



HAL
open science

Emploi et formation : le témoignage d'un chef d'entreprise : Forêt Plus.

L. Viallon

► **To cite this version:**

L. Viallon. Emploi et formation : le témoignage d'un chef d'entreprise : Forêt Plus.. Forêt Méditerranéenne, 1997, XVIII (2), pp.109-110. <hal-03557961>

HAL Id: hal-03557961

<https://hal.science/hal-03557961v1>

Submitted on 4 Feb 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Le témoignage d'un chef d'entreprise : Forêt Plus

par Laurent VIALLON *

I - La situation actuelle des entreprises de travaux en forêt

- La plupart des entreprises sont de petite taille, PME ou TPE. Il en disparaît beaucoup.

- Les travaux exécutés sont en général de faible valeur ajoutée. Ils sont également mal rémunérés. Le degré de mécanisation est faible. Au-delà d'une certaine taille, il faut très vite diversifier les activités : les travaux en forêt ne suffisent plus à faire vivre une entreprise.

- La qualification des personnels est souvent insuffisante et difficile à améliorer (faibles salaires, travail dur, emplois précaires et saisonniers, mises en marché irrégulières, saisonnalité des types de travaux),

Pourtant :

- la protection de l'environnement devient une préoccupation croissante. Les travaux en milieu naturel ont donc de l'avenir. On n'est pas dans une

logique industrielle, où on produirait pour un marché concurrentiel en aval, comme c'est le cas du bois.

- le secteur génère de l'emploi par rapport au volume financier traité (le chiffre d'affaire par salarié est faible),

- les principaux donneurs d'ordre sont publics. Ils peuvent donc agir concrètement.

II - Les choix stratégiques de l'entreprise face à cette situation

L'objectif est de sortir du cercle vicieux faible qualification <-> faible valeur ajoutée. Pour cela, l'entreprise a choisi :

1. La polyvalence et la mobilité

Puisque travailler en forêt ne suffit pas, il faut couvrir tous les secteurs d'activité des espaces naturels en général et sur une couverture géogra-

phique étendue. C'est un bon moyen de pérenniser l'emploi, donc de qualifier les salariés, et d'éviter de dépendre d'un seul type d'activité (par ex, chute du débroussaillage, augmentation des travaux en rivière, risques d'incendie l'été, etc...)

L'entreprise propose ainsi une vingtaine de services différents (de la sylviculture à l'élagage de lignes EDF, en passant par le génie végétal, les traitements phytosanitaires, les confections de seuils dans les torrents, etc...). Près de 250 tâches élémentaires différentes ont ainsi été recensées, chaque salarié devant en maîtriser au moins 40 (à rapprocher d'un salarié à la chaîne qui en exécute 2 ou 3).

2. La performance et le plus grand niveau de qualification possible.

Il faut pouvoir offrir à la clientèle une qualité de service qu'elle ne trouvera pas ailleurs en maîtrisant les dernières techniques (élagage, soins aux arbres, rivières et génie végétal, par ex...). Il faut également pouvoir répondre à des chantiers générant des problèmes logistiques importants (gestion des fournitures et des sous-traitants), mais aussi à besoins ponctuels, immédiats, éloignés, détecter les attentes particulières des clients.

L'entreprise doit ainsi faire face à parfois plus de 15 chantiers simultanés, distants dans certains cas de plusieurs centaines de kilomètres.

Ceci nécessite des petites équipes (2 à 6 personnes), très autonomes, capables de prendre des initiatives, ayant le sens du contact, sachant gérer leurs chantiers, leurs véhicules et leur matériel, etc..

III - Les besoins et les attentes de l'entreprise

1. Tout ce qui va dans le sens d'une augmentation des contraintes demandées aux entreprises par les donneurs



Photo 1 : Travaux de protection des berges sur l'Arc, de plus en plus les entreprises élargissent leurs champs de compétence, les travaux en forêt ne suffisent plus à les faire vivre.
Photo L. Viallon/ Forêt Plus

* Forêt Plus

8 Bd de la république 13410 Lambesc
Tél. 04-42-92-83-24

d'ordre est une bonne chose, même si cela est parfois lourd ou coûteux : contrôle du code du travail, référencements, agréments, titres de qualification, démarches 'qualité totale' comme les normes iso, hygiène et sécurité.

2. Dans les appels d'offre publics, l'apport d'ingénierie par l'entreprise dans les projets serait souhaitable, par opposition au simple rôle d'exécutant.

Autrement dit, qu'on évolue de l'appel d'offres vers l'appel à projets.

3. L'idéal serait que les marchés soient plus étalés dans le temps (par exemple plusieurs tranches annuelles, contrats d'entretien comme EDF,...), de manière à ce que l'entreprise puisse mieux planifier ses activités et donc l'emploi.

L.V.

Cette activité est actuellement régie par la Mutualité Sociale Agricole, régime des producteurs, en cultures spécialisées : exploitation de menus produits forestiers (APE 02.0B). Elle est aussi source de diversification pour les agriculteurs, exploitants forestiers, entreprises de débroussaillage.

Une personne doit couper en moyenne 2500 tiges par jour sur pare-feu, pour être rentable.

Pour créer des emplois verts dans cette activité de valorisation de la biomasse :

- il faut faire cesser immédiatement toute cueillette illégale et sauvage, car les marginaux ne prennent aucun soin particulier à la taille des végétaux, car ils n'ont pas à préserver la récolte de l'année suivante,

- il ne faut pas aussi que les administrations communales, et l'O.N.F. soient trop gourmandes financièrement, car les entreprises en règles sont pénalisées contre le travail au noir. Les barèmes appliqués au ballot de feuillages sont élevés pour les entreprises sérieuses, qui ne trichent pas sur les volumes exploités.

Il faut aider les entreprises qui créent des emplois car elles entretiennent aussi la forêt et les pare-feux. Les aides devront permettre aux entreprises de mieux s'équiper pour accueillir dans de bonnes conditions les futurs et nouveaux employés.

Elles contribuent par leur action à diminuer les risques d'éclosion de feux de forêt. Les entreprises d'insertion peuvent trouver des parrainages, des partenaires ou être encadrées par les exploitants feuillagiste. Une collaboration étroite doit intervenir entre les différents partenaires du milieu forestier : propriétaires et leurs associations, C.R.P.F., D.R.A.F, Conseils Généraux, Communes forestières pour une meilleure gestion de la forêt et des espaces ruraux. Ce partenariat permettra de rémunérer des emplois justes dans le milieu rural, certes saisonniers, et non d'assister à grand frais les chômeurs et RMISTES.

Les décideurs et les élus doivent donc prendre leur responsabilité.

B.F.

Un nouveau métier de la forêt

par Bruno FOURNIER *

Cette nouvelle profession est née à la suite d'un manque de production de feuillage cultivée. Cette activité existait d'une façon marginale et occasionnelle depuis une quinzaine d'année. Elle s'est développée depuis ces trois dernières années et est reconnue par les pouvoirs administratifs, agricoles et forestiers depuis 1994. Elle a débouché en octobre 1995 par la création d'un groupement de producteurs méditerranéens. Cette activité est une profession toute entière ou complémentaire qui se repose sur une forte activité saisonnière de la mi-septembre à la mi-mai et peut être complétée par une activité de diversification de feuillages préservés et colorés ou de feuillages aromatiques de mai à septembre.

Ce milieu professionnel est composé d'une trentaine d'entreprises et de micro-entreprises employant officiellement environ une centaine de personnes dans les départements suivants : Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Gard, Var et Vaucluse. Ce milieu est concurrencé par un fort taux d'activité clandestine, et de travail au noir, par les gens du voyage principa-

lement dans les Bouches-du-Rhône, l'Hérault et le Gard (estimation plus de 100 personnes au vu des volumes mis sur le marché)

Plus de 50% de la production mise sur le marché est de provenance illégale (coupe sans autorisation ni concession) et /ou de source inconnue.

La récolte est effectuée manuellement tout comme le conditionnement, elle est donc génératrice de main d'œuvre. La demande de produits est forte et supérieure à l'offre. Elle favorise actuellement le travail au noir par les chômeurs, les marginaux, les gitans et autres travailleurs immigrés clandestins.

Cette production saisonnière peut faire de la part des employeurs, l'objet de création d'emplois saisonniers, sous forme de contrats de chantier, des contrats à durée déterminée et à temps partiel.

Elle peut aussi inciter les plus indépendants et volontaires à créer leur propre emploi à travers une micro-entreprise avec un chiffre d'affaire annuel maximum de 100.000 F, un non-assujettissement à la TVA, plus un dégrèvement fiscal : ce qui peut correspondre à un salaire supérieur au SMIC. Ces derniers n'aurait aucun mal à écouler leur production auprès des coopératives et marchés à fleurs ou autres entreprises d'exportation spécialisées dans les feuillages.

* Producteur, Cueilleur de feuillages décoratifs et aromatiques
Verdon Environnement Services sarl
rue Grande 93630 Bauduen
Tél. 04 94 84 39 62