



Garantir un nombre suffisant de places d'apprentissage dans les entreprises forestières

2
novembre 2006

Chers maîtres d'apprentissage,



La Chambre de commerce de Bâle-Campagne a lancé il y a cinq ans un projet de mise en réseau des entreprises formatrices. Urs Berger, chargé de la promotion des places d'apprentissage est en contact avec les entreprises formatrices ou celles qui pourraient le devenir. Il a remarqué que nombre d'entre elles seraient tout à fait intéressées à former des apprentis, mais que la charge de travail que représentent l'administration, la sélection et le suivi des apprentis est trop lourde. En outre, ces entreprises ne se sentent pas en mesure de couvrir seules l'ensemble des secteurs touchés par la formation. Ce projet, lancé il y a cinq ans avec 6 apprentis employés de commerce, se révèle être aujourd'hui un véritable succès. 71 entreprises formant 86 apprentis sont actuellement réunies au sein du réseau. Le tout fonctionne avec l'équivalent de cinq postes de travail, qui permettent un haut niveau de professionnalité et sont autosuffisants sur le plan financier. Et il vaut la peine de préciser que 50 % des apprenants étaient des écoliers éprouvant des difficultés scolaires.

Daniel Wenk

« Lorsqu'une branche professionnelle ne forme plus d'apprentis, c'est le début de la fin. »

« Investir dans la formation, c'est conjuguer au présent, mais aussi au futur, le souci des hommes et le souci des résultats. »

Philippe Bloch, extrait de : « service compris »

Cas spécial des entreprises publiques

Dans une PME (petites et moyennes entreprises), le maître d'apprentissage est en général lui-même propriétaire de l'entreprise et décide donc en principe seul si l'entreprise accepte des apprentis ou non. C'est aussi le cas chez un entrepreneur forestier, mais pas dans une entreprise forestière publique. Dans ce dernier cas, en effet, l'opinion des autorités communales ou du conseiller représentant le propriétaire forestier pèse lourd dans la balance. Il s'agira de convaincre l'autorité décisionnelle à l'aide d'arguments percutants. Par ailleurs, pour garantir une bonne formation, il faut évidemment disposer des infrastructures appropriées et surtout d'un personnel lui-même bien formé, motivé et acquis à la cause.

Situation des places d'apprentissage dans les entreprises forestières

Les entreprises forestières se caractérisent par une forte proportion d'apprenants (nouvelle expression officielle pour l'apprenti). Le nombre total de contrats d'apprentissage, sur les trois ans, se monte à 900 et reste assez stable depuis des années. Les apprenants représentent ainsi environ 16% de l'ensemble des employés dans les entreprises publiques (selon la SUVA, 5 600 personnes ont un statut d'employé dans le secteur forestier). Cette forte proportion de places d'apprentissage est certainement en rapport avec les structures de la branche et avec l'attrait que suscitent les « métiers verts ». Ainsi, les entreprises forestières communales estiment qu'il est de leur devoir de mettre une ou plusieurs places d'apprentissage à disposition de la collectivité. Elles savent que sans formation, le monde professionnel est beaucoup plus dur pour leurs jeunes en fin de scolarité et qu'un avenir professionnel sans bagage ne présage rien de bon. En outre, un tel manque de formation, d'une façon ou d'une autre, aurait des répercussions négatives sur l'économie locale.

Mais comme les moyens financiers diminuent, de plus en plus d'entreprises forestières sont sous pression. Parallèlement aux mesures de rationalisation et de synergie, il n'est pas rare que l'on se demande si l'on veut et si l'on peut encore former des apprenants.

Renoncer à offrir une place d'apprentissage, permet peut-être de réduire certains coûts à court terme – mais à long terme, il s'agit d'un auto-goal. Comme la forêt, nous avons besoin d'une nouvelle génération bien formée. Le forestier de demain se construit aujourd'hui !

D'un autre côté, plus positif, la dernière statistique forestière de l'OFEV concernant l'année 2005 mentionne une augmentation de l'exploitation forestière de + 2.2 % par rapport à l'année précédente et de 16 % par rapport à la période 1995 /1999. Cet automne, le marché des bois se comporte bien et le prix moyen de tous les assortiments forestiers est à la hausse. Ces éléments sont intéressants pour convaincre les administrations les plus réticentes à investir dans la formation et l'engagement de nouveaux apprenants.

Formons-nous trop d'apprenants?

Il est vrai que le nombre d'apprenants est plus élevé que celui des postes libres pour les forestiers-bûcherons. Mais, ce n'est pas un problème. Au contraire, on sait que la concurrence est favorable à la qualité. Même si un jeune forestier-bûcheron ne trouve pas d'emploi dans sa branche, il possède une panoplie de compétences qui attestent de sa riche formation initiale. Entre 15 et 19 ans, tous les jeunes traversent une phase de recherche d'identité personnelle et de leur place dans la société. Il est important qu'ils puissent bénéficier d'un environnement stable durant cette période. L'entreprise formatrice joue donc ici un rôle d'intérêt général très important. Aujourd'hui plus que jamais les apprentissages peuvent se compléter par des modules professionnels et souvent ces modules sont un atout supplémentaire non négligeable pour la suite d'une carrière.

Que peut faire tout un chacun pour aider à conserver les places d'apprentissage?

Pour conserver le nombre appréciable de places d'apprentissage dont dispose la foresterie, il faut agir à tous les niveaux. Même si les décisions se prennent au niveau politique, les maîtres d'apprentissage exercent une influence essentielle au niveau de chaque entreprise. Voici quelques conseils utiles pour garantir et obtenir les places d'apprentissage:

- Discuter à l'occasion de ce thème avec l'ensemble du personnel.
- Effectuer un décompte des heures consacrées à la formation, de façon objective et exhaustive (peut se révéler utile pour documenter ses prestations).
- Obtenir une promesse claire de soutien de la part des autorités (moyens financiers) en faveur des places d'apprentissage au sein de l'entreprise.
- Analyser de façon critique sa propre entreprise, afin de connaître ses points forts, ainsi que les secteurs qui ne peuvent plus couvrir les besoins de formation.
- Prendre contact avec les entreprises forestières voisines et examiner les possibilités de collaboration.
- Créer des journées de formation pratique organisées conjointement par les entreprises privées et publiques de la région.
- Quand le maître d'apprentissage a-t-il suivi un cours de perfectionnement pour la dernière fois? Remarque : L'échange d'expérience est une démarche très riche.
- Renseignez-vous auprès du responsable de la formation forestière de votre canton (service des forêts) au sujet des échanges d'apprenants entre cantons.
- Les apprenants sont représentatifs d'une certaine dynamique pour l'image de l'entreprise.

Réseau d'entreprises formatrices en foresterie?

Les exigences posées aux entreprises formatrices ne vont pas diminuer – avec la nouvelle ordonnance sur la formation non plus! Il est important de travailler plus professionnellement dans le domaine de la formation. La mise en réseau des entreprises formatrices peut représenter une démarche favorable aux petites entreprises forestières souhaitant conserver elles aussi leurs places d'apprentissage. Mais il ne faut pas négliger l'effort que cela demande.

La collaboration interentreprises, en réseau, peut être une démarche très efficace et jouer le rôle d'alternative aux fusions. Mais ce type d'organisation exige une communication transparente à l'intérieur des entreprises et une haute flexibilité des collaborateurs et des apprenants, sans oublier une grande motivation. Précisons enfin que deux entreprises suffisent pour créer un réseau.

Autres documents sur le sujet

Écho-Doc 2/ 94 Échange d'apprentis, 2/ 97 Formation interentreprises, 4/99 former c'est investir pour l'avenir

Sites Internet à visiter:

www.chance06.ch/fr/home/
www.umwelt-schweiz.ch/buwal/fr/

Daniel Wenk / François Villard



Photo: Mario Tabozzi

Info en bref

Souhaitez-vous recevoir Écho-Doc régulièrement?

Écho-Doc est en principe envoyé par courriel sous forme de fichier PDF à toute personne intéressée. Vous pouvez vous annoncer directement sur notre site Internet ou envoyer un courriel en indiquant votre adresse électronique à info@codoc.ch.

Nouveau manuel pour forestier-bûcheron / forestière-bûcheronne

La première édition du nouveau manuel est déjà épuisée, mais il est toujours possible d'obtenir la version sur CD (fichiers PDF). La nouvelle édition paraîtra en milieu d'année 2007.

Elle comprendra de nouveaux thèmes apparaissant dans la récente ordonnance sur la formation, notamment : écologie, procédés de récolte des bois, logistique, rapports, communication. Certaines erreurs seront corrigées et le graphisme encore amélioré.

Impressum

Echo-Doc
novembre 2006

Mode de parution
2 fois par an

CODOC

Coordination et documentation
pour la formation forestière
Case postale, 339 CH-3250 Lyss
Téléphone 032 386 12 45
Fax 032 386 12 46
Courriel info@codoc.ch
Internet www.codoc.ch

Formation des apprentis? C'est investir dans l'avenir de notre branche!

CODOC soutient les maîtres d'apprentissage, les formateurs et les enseignants des branches professionnelles par

- des informations
- des documents pédagogiques
- des cours
- un calendrier de cours
- des soutiens individuels

CODOC
Coordination et documentation pour la formation forestière
Hardernstr. 20
Case postale 339
3250 Lyss

Tél. 032 386 12 45
Internet: www.codoc.ch
Courriel: info@codoc.ch



Photo: Mario Tabozzi