



CAHIER SPÉCIAL

RSE, la boussole des entreprises

SOMMAIRE

- Ronan Kerdraon
« le maintien de l'emploi
c'est la survie de nos
communes » **P.2**
- **Cahier spécial**
RSE, la boussole des
entreprises **P.3 à 6**
- Le CAP +, une
expérience +++ **P.7**
- Compétition des Métiers
- la Bretagne décroche
5 médailles ! **P.8**



Stéphane Le Teuff
Président de la FFB Bretagne

Après une rentrée économique toujours dynamique, l'inquiétude et la grogne concernant le logement neuf montent en puissance sur fond d'inaction du gouvernement. La grande cause du logement occupe désormais l'espace médiatique sans pour autant déclencher un électrochoc au sein de la puissance publique. Certains vont même jusqu'à évoquer une « bombe sociale » si rien n'est fait pour enrayer la chute de l'immobilier neuf.

Face à ce contexte, la FFB se veut pragmatique et propose des pistes concrètes pour relancer le parcours résidentiel, aujourd'hui en panne.

Notre région est d'ailleurs particulièrement touchée, avec plus de 80 000 demandes de logements sociaux actuellement insatisfaites. Le récent partenariat avec ESPACIL et l'ensemble de nos initiatives s'inscrivent dans cette logique et nous sommes à la disposition des élus pour réfléchir collectivement aux actions contribuant à loger salariés, étudiants et publics en difficulté. Nous nous sommes également mobilisés sur la territorialisation du ZAN (Zéro Artificialisation Nette) imaginée par le Conseil régional pour faire entendre la spécificité de l'habitat breton, avec l'appui de l'ensemble des acteurs de la construction.

Faisons de ces contraintes des opportunités en jouant collectif ! Pour cela, nous avons décidé d'engager et d'accompagner les entreprises dans l'innovation. Des procédés de construction à l'utilisation de nouveaux matériaux en passant par l'organisation des entreprises, notre objectif est de les préparer au changement des modes constructifs et à la recherche de nouveaux modèles économiques. D'autres leviers de rentabilité vont être explorés : la relocalisation des achats en est un. De l'identification des achats relocalisables aux études de gains économiques, sociaux et environnementaux induits par la relocalisation, nous allons sensibiliser et accompagner

les entreprises dans cette approche vertueuse de l'ancrage territorial.

Pour réussir cette transition, il est plus que jamais nécessaire d'anticiper l'évolution des entreprises avec le prisme de la RSE. C'est pourquoi nous consacrons notre cahier spécial à la Communauté RSE, qui vient de réaliser sa dixième session et qui compte désormais plus de 70 entreprises. Liée par les valeurs de la RSE, cette Communauté occupe une place singulière dans notre fédération, c'est notre laboratoire pour préparer sereinement l'avenir de nos entreprises, en prise avec leur environnement et les parties prenantes.

Ces différents chantiers s'ouvrent et se poursuivent avec toujours l'humain comme valeur centrale dans l'élaboration de nos actions. C'est pourquoi, nous poursuivons avec détermination le projet d'implantation d'un centre de formation en centre Bretagne. Ce projet aura vocation à répondre aux besoins en compétences des entreprises pour s'adapter aux transitions économiques, sociales et environnementales. Il s'adressera à un public en apprentissage et en formation continue.

L'investissement dans les compétences est la meilleure réponse au nécessaire changement de l'acte de construire !

ECONOMIE Ronan Kerdraon « le maintien de l'emploi, c'est la survie de nos communes »



Ronan Kerdraon

Au fil des réformes de décentralisation, l'échelon intercommunal a gagné en compétences, que ce soit en matière d'urbanisme, de développement économique ou encore de transition écologique. Ronan Kerdraon, maire divers gauche de Plérin (22) et Président de Saint-Brieuc Armor Agglomération, nous présente les projets et ambitions portés au sein de son intercommunalité.

Nous sommes à mi-chemin de la mandature 2020-2026. Pouvez-vous nous éclairer sur les investissements de Saint-Brieuc Armor Agglomération à venir ?

Le budget global de Saint-Brieuc Armor Agglomération pour l'année 2023 s'élève à 259 millions d'euros, et 41% des fonds sont redéployés dans des investissements. Les crises successives ont durement impacté la collectivité, nous obligeant à revoir le PPI (Plan Pluriannuel d'Investissement). Mais nous avons toujours été animés par la volonté de maintenir nos investissements. À ce PPI révisé, nous lui avons assigné trois ambitions : il doit être ambitieux, pragmatique et réaliste.

Le premier poste d'investissement concerne l'amélioration de la qualité des eaux et le traitement des déchets. 30 millions d'euros sont affectés à la nouvelle usine de traitement de

l'eau et entre 10 et 12 millions d'euros sont fléchés vers l'assainissement.

La deuxième priorité est le développement du mix énergétique, avec le lancement d'une filière hydrogène. Le projet repose sur un schéma partenarial élargi qui réunit des acteurs privés et publics, notamment la CCI, la banque des territoires, le Conseil régional et un cluster de plus de 200 entreprises. L'agglomération de Saint-Malo nous a également rejoint dans ce consortium.

Nos investissements ont ainsi vocation à s'inscrire dans une véritable stratégie liée à la transition environnementale, au service du développement économique de la Bretagne Nord et de l'activité des entreprises locales.

Sujet au cœur de l'actualité, le Zero Artificialisation Nette (ZAN). Comment la collectivité se projette dans sa politique en matière d'urbanisme et de gestion du foncier ?

D'ici 2040, l'agglomération de Saint-Brieuc va connaître une hausse démographique significative, avec l'arrivée de 12 000 habitants. Un autre enjeu retient toute notre attention, celui du vieillissement de la population. Face à la forte pression foncière, comment accueillir des jeunes familles, créer un parcours résidentiel ? Comment offrir aux personnes âgées les infrastructures nécessaires et adaptées ?

La loi instaurant le ZAN était, à mon sens, nécessaire. Le problème, c'est que le législateur a tendance à faire des lois mais oublie la contrepartie d'enlever les « couches sédimentaires ». Au-delà de cette complexité, notre agglomération a souhaité faire du ZAN une opportunité pour créer de la valeur en termes d'emploi et de fiscalité. Cette logique de sobriété foncière ne doit pas être perçue comme punitive, mais une opportunité d'innovation territoriale. **Sur la période 2021 - 2031, notre modèle d'aménagement a été revu autour de trois axes : optimisation foncière ; rénovation du bâti existant ; renouvellement urbain.**

« Les entreprises locales sont une force pour l'attractivité de notre territoire »

Cette nouvelle orientation doit être soutenue par les citoyens et les maires. A cette fin, nous avons organisé plus de 200 rencontres avec les élus concernés. Par ailleurs, nous avons une singularité à Saint-Brieuc Armor Agglomération : la gouvernance est partagée (la première vice-présidente est issue de la minorité) ce qui permet d'être davantage dans une dynamique de co-construction. Le PLUI (Plan Local d'Urbanisme Intercommunal) a ainsi été voté à l'unanimité par les maires de l'agglomération, avec une perspective d'un ZAN en 2040.

Pour répondre aux défis liés à la transition écologique, il convient d'intensifier la rénovation énergétique du parc existant. Comment Saint-Brieuc Armor Agglomération accompagne cette dynamique ?

Pour encourager la rénovation énergétique des logements, nous avons augmenté les aides de près de 55% par rapport au mandat précédent. Une prime à la performance énergétique de 5000 euros a également été créée, mobilisable si le logement, après travaux, a une étiquette énergétique au moins B. Tout cumulé, cela représente au final un potentiel d'aide de 18000 euros HT par logement. Autre initiative de la collectivité, l'élaboration d'un cadastre solaire, une cartographie interactive qui nous permet de déceler le potentiel solaire des toitures et d'évaluer la rentabilité des panneaux solaires. En parallèle, on souhaite lancer un grand chantier de rénovation de nos bâtiments publics et de nos infrastructures.

Autre compétence phare de l'échelon intercommunal, le développement économique. Quelles sont les actions engagées pour soutenir le tissu économique local ?

L'EPICI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale) souhaite être proactif dans le développement économique des

32 communes du territoire. Une conférence des maires se déroule une fois par mois, où chaque élu a une voix et les décisions y sont prises en recherchant toujours le consensus. C'est un élément fort pour mettre en œuvre les projets économiques. **Différentes aides sont également mobilisables pour soutenir les entreprises :** par exemple le pass TPE commerce-artisanat, co-construit avec le Conseil régional, le dispositif d'aide à l'immobilier d'entreprise ou encore le dispositif « esprit start up ».

Depuis la crise Covid, on a abondé les aides régionales qui s'élevaient à 2 millions d'euros. Sur 3 ans, cela représente un investissement de 5 millions d'euros. C'est important de soutenir les entreprises locales, elles sont une force pour l'attractivité de notre territoire. Elles garantissent le maintien de l'emploi, la survie de nos communes. Pour accompagner au mieux le tissu économique local, nous avons également besoin de l'Etat à nos côtés.

Le bâtiment est l'un des principaux acteurs économiques costarmoricains. Quelle est votre vision de cette filière ?

Le bâtiment est en effet un secteur important dans le département, avec près de 12300 salariés. **Je souhaite que les marchés publics puissent servir au développement de cette filière locale.** Par exemple, à la salle polyvalente de Plérin, j'ai demandé à ce que l'on pose une plaque avec le nom de toutes les entreprises qui sont intervenues sur le chantier. C'est symbolique mais pour moi, il est important de valoriser les entreprises locales et le travail de leurs salariés.

Nous avons également la chance d'avoir sur notre territoire une filière de formation dynamique pour votre secteur (le CFA du Bâtiment, la Chambre des Métiers, etc). Je suis, d'ailleurs, fier d'avoir accueilli en début d'année au Parc des Expositions de Saint-Brieuc la Compétition des Métiers. Cette manifestation est une belle opportunité pour mettre en lumière les jeunes qui s'engagent dans le bâtiment et les savoir-faire que requièrent vos métiers.

CAHIER SPÉCIAL

RSE, la boussole des entreprises

Le secteur du bâtiment est sujet à de nombreuses transformations qui impliquent une agilité plus importante que par le passé : le changement climatique, la quête de sens au travail des salariés, les difficultés d'approvisionnement, les exigences réglementaires notamment. Les chefs d'entreprise sont ainsi amenés à s'interroger sur la soutenabilité de leur modèle économique, à développer leur créativité pour s'adapter aux évolutions de la société en cours et anticiper au mieux celles à venir.

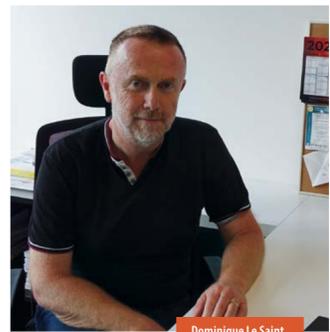
Ces mutations doivent être appréhendées comme « l'opportunité d'opérer un changement bénéfique » (Iréna Descubes, professeure et chercheuse à Rennes School of Business).

Partageant cette vision, la FFB Bretagne a initié en 2021 une dynamique autour de la RSE - Responsabilité Sociétale des Entreprises - dans le but de démystifier cette notion et d'accompagner les adhérents dans cette nouvelle manière de gérer leur entreprise. Deux outils ont été créés : un programme d'accompagnement, en lien avec un cabinet de conseil, pour structurer leur démarche RSE ; une Communauté RSE, lieu d'échange et de partage entre les dirigeants.

Dans ce cahier spécial, nous avons souhaité recueillir le témoignage de plusieurs entreprises, de différentes tailles et corps de métier, qui se sont investies dans cette expérience.

AUX PRÉMIÈRES DE LA RSE : L'ENGAGEMENT DU DIRIGEANT

À l'origine de la RSE, une aspiration a été unanimement mise en avant par les dirigeants : **avoir une stratégie d'entreprise alignée sur leurs valeurs personnelles.** « Tous ceux qui ne pensent pas la RSE avec sincérité ne passeront pas le cap » affirme Sandrine Quenuillère, codirigeante de l'entreprise Menuiserie Auguin (35). Plusieurs chefs d'entreprise ont en commun d'être animés par un engagement personnel, qu'il soit associatif, environnemental, citoyen, ou encore au service de la profession. Une sensibilité qui rejaillit inévitablement sur la vision qu'ils ont de leur entreprise, à l'image de Dominique Le Saint, codirigeant de Sanit Confort, une société de plomberie-chauffage-climatisation (30 salariés) installée à Plérin (22). Le 12 mars 2022, il n'a pas hésité à se mobiliser pour aller chercher la famille d'un habitant de sa commune bloquée en Ukraine alors que la guerre avait éclaté trois semaines auparavant. « *Tout s'est fait au dernier moment ! C'était un événement fort à titre personnel, un peu fou. Cette notion d'engagement, je souhaite la partager avec mes salariés* » déclare-t-il.



Dominique Le Saint

LA RSE, L'OUTIL DE PILOTAGE DE L'ENTREPRISE

Si embrasser la RSE allait de soi pour ces dirigeants, la notion demeurait opaque. Aurélien Ollivry, codirigeant de l'Agence Déclic, a accompagné plusieurs entreprises dans la structuration de leur démarche. Il observe que les dirigeants étaient « sincères, volontaires et agréablement surpris : ils ont découvert que la RSE, c'était la stratégie de l'entreprise ». Aujourd'hui, la RSE est communément identifiée comme leur nouvelle boussole. **Le chef d'entreprise repense le développement de sa société à l'aune d'un nouvel objectif :** faire en sorte que ses pratiques, tout en étant économiquement viables, aient un impact positif sur la société et l'environnement. Une approche résolument pragmatique, qui se concrétise par des actions relevant d'un ou plusieurs de ces cinq piliers : l'humain, la gouvernance, l'environnement, le territoire et l'économie.



Réunion de la Communauté RSE du 5 octobre 2023 consacrée au management participatif

La Communauté RSE, le fer de lance de la dynamique RSE en Bretagne !

Lancée en 2021, la Communauté RSE de la FFB Bretagne rassemble aujourd'hui plus de 70 dirigeants. Pour son chef de file, Renan Gallardon, « la richesse de la Communauté est la diversité des profils des entreprises ». Ce qui unit ces dirigeants ? Une ouverture d'esprit, une motivation et un leitmotiv : « dans un monde en transition, partageons et anticipons ensemble l'évolution de nos entreprises ».

Tout au long de l'année, plusieurs rencontres sont proposées aux membres de la Communauté sur des thématiques qu'ils ont eux-mêmes choisies, comme la stratégie d'entreprise, l'ancrage territorial, etc. Construits sur un mode participatif, ces ateliers leur permettent de bénéficier des retours d'expérience de leurs pairs ainsi que du regard éclairé d'un expert. Ils s'extraitent ainsi de la gestion quotidienne de leur entreprise tout en repartant avec des pistes concrètes pour la développer. **Des rencontres que ces dirigeants qualifient de stimulantes, d'inspirantes, qui se déroulent dans un cadre chaleureux et bienveillant.**

Emilie Feral, Présidente du groupe RSE à la FFB nationale, se déclare « admirative du travail déployé en Bretagne. C'est une source d'inspiration pour tous les territoires et qui fera qu'à un moment donné, la RSE infusera l'ensemble de la filière ».

*Renan Gallardon est codirigeant de l'entreprise de déconstruction DEM 7 (31 salariés) dont le siège est à Quimper (29).

LES OBJECTIFS DE LA RSE



ÊTRE ÉCONOMIQUEMENT VIABLE



AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR LA SOCIÉTÉ



MIEUX RESPECTER L'ENVIRONNEMENT

LES CINQ PILIERS DE LA RSE



HUMAIN



GOUVERNANCE



ENVIRONNEMENT



TERRITOIRE



ÉCONOMIE

« C'est une démarche où il faut être convaincu. Il ne faut surtout pas la faire pour cocher des cases »
Renan Gallardon

PUB

La FFB, la maison des artisans

Incarner la démarche RSE

Mettre en musique cette nouvelle partition demande au dirigeant des talents comparables à ceux du chef d'orchestre : il doit impulser, emmener ses équipes, et créer un cadre qui laisse place ensuite à la créativité.



Thibault Cardinal

PORTER LES VALEURS DE L'ENTREPRISE

Identifier les valeurs de l'entreprise est un prérequis car elles conditionnent son activité et sa pérennité à de nombreux niveaux : la sélection des partenaires, le recrutement des collaborateurs ou encore la transmission-reprise de l'établissement. Mais concilier les valeurs avec les demandes du marché est un exercice exigeant, qui doit s'inscrire dans la stratégie globale de l'entreprise. Pour Iréna Descubes (Rennes School of Business), « **la personne à la tête de l'entreprise doit incarner le changement de démarche stratégique. Elle doit avoir le courage de dire : on se recentre sur ce que l'on fait de bien et on coupe les activités qui ne sont pas soutenables.** »

Thibault Cardinal codirige Alain Cardinal, une société de 17 salariés spécialisée dans l'aménagement extérieur et implantée à Quessoy (22). Il a fait le choix de ne plus poser de terrasse en ipé, un bois exotique du Brésil, en raison de la déforestation amazonienne. Il propose un produit de substitution avec un impact carbone réduit et des propriétés techniques identiques. Si cette décision a conduit l'entreprise à perdre quelques marchés, rester en phase avec son ADN l'a incité à innover et lui a permis de capter d'autres clients.



Jean-Marie Claudel

STRUCTURER LA DÉMARCHE

La filière bâtiment présente intrinsèquement plusieurs caractéristiques « compatibles RSE » : une activité non délocalisable, qui construit et rénove chaque jour des ouvrages utiles à la société, qui culturellement transmet des savoir-faire. En plus de ces atouts « génériques », toutes les entreprises avaient déjà initié de nombreuses actions valorisables au titre de la RSE. Mais Aurélien Ollivry (Agence Déclic) souligne la nécessité « de structurer la démarche, pour ne pas regarder qu'une partie

EMBARQUER LES SALARIÉS

Un tel changement de direction de l'entreprise ne peut fonctionner sans les salariés : il faut leur donner envie de vivre cette mutation. La première étape est de partager avec eux les raisons et les objectifs de cette démarche. La seconde étape est de les impliquer dans les différentes phases, tout en restant sur la base du volontariat.



André Kervéadou

Sortir d'une approche conceptuelle et s'adosser au terrain est essentiel pour donner du sens à cette démarche auprès des équipes, comme en témoigne André Kervéadou, administrateur chez Loy, une SCOP* évoluant dans l'ossature bois de 29 salariés (dont 25 associés) et localisée à Plouay (56). Il a pris le parti de « faire travailler les salariés sur des sujets qui allaient très vite devenir opérationnels, pour aller chercher des petites victoires. Tout le monde s'est piqué au jeu ! Le fait que l'on soit une SCOP est, je pense, plus facile car on a l'habitude d'échanger, d'associer les salariés ».

*Une SCOP est un modèle juridique de société où les salariés sont les associés majoritaires.

Un accompagnement personnalisé pour structurer la démarche RSE

La FFB Bretagne et l'Agence Déclic ont conçu un accompagnement sur mesure pour aider les entreprises du bâtiment bretonnes à structurer leur démarche RSE. Sur 4 demi-journées, des réunions participatives ont été organisées avec le dirigeant et un panel représentatif de salarié. Elles se sont articulées autour de deux grands temps :

- **Tout d'abord l'évaluation des « pratiques RSE » de l'entreprise sur les 5 piliers (humain, gouvernance, environnement, territoire, économie) et l'identification, en parallèle, des exigences du marché ;**
- **A partir du croisement de ces deux types de données, l'élaboration d'un plan d'action avec des degrés de priorité.**

32 adhérents ont bénéficié de ce dispositif, pris en charge intégralement par la DREETS et Constructyct Bretagne. Pascal Cabaret, son directeur, est « heureux d'avoir contribué au lancement de ce projet sur lequel la Bretagne a été une région pilote. Une réussite car au-delà de l'accompagnement du consultant, une dynamique se poursuit ».

« La RSE ouvre toutes les portes du dialogue si on l'amène bien »
Jean-Marie Claudel

ADAPTER LES ACTIONS

Le contenu des actions déployées doit être bien adapté à l'entreprise déclare Elena Mañeru, directrice de l'organisme de formation M180 : « attention au copier-coller, ce qui peut être incitatif chez l'un peut être contre-productif chez l'autre ! ». Emilie Feral, Présidente du groupe de travail RSE à la FFB nationale, est à la tête de la PME familiale ISOTEC (70 salariés) implantée à Tarascon (13). Pour tester les projets au sein de sa structure, elle s'appuie sur le lean management, « une méthode de travail qui permet d'impliquer les collaborateurs en responsabilité sur leurs tâches et de faire avancer les choses en amélioration continue ». Gilles Merrien, dirigeant de L'Habitat Sain (22) considère que les actions RSE doivent « apporter une valeur ajoutée par rapport au bon sens, avoir un impact à un niveau auquel on n'aurait pas pensé ». Cette adaptation suppose également de prioriser les actions afin d'éviter plusieurs écueils : créer de la frustration auprès des collaborateurs ou encore se laisser dépasser

par le quotidien. Définir la raison d'être de l'entreprise permet de donner un cadre à l'ensemble des projets de la structure. Yannick Lehagre, codirigeant de LB Eco Habitat, une TPE de 10 salariés spécialisée en écoconstruction chanvre et en restauration du bâti ancien située à Bédée (35), s'est livré à cet exercice : « on commence par rédiger la raison d'être pour canaliser toutes les idées et se rendre compte que derrière chaque envie, c'est du temps et de l'énergie. Son écriture simplifiera beaucoup de décisions, c'est notre cap ».



Emilie Feral

Agir pour l'épanouissement de ses salariés

L'humain est au cœur de la stratégie RSE. Intégrer, accompagner et impliquer ses salariés pour qu'ils s'épanouissent le plus possible est le premier levier de performance de l'entreprise.

FAVORISER L'INTÉGRATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Attirer grâce à sa réputation

Plusieurs entreprises partent avec l'avantage d'avoir un cœur d'activité par nature attractif : la restauration du patrimoine, l'utilisation de matériaux biosourcés, par exemple. Susciter l'intérêt des candidats s'avère plus complexe pour les entreprises dont le métier est méconnu, car aucune formation initiale n'y est associée. A l'image d'Embell' Façade, qui réalise de l'isolation thermique par l'extérieur. Sylvie Le Gal, administratrice de cette SCOP de 25 salariés (dont 13 associés) située à Péaule (56), indique que « la majorité des candidats vient par le bouche à oreille car ils ont entendu des choses positives sur l'entreprise ». La réputation est aujourd'hui un véritable levier pour attirer des salariés.

Recruter sur les valeurs

L'accueil et l'ouverture à la diversité sont des valeurs fortes au sein de Tiriault, une entreprise spécialisée en peinture et revêtement de sol de 48 salariés basée à Acigné (35). Cette sensibilité est pleinement partagée par les équipes, ce qui favorise l'intégration des nouveaux salariés et la mixité des profils. La dirigeante, Véronique Ikène, explique que « le volet social a toujours été très présent. J'ai voulu poursuivre la dynamique initiée par mon père, convaincue que cette diversité est la richesse de mon entreprise ». Cet engagement se concrétise notamment par son soutien au CAP+, une formation spécifiquement dédiée au public réfugié.



Véronique Ikène

Investir dans l'apprentissage

Deux raisons principales motivent les entreprises du bâtiment qui accueillent les apprentis : l'envie de transmettre un savoir-faire et l'avenir des jeunes*. Une philosophie qu'épouse l'entreprise que codirige Sandrine Quenouillère à Guichen (35). Lorsqu'elle a repris Menuiserie Auguin en 2019, elle a souhaité développer cette modalité de formation. Afin de sécuriser le projet de l'apprenti, elle propose un stage d'observation et une immersion avec plusieurs

chefs d'équipe. « Le jeune était content de me dire qu'il arrivait dans une entreprise où il n'avait pas l'impression d'être un simple numéro » déclare-t-elle. Aujourd'hui, l'établissement compte 10 salariés et 4 apprentis.

* L'apprentissage dans le secteur du bâtiment en Bretagne - étude de la Cellule économique d'octobre 2021.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Elena Mañeru (M180) définit la qualité de vie au travail comme « la perception qu'à chaque salarié de son travail et l'opportunité de pouvoir s'exprimer sur celui-ci ». Premier levier de fidélisation*, la qualité de vie au travail s'exprime en particulier sur trois aspects :

- Le premier est l'ambiance au travail, avec l'importance d'initier des moments de convivialité et de créer des espaces de dialogue. Iréna Descubes (Rennes School of Business) développe : « il faut entendre les signaux faibles ou forts des collaborateurs et leur permettre de verbaliser le besoin en accompagnement ». Cela se traduit à la fois par des échanges informels, « baromètre quotidien » de l'état d'esprit du salarié, ainsi que des entretiens formels, pour connaître sa projection en interne comme en externe.
- Le second est l'aménagement du temps de travail. En concertation avec leurs salariés, certaines entreprises ont trouvé intéressant d'opter pour la semaine de 4 jours ou de 4 jours et demi. Elles considèrent qu'il s'agit d'un véritable facteur de fidélisation et observent également une meilleure forme physique des collaborateurs.
- Troisième pan, l'environnement de travail. Pour les dirigeants, c'est « une évidence » d'impliquer les équipes dans le choix des outils et des machines, l'agencement des camions et l'aménagement des ateliers. La formation est également un moyen d'améliorer les conditions de travail, à l'image du dispositif « Ménage-toi » proposé par l'organisme M180 et auquel a recouru Véronique Ikène (entreprise Tiriault). L'objectif est que les salariés acquièrent un rituel de réveil musculaire ainsi que des pratiques pour améliorer leur hygiène de vie.

* La fidélisation des salariés du secteur du bâtiment en Bretagne - étude de la Cellule économique de janvier 2023.

L'entreprise Arc'Had primée à l'événement Social Change



Jérémie Carpentier

L'événement Social Change, qui réunit dirigeants et experts pour débattre autour de la RSE, a tenu sa 3^{ème} édition à Rennes le 3 octobre 2023. Cette année, il avait pour thème central « pour un meilleur partage des valeurs ». Jérémie Carpentier, dirigeant d'Arc'Had, entreprise de 10 salariés spécialisée dans la restauration du patrimoine à Saint-Nicolas-du-Pélem (22), et membre de la Communauté RSE de la FFB a été primé ! Pour lui, « la RSE, c'est une démarche qu'on avait naturellement : on fait du partage de management, on est transparent sur les salaires y compris le mien. Il me semble naturel de sortir des clichés un peu trop « capitalistes » et d'être complètement ouvert. C'est grâce aux collaborateurs que l'entreprise est ce qu'elle est ».

« Il faut être capable de lâcher son orgueil de chef d'entreprise »
Thibault Cardinal



Mohamed Sylla, Christophe Gourlay et Renan Gallardon

Tous les dirigeants ont également la volonté d'impliquer les salariés, à la fois dans ce qui relève directement de leurs missions mais aussi sur des projets plus larges. Pour l'organisation des 35 ans de Sanit Confort, Dominique Le Saint a ainsi laissé ses équipes réfléchir avec l'agence de communication. « Volontairement je n'étais pas présent. J'ai dit « lâchez-vous ! Et puis on verra ». C'est là que peuvent émerger les meilleures idées » assure-t-il.

Associer les collaborateurs au développement de l'entreprise a de nombreuses vertus, notamment celle de créer un sentiment d'appartenance, mais aussi « qu'ils trouvent un sens au-delà du salaire » affirme Renan Gallardon (entreprise DEM 7).

IMPLIQUER LES COLLABORATEURS DANS LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

Lorsque Gaël Hardy a repris Crézé, entreprise de métallerie située à Saint-Jacques-de-la-Lande qui compte aujourd'hui 25 salariés, il a pris le parti de s'inscrire dans une dynamique de complémentarité avec ses équipes : « je ne me suis pas mis dans une posture de leur apprendre leur métier. J'ai apporté les éléments qui leur permettent de l'exercer dans des conditions optimales ».



Gaël Hardy

Agir avec son écosystème

L'écosystème de l'entreprise est l'environnement dans lequel elle évolue. Interagir avec ses partenaires et son territoire, dans une dynamique vertueuse, est le deuxième levier de performance de l'entreprise.



Stéphanie Carriou, Gilles Merrien et Jérémy Hamon

S'INSCRIRE DANS DES RELATIONS COMMERCIALES VERTUEUSES

Les entreprises s'attachent à travailler dans un climat vertueux, aussi bien avec leurs partenaires que leurs clients. Lorsqu'il a repris L'Habitat Sain, une TPE de 10 salariés spécialisée dans la construction-extension bois implantée à Paimpol (22), Gilles Merrien a mis en place progressivement des outils pour optimiser l'organisation du travail, dans une démarche d'amélioration continue. Par exemple, en début de chantier, une note est remise au client pour le prévenir de toutes les situations susceptibles de contrarier son bon déroulement. Pour Jérémy Hamon, responsable des chefs d'équipe, ces outils ont eu un double impact positif : l'amélioration de la qualité des prestations ainsi que du confort au travail des salariés. Se diriger vers la labellisation peut être une étape supplémentaire pour certaines entreprises, afin d'affirmer ce positionnement dans leurs relations commerciales. André Kervéadou (Loy) remarque que « les particuliers et les partenaires sont de plus en plus en demande d'informations sur la RSE ». Il souhaite s'engager vers la certification « pour montrer qu'on y est ! Et ce n'est pas juste un tampon : derrière, il y a un engagement et des actions ».

Les partenaires bancaires commencent également à se positionner pour soutenir les entreprises dans cette nouvelle dynamique. Nelly Piotr annonce « la volonté de la BTP Banque de se différencier commercialement en proposant un accompagnement global à ses clients ». Cette offre de service, en cours de développement, s'articule autour de trois volets : l'acculturation de ses chargés d'affaires ; la construction de nouveaux produits ; la redynamisation des partenariats.



Sylvie Le Gal

REDONNER À SON TERRITOIRE

Selon Jean Coisnon, Président de Produit en Bretagne, les dirigeants doivent se poser une seule question : « je vis sur un territoire, il m'apporte des choses à titre personnel. N'est-ce pas juste logique de le réimpacter positivement ? » Le secteur du bâtiment est intrinsèquement un acteur ancré économiquement sur son territoire. Jean Coisnon propose de regarder plus loin, ce qui est annexé à la prestation de l'entreprise (fournitures de bureau, vêtements des salariés sur les chantiers) et d'adopter « un nouveau réflexe : « est-ce qu'il y a la compétence et un prix compétitif près de chez moi ? » ».

Au-delà du volet économique, de nombreux champs d'investigation se présentent à l'entreprise pour agir en faveur du développement de son territoire : le sport, la culture, le social, l'environnement, la solidarité... Cet investissement peut se traduire par du sponsoring mais aussi par la mise à disposition de l'entreprise, à l'instar de la société de Sylvie Le Gal (Embell'Façade) qui monte régulièrement des échafaudages pour les manifestations locales. Il est également à corréler avec les valeurs portées par l'entreprise Les actions engagées par Gaël Hardy (Créze) en sont une belle illustration. Il préside le Club des Mécènes du Patrimoine, une association qui œuvre pour la sauvegarde du patrimoine breton, et collabore également avec des artistes rennais pour « développer des créations en art contemporain et art breton. Cela permet de challenger les savoir-faire traditionnels sur des applications inhabituelles ».

Un accompagnement pour réaliser son bilan carbone®

Le bilan carbone® est un outil de diagnostic qui permet de mesurer et de suivre la quantité de gaz à effet de serre qu'une entité produit du fait de son activité.

Dans le prolongement de la réunion de la Communauté RSE du 6 juillet 2023, la FFB Bretagne propose un dispositif d'accompagnement à tous ses adhérents, conçu en lien avec le cabinet O2M, et s'appuyant sur le « Diag Décarbon'Action » de BPI France. Réalisé sur une durée de 12 jours, il inclura des journées collectives de sensibilisation et de partage ainsi que la mise à disposition pendant 2 ans d'un outil numérique pour suivre son bilan carbone®, avec une formation pour sa prise en main. Ce dispositif offre ainsi une base solide pour lancer une stratégie de réduction des impacts environnementaux. Il bénéficie qui plus est d'un fort soutien financier de la part de BPI France, limitant le reste à charge de l'entreprise.

Pour les adhérents intéressés, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre fédération départementale !



Yannick Lehagre

DIMINUER SON IMPACT ÉCOLOGIQUE

Aurélien Ollivry (Agence Déclic) a constaté que les entreprises du bâtiment avaient « une approche différente sur l'environnement par rapport à d'autres filières car elles utilisent directement la matière. Elles sont également poussées par la réglementation ». Cette sensibilité accrue se traduit par un activisme plus prononcé sur la valorisation des déchets, la diminution de l'empreinte carbone dans les déplacements et la recherche d'innovation sur l'utilisation des ressources. Les outils de sensibilisation et d'éclairage sont également de plus en plus plébiscités, à l'instar des fresques du climat et du bilan carbone® (voir l'encart ci-contre). Ce volontarisme se heurte cependant à des freins. D'abord l'absence d'offre alternative ou leur manque de maturité, par exemple sur les fourgons électriques, les aires de lavage des engins de chantier ou encore la provenance des matériaux. Autre blocage : la rigidité de la règle-

mentation, une problématique qui se pose avec acuité pour le déploiement du réemploi et des matériaux bio-sourcés. Yannick Lehagre (LB Eco Habitat) se bat pour faire évoluer la réglementation qui, à ce jour, ne reconnaît pas toutes les propriétés thermiques du chaux chanvre alors qu'elles sont scientifiquement avérées. A cette inertie s'ajoutent parfois d'autres difficultés, telles que l'absence d'agilité des partenaires, le surcoût économique et la méfiance des clients. La mobilisation de toutes les parties prenantes apparaît donc comme LA condition pour que les entreprises puissent, de façon effective, diminuer leur impact environnemental. C'est peut-être aujourd'hui une faiblesse du secteur, car l'interdépendance est omniprésente, mais c'est aussi une force puisqu'elle engage les synergies et connaissances de tous les acteurs. Comme l'exprime Yannick Lehagre, « il peut y avoir des phases de découragement mais heureusement on a notre boussole : on sait pourquoi on fait ça et on est convaincu que la RSE est la solution » !



Rendez-vous sur le site internet de la FFB Bretagne pour accéder à encore plus de contenu ! Vidéos de la Communauté RSE, portraits de dirigeants engagés, etc.

Face au bouleversement climatique, l'engagement des entreprises du bâtiment est une évidence »
Emilie Feral

EMPLOI Le CAP+, une expérience +++

Créé en 2017 par le CFA du Bâtiment d'Ille-et-Vilaine avec le soutien de la DREETS, de la mission locale et de la FFB Bretagne, le CAP+ est un programme de formation spécifiquement dédié aux réfugiés de 16 à 30 ans souhaitant apprendre un métier du bâtiment. S'il est aujourd'hui proposé dans les quatre départements bretons, le CAP+ reste encore perçu comme un saut dans l'inconnu. Cet article vise à expliciter ce dispositif en mettant en lumière ses artisans : les entreprises, le CFA et bien entendu les jeunes.



Cécile Pellerin entourée de jeunes en 3^{ème} année de CAP+

La singularité de ce dispositif tient tout d'abord à sa durée, allongée d'un an par rapport à un CAP classique pour permettre une insertion durable de ce public. Les personnes réfugiées ont des origines diverses (afghane, soudanaise, somalienne, syrienne, lybienne, entre autres), des parcours de vie erratiques, ce qui appelle un accompagnement plus profond.

UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE DU CFA

Cécile Pellerin est la référente du dispositif au CFA du Bâtiment d'Ille-et-Vilaine pour les apprentis du CAP+ et les entreprises. La première année est une année charnière car « il s'agit de leur redonner confiance » explique-t-elle. Cela se traduit par des cours intensifs de français, avec un rythme d'alternance modifié : deux jours par semaine au centre de formation et trois jours à l'entreprise. En parallèle, le CFA les accompagne dans leurs démarches administratives, en s'appuyant sur le tissu associatif et économique local (logement, soins médicaux, permis de conduire, etc). Pour favoriser leur compréhension des « codes » de la société française, Cécile Pellerin initie également de nombreux projets et sorties extra-scolaires.



Hervé Maussion

LEVER LES APPRÉHENSIONS DES DIRIGEANTS

Redonner confiance à ces jeunes passe aussi par l'entreprise accueillante. Le CFA d'Ille-et-Vilaine a, tout de suite, pensé à solliciter Hervé Maussion. « On a besoin de former du monde à nos métiers, m'impliquer dans ce projet m'a paru naturel » déclare-t-il. Un engagement à relier avec son parcours : lui-même a été formé au CFA avant de reprendre, en 1997, l'entreprise familiale de couverture - rénovation du patrimoine située à Noyal-Châtillon-sur-Seiche.

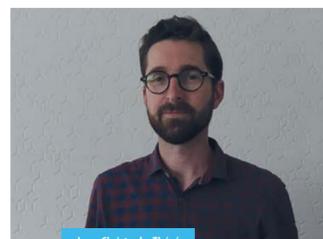
Aujourd'hui, Maussion Père et Fils compte 42 salariés dont 5 apprentis. « Depuis 2018, j'ai accueilli 4 CAP+ et 3 sont encore dans l'entreprise : Naqib, arrivé en 2018, et Zubaer, arrivé en 2021, tous deux en CDI, ainsi qu'Arif, qui vient de terminer son CAP et poursuit sa formation en zinguerie avec nous » poursuit-il.

Progressivement, Cécile Pellerin a étoffé son réseau d'entreprise. Elle travaille en lien étroit avec la FFB d'Ille-et-Vilaine pour faire connaître le CAP+, répondre aux interrogations des entreprises. Au-delà des actions mises en place par le CFA pour atténuer tous les freins dits « périphériques », le dispositif a été imaginé pour être le plus sécurisant possible d'un point de vue juridique, à la fois pour l'apprenti et l'entreprise : les jeunes sont éligibles au statut de réfugié et une période d'essai de 45 jours est prévue en début de parcours. L'implication de Cécile Pellerin joue énormément dans la réussite de ce dispositif comme le souligne Hervé Maussion. Elle adapte en effet le profil du jeune en fonction de l'entreprise et est très mobilisée dans son suivi : « je me déplace deux fois dans les entreprises la première année, et plus s'il y a le moindre souci. On fait en sorte de créer des liens pour dépasser les appréhensions culturelles » indique-t-elle.

La problématique de la langue est le frein le plus régulièrement soulevé par les dirigeants. L'organisation d'un entretien physique et en tête-à-tête entre l'apprenti et le chef d'entreprise est vivement conseillée : il s'agit de créer un cadre de confiance pour dépasser la barrière de la langue et se focaliser sur les savoir-être. C'est la démarche qu'a suivie Jean-Christophe Thézé, à la tête de l'entreprise Thézé spécialisée en peinture et revêtements muraux (47 salariés) située à La Mézière : « Ali parlait très peu français mais j'ai senti sa volonté de s'en sortir, son courage. Il s'est très bien intégré dans l'entreprise ».

ASSOCIER LES ÉQUIPES DANS SON PARCOURS D'INTÉGRATION

D'origine afghane, Lutfullah est arrivé en France en 2021 et suit actuellement sa 3^{ème} année de CAP+ en électricité. Il livre son ressenti sur cette première année : « on doit fournir un double effort : apprendre le français et en plus le métier. Mais mes collègues étaient très gentils avec moi car ils savaient que j'avais un handicap de langue, ils prenaient le temps de me montrer le geste ».



Jean-Christophe Thézé

Le choix du maître d'apprentissage est un élément clé pour permettre l'intégration de l'apprenti en CAP+. Jean-Christophe Thézé a pris le parti au début « d'associer Ali avec un seul chef d'équipe pour sécuriser les choses. La diversité des chantiers a, par ailleurs, permis d'adapter les missions à ses compétences. Ali a gagné progressivement en autonomie et a eu récemment la responsabilité d'un chantier avec deux intérimaires ».

S'engager dans ce projet requiert plus largement l'adhésion de tous les salariés. Pascal Izabelle codirige une entreprise de maçonnerie-rénovation de 32 salariés située à Brie. Lorsqu'il a repris avec sa femme BM Texier en 2008, « les équipes étaient réticentes aux personnes « extérieures », les intérimaires comme les personnes d'origine étrangère » déclare-t-il. Le rachat d'une autre entreprise a été l'opportunité d'une première ouverture vers la mixité : « les salariés « historiques » ont commencé à fréquenter des gens d'origines différentes. Ça a participé à faire évoluer les mentalités ! » Les a priori du départ ont, aujourd'hui, complètement disparu.



Pascal Izabelle

UNE FORCE POUR L'ENTREPRISE

Toutes ces appréhensions tombent très vite face à la persévérance et l'adaptation dont ces jeunes font preuve et qui sont mises en avant par ces trois chefs d'entreprise. Le CFA est particulièrement attentif à l'apprentissage des savoir-être, recherchés en priorité par les entreprises. Car, comme l'exprime Pascal Izabelle, une forte pression pèse sur ce public : « j'ai dit à Shekib « le fait que tu sois étranger, tu devras toujours faire plus qu'un français. Par contre si tu réussis, tu auras toujours plus de reconnaissance, plus de mérite » ». Par l'accompagnement sur mesure qu'il propose, par l'engagement des différentes parties prenantes, ce dispositif produit de belles réussites. Les entreprises qui ont témoigné dans cet article l'illustrent bien ! Pour l'ensemble des dirigeants et leurs équipes, ces jeunes, et plus largement la mixité, la solidarité qu'elle a amenée, sont une force pour l'entreprise. « Ils sont des moteurs pour les autres salariés car ils sont engagés. Il faut passer la barrière de la langue et après c'est bon » conclut Cécile Pellerin.

« Je voulais prouver certaines choses à mon entreprise et à mes salariés, en lien avec l'histoire de mon épouse, partie du Liban à cause de la guerre »
Pascal Izabelle

Compétition des Métiers - la Bretagne décroche 5 médailles !

Les finales de la 47^{ème} édition de la Compétition des Métiers se sont déroulées du 14 au 16 septembre à Lyon. Une édition singulière, car la France accueillera la Compétition mondiale en septembre 2024

Une délégation de la FFB Bretagne était présente à Lyon pour soutenir les candidats bretons sélectionnés lors de la compétition régionale de février dernier à Saint-Brieuc. Deux candidats de la précédente édition avaient également fait le déplacement : Karim Doledec et Alexis Bourget, qui ont brillé au niveau européen en remportant respectivement la médaille de bronze en carrelage et la médaille d'excellence en plâtrerie-construction sèche !

Après les trois jours d'épreuve, la cérémonie de clôture avec la proclamation des résultats s'est tenue le 16 septembre. Sur les métiers du pôle « Bâtiment », la Bretagne a décroché 5 médailles :

- Une médaille d'or en carrelage pour Ticiano Mouazan, apprenti à Bâtiment CFA Bretagne et dans l'entreprise Dolce Carrelage. Il devrait intégrer l'équipe de France du BTP qui concourra pour la Compétition mondiale ;

- Une médaille d'argent en menuiserie pour Martin Bellamy, étudiant au lycée de l'Elorn à Landerneau qui représentera la France aux finales européennes ;

- Trois médailles d'excellence : Hugo Nicolas en métallerie, Maëlig Oger en installation électrique et Alexia Choquet en peinture.

Bravo aux cinq médaillés pour leur performance ! Toutes nos félicitations également aux autres candidats pour leur investissement dans cette compétition nationale ainsi qu'aux établissements de formation qui les ont accompagnés : Quentin Boisseau pour la charpente, Tom Bozec et Salif Camara pour la construction béton armé, Valentin Pitel pour la construction digitale, Milo Le Diberder pour l'ébénisterie, Antonin Bourdon pour la maçonnerie, Kenny Duroux pour la plâtrerie et Benjamin Chatelain pour la plomberie.



Mise à l'honneur par Bâtiment CFA Bretagne des compétiteurs, des formateurs et des entreprises le 20 octobre 2023

PUB La plateforme emploi de la FFB Bretagne fait peau neuve !

Candidat, entreprise, n'hésitez pas à créer votre profil et à parcourir les nouvelles fonctionnalités qu'offre notre plateforme de mise en relation.

[Rendez-vous sur emploi.batiment.bzh](http://www.batiment.bzh)

