des effectifs des activités de la filière (Acos)



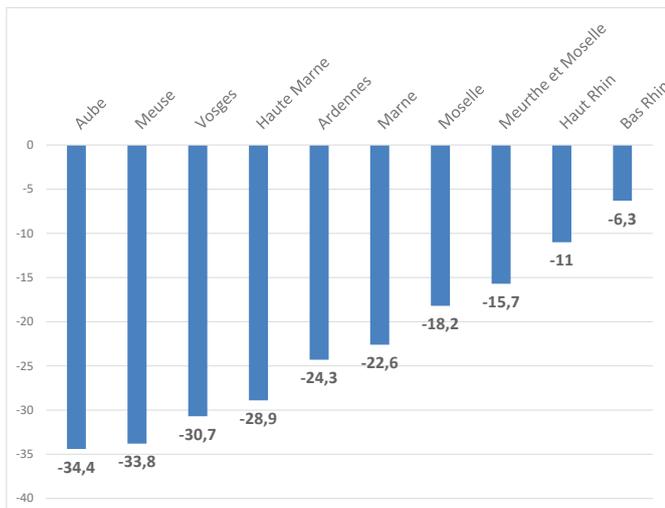
Les données disponibles permettent de retracer l'évolution des effectifs salariés de 2007 à 2018. Les tendances ne sont assurément pas favorables.

Dans la Région Grand Est, 11 669 postes salariés ont été perdus entre 2007 et 2018.



Aucune activité n'est épargnée même si les différences d'évolution sont fortes.

Evolution en % des effectifs la filière par département (Acos)



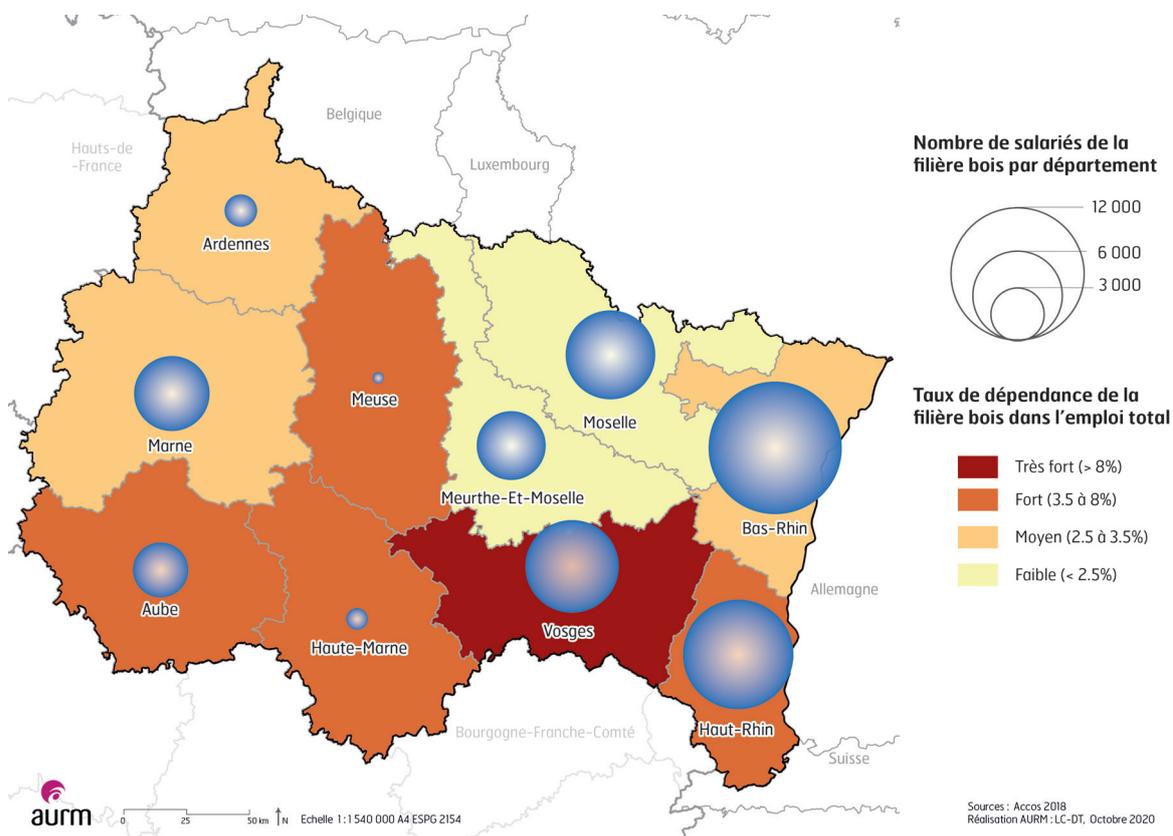
### En guise de conclusion

On retiendra que les perspectives ne sont pas très favorables en volume d'emploi. Sauvegarder des emplois est essentiel, notamment pour certains départements, plus spécialisés que d'autres. Mais, au-delà des baisses d'effectifs, il y a aussi une transformation des emplois dans ces activités, notamment industrielles. C'est un autre enjeu, celui d'organiser la gestion des compétences pour pouvoir former les personnels aux nouvelles compétences requises et fournir aux entreprises les compétences dont elles ont besoin.

Les activités industrielles fortement soumises à la concurrence (fabrication de meubles par exemple) ont massivement perdu des emplois. Les activités commerciales ont nettement moins perdu d'effectifs.

La conclusion logique est que les départements qui étaient les plus spécialisés dans certaines activités ont dû perdre plus une part importante de leurs effectifs...

Ce qui se vérifie effectivement, avec quatre départements qui ont perdu plus de 30% de leurs effectifs.





**Document réalisé par** L'Agence d'Urbanisme de la  
Région Mulhousienne  
[www.aurm.org](http://www.aurm.org)

33 avenue de Colmar - 68200 MULHOUSE  
Tél : 03 69 77 60 70 - Fax : 03 69 77 60 71

**Rédaction :** Didier Taverne,  
[didier.taverne@aurm.org](mailto:didier.taverne@aurm.org)  
Octobre 2020

Crédit photo : Papeterie du Rhin, AURM

Reproduction autorisée avec mention précise de la source  
et la référence exacte.