

# ITIVER

ITInéraire Vers l'Emploi en milieu Rural



# 15 FICHES METIERS SUR LA FILIERE FORET BOIS

Pour une insertion objective et non  
discriminatoire des demandeurs  
d'emploi dans notre filière



## Introduction :

Afin de faciliter la lecture du présent document, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

Ces fiches sont le résultat d'un travail d'enquête et d'analyse, réalisé dans le cadre de l'action 21 du projet PIC-EQUAL ITIVER (Itinéraire vers l'emploi rural) : **Ouverture du recrutement au public traditionnellement « exclu »**, avec le soutien financier de la Région Rhône-Alpes.

Les objectifs de cette action consistaient à lutter contre les discriminations en mettant à la disposition des entreprises des grilles objectives de recrutement pour que leurs dirigeants n'écartent pas subjectivement certaines catégories de demandeurs d'emploi.

## Méthodologie de travail :

A partir des fiches de fonction, des référentiels « métiers » et des catalogues de compétences existants, 150 chefs d'entreprise de la filière forêt-bois ont été sollicités afin de se positionner par type de public et vérifier ainsi qu'un public traditionnellement exclu puisse occuper ces postes.

Pour mener à bien ce travail, nous avons réalisé différentes activités :

- Inventorier les principaux postes de travail pour les 3 grands maillons de la filière (forêt, première transformation et deuxième transformation du bois).
- Inventorier les fiches de fonction existantes pour les métiers retenus.
- Lister les compétences à mettre en œuvre par poste de travail.

Ce choix des compétences, comme clef d'entrée dans le questionnaire, est apparu évident. En effet, si l'on voulait aborder le sujet sensible des discriminations à l'embauche, il ne pouvait être introduit que par un thème qui intéressait les chefs d'entreprise.

Nous avons ensuite bâti un questionnaire sur les représentations des publics traditionnellement exclus afin de mettre en correspondance les compétences attendues (définition de poste) et les compétences annoncées (déclinées par le chef d'entreprise). En effet, l'analyse des réponses devait nous permettre de donner du sens au refus a priori de certaines catégories de public et faciliter la rédaction de nouvelles fiches de fonction avec des critères d'accessibilité.

Nous avons donc construit une première grille de diagnostic que nous avons soumis au Centre Ressources Drôme Ardèche et aux CAP EMPLOI de Drôme et d'Ardèche. Nous nous sommes alors aperçus que nos grilles n'étaient pas utilisables en l'état car les discriminations liées au sexe, aux handicaps ou à l'origine des demandeurs d'emploi étaient trop mises en avant et qu'aucun chef d'entreprise ne se risquerait à écartier ouvertement, de ses critères de sélection, une femme, un handicapé ou un maghrébin par exemple.

Cela nous a donc amené à repenser complètement notre approche et, avec l'aide des structures citées précédemment, à reconstruire une nouvelle grille de diagnostic.

Toute la difficulté du travail consistait à aborder les discriminations sans les citer vraiment. Cet exercice a été délicat et le questionnaire élaboré est encore perfectible. Les CAP EMPLOI ont souhaité aborder le handicap à travers des situations de travail (manipulation de charge, station debout, besoin de concentration, travail répétitif...) et des déficiences sensorielles légères, souvent méconnues, qui ne constituent que rarement un obstacle réel à l'emploi.

C'est également cette logique qui a été retenue lors de la rédaction des fiches métier. En effet, nous avons deux possibilités pour les présenter :

1. Faire apparaître les différents handicaps sous forme d'un tableau et indiquer, pour chacun d'entre eux, la possibilité ou non de pratiquer le métier.
2. Continuer sur la logique précédente, c'est-à-dire ne pas « stigmatiser » les différents types de handicap en les énumérant.

Ces fiches étant destinées prioritairement aux accueillants-prescripteurs, les dirigeants des CAP Emploi nous ont demandé de préférer la seconde solution, afin de ne pas provoquer l'effet inverse de celui recherché.

## Les résultats obtenus

Sur les 150 entreprises sollicitées, 15 ont répondu malgré de nombreuses relances. En effet, les entreprises cibles de ce questionnaire étaient des TPE ou PME (la moyenne du nombre de salariés par entreprise est inférieure à 5) et la gestion des ressources humaines n'est pas forcément leur priorité.

Pour finir, nous avons procédé à l'analyse des questionnaires retournés afin de définir :

- L'emploi/métier
- Les conditions générales d'exercice de l'emploi/métier
- Les compétences/aptitudes en les déclinant en déterminantes et secondaires.
- Les conditions de recrutement en terme de qualification attendue, sexe, âge, origine, handicap et statut social.

**15 fiches ont ainsi été rédigées :**

### Filière forêt :

Fiche 1 : Commis de coupe.

Fiche 2 : Ouvrier sylviculteur/Ouvrière sylvicultrice

Fiche 3 : Technicien forestier/Technicienne Forestière

Fiche 4 : Bûcheron tâcheron/ Bûcheronne tâcheronne

Fiche 5 : Conducteur/Conductrice d'engins forestiers

### Première transformation :

Fiche 6 : Ouvrier/Ouvrière de scierie

Fiche 7 : Conducteur/Conductrice de scie

Fiche 8 : Conducteur/ Conductrice de séchoir

Fiche 9 : Conducteur/ Conductrice de machine à bois

Fiche 10 : Affûteur/Affûteuse

## Deuxième transformation :

Fiche 11 : Ebéniste

Fiche 12 : Menuisier/Menuisière en bâtiment

Fiche 13 : Charpentier/Charpentière bois

Fiche 14 : Menuisier/Menuisière de chantier

Fiche 15 : Monteur/Monteuse d'ouvrages en bois et matériaux associés

Les métiers choisis l'ont été en fonction de leur représentativité dans la filière. Pour être plus facilement utilisables, ils ont des codes couleurs spécifiques.

A la fin de cette action, il était encore trop tôt pour savoir si ce travail de réflexion avec les chefs d'entreprises pouvait avoir des effets positifs sur l'emploi des personnes traditionnellement exclues dans notre filière.

Toutefois, le fait même de féminiser certains métiers peut heurter comme le nom de menuisière ou de charpentière, mais si l'on surfe sur Internet, on s'aperçoit rapidement que ces appellations sont usuelles chez les Belges, les Canadiens et les Suisses francophones. Les Français seraient-ils en retard ?

En ce qui concerne **les chefs d'entreprise, plusieurs constats identifiés dans le diagnostic ont été confirmés lors de cette enquête**, à savoir :

- Les chefs d'entreprise recherchent des personnes aux qualités humaines proches de leur propre perception du travail.
- Il existe un paradoxe entre le fait que le travail ne demanderait pas de compétences importantes (plutôt du bon sens) et un discours récurrent sur la difficulté à trouver des personnes en adéquation avec leurs besoins en terme de compétences.
- Un jeune est dans une période transitoire qui ne lui confère pas le même statut que celui d'un adulte ce qui le prédétermine aux emplois sans responsabilité.
- Les femmes occupent des postes particuliers tels que la vente ou le secrétariat. Les employeurs orientent les femmes selon les représentations des qualités dites féminines telles que la sensibilité relationnelle, la minutie, la régularité, l'assiduité. Dans les réponses fournies à ce questionnaire, plusieurs entreprises se sont opposées à l'accessibilité des femmes à certains métiers sans pour autant être en mesure de fournir une argumentation autre que celle de la difficulté physique qui était plus ou moins bien justifiée. Un peu comme pour le jeune, le statut de femme la prédispose aux emplois sans responsabilité (positions subalternes) et peu valorisants.
- A la lecture des réponses émises sur la répartition homme/femme, il n'y a pas de réelle remise en question d'un certain ordre des choses. La plupart des employeurs déclarent être ouverts et ne pas faire de distinction entre hommes et femmes, mais ils perçoivent mal comment l'évolution serait possible pour des emplois traditionnellement réservés aux hommes. C'est tout le paradoxe, d'un côté ils admettent qu'il n'y a aucune raison objective pour que des femmes n'occupent pas des postes traditionnellement masculins mais de l'autre ils ne sont pas encore prêts « à faire le pas ».
- Ce paradoxe se répète avec le public handicapé. Les réponses aux questionnaires montrent clairement que certains handicaps (notamment sensoriels) ne sont pas rédhibitoires pour occuper les métiers inventoriés et les chefs d'entreprise, même

s'ils acceptent et valident ce constat, ne sont pas prêts « psychologiquement » à embaucher ces personnes. Ils cherchent en fait à se protéger des contraintes physiques et psychologiques liées au handicap.

*« Il apparaît donc que les discriminations s'inscrivent dans un processus où les stéréotypes définissent a priori les compétences professionnelles des uns et des autres, reflétant un système de valeurs sociales qui impose une certaine répartition du travail, alors même que les situations de travail ne corroborent pas ces stéréotypes ».*<sup>1</sup>

## **Conclusions :**

Les enquêtes réalisées dans les entreprises ont eu pour effet de démontrer à leurs dirigeants que leurs habitudes de recrutement, conditionnées par des représentations objectivement non fondées, étaient à l'origine de leur difficulté à recruter du personnel qualifié.

Ce travail leur a fait prendre conscience qu'ils devaient imaginer des situations différentes, propres à changer leurs réactions, en d'autres termes, ils doivent changer d'organisation afin d'engendrer des comportements nouveaux et des attitudes différentes.

Cependant, les traditions ont « la vie dure » et il faudra être patient pour que cette prise de conscience se traduise par un changement durable des comportements.

Toutefois, au regard des rencontres organisées dans le cadre du dispositif régional « Objectif profession », on s'aperçoit que ce processus est engagé car il est actuellement plus facile d'organiser des rencontres demandeurs d'emploi / entreprise, comme si la méfiance réciproque liée à une méconnaissance de l'autre tendait à s'atténuer.

Nous espérons donc que ces fiches, qui sont distribuées auprès des différents accueillants et prescripteurs des publics concernés par cette étude, des syndicats professionnels et des centres de formation de la filière, contribueront à accélérer ce processus et que les entreprises sollicitées dans cette étude seront des témoins privilégiés, disposés à aller « porter la bonne parole » auprès de leurs homologues, et qu'ils joueront efficacement leur rôle de diffuseur de l'information.

En effet, ces fiches sont des outils qui doivent permettre de démontrer objectivement que nos métiers sont accessibles au plus grand nombre. Par contre, elles ne pourront atteindre leur pleine efficacité que si elles s'inscrivent dans une démarche plus globale associant tous les acteurs concernés.

---

<sup>1</sup> Synthèse du rapport final sur les représentations et difficultés de recrutement dans les filières agricoles, bois et forêts, agroalimentaires, Centre Ressources Drôme Ardèche – Page 7 - Septembre 2003.