



MODULARISATION

UNE STRUCTURE MODULAIRE POUR CEUX QUI ONT SOIF DE FORMATION

Les jeux de cubes étaient réservés jusqu'ici aux petits enfants. Mais maintenant, on s'en inspire dans le système modulaire combiné, caractéristique d'une modularisation de la formation continue. Cette construction peut contenir un nombre indéterminé d'éléments (modules), mais ceux-ci doivent être adaptés les uns aux autres et – aussi lorsqu'ils émanent de cursus de formation différents – offrir un contenu qui correspond dans une large mesure.

La modularisation n'est pas une invention des métiers verts ou de leurs organes de formation. L'économie toute entière a besoin de modèles flexibles qui permettent aux collaborateurs et collaboratrices, grâce à des unités d'apprentissage autonomes, d'acquérir de nouvelles compétences.

On comprend bien l'importance de cette formation permanente si l'on songe au fait que chaque personne, à la suite de sa formation de base, change deux ou trois fois d'activité professionnelle au cours de sa carrière. Cependant, on ne peut pas recommencer continuellement une formation de base. Il doit être possible – s'appuyant sur une formation initiale sérieuse – d'acquérir de façon ciblée les compétences nécessaires à une nouvelle tâche.

Apprendre ce dont on a vraiment besoin

Jusqu'ici, les offres de formation continue avaient bien des défauts:

- durées de formation trop longues
- offres rigides, trop peu flexibles
- manque de perméabilité
- orienté sur la profession plutôt que sur la fonction
- presque sans apports de synergies
- trop peu centré sur le client
- trop de formation «en réserve»
- trop peu d'offres de formation basées sur les besoins

Il existe bien sûr un grand nombre de cours de perfectionnement de courte durée, mais ceux-ci sont bien souvent isolés, à peine reconnus et ils ne peuvent par conséquent pas être comptabilisés dans les cursus de formation.

SUITE PAGE 2

Sommaire

Une structure modulaire pour ceux qui ont soif de formation	1/2
Editoriale	2
Tous parlent de la modularisation	3
Agenda	3
Meneur d'hommes et formation	4/5
Toujours plus demandés: forestiers-bûcherons avec formation complémentaire	4/5
Associations actuels: Contremaîtres-forestiers formulent leurs besoins en formation continue	6
CODOC actuel: Un logo moderne pour CODOC	6
PROFOR II: pour une formation forestière moderne	7
Flash CFFF: CFFF a traité la modularisation	8
Mon point de vue: Ce que je voulais dire depuis longtemps	8
Documents à commander	8



Coup d'pouce

Bulletin pour la formation forestière

N° 2
Août '99



EDITORIAL

Formation continue sur mesure

PROFOR II est un mot-clé bien présent pour ceux qui s'occupent de formation, domaine où l'évolution est très rapide. Il y a peu, en rapport avec les métiers de la forêt, c'est PROFOR I qui était à la une. La formation continue et les examens de contremaître forestier s'est en général bien établie, tout comme la formation de conducteur de machines. Et déjà, tout est remis en question.

La notion magique qui arrive au pas de course s'appelle «modularisation». Et la formule correspondante pourrait être «formation continue sur mesure». Pour plus d'un, elle représente l'opportunité d'une réussite personnelle par paliers – quel que soit sa situation actuelle.

Mais nous devons encore beaucoup travailler – collaborer – à tous les échelons. Même si ce n'est pas toujours facile, nous devons évoluer ensemble dans la structure modulaire «forêt», plutôt que de nous y disputer. Cette structure combinée n'est pas encore complète. Les praticiens doivent y être intégrés, maintenant par des tables rondes (Hearings), plus tard par la mise en place des modules.

Pour réussir ce travail, nous devons déposer momentanément le «sac-à-dos formation» que nous portons. Il s'agit de s'asseoir tous à une table et de bien nous laisser imprégner par la notion de modularisation. Il faudra peut-être abandonner certaines bonnes vieilles idées. Nous voulons créer une perméabilité: les modules devront servir à plusieurs diplômes professionnels. Ainsi, il est possible à l'avenir qu'un garde forestier et un contremaître ou qu'un contremaître et un conducteur de machine se retrouve dans la même classe, peut-être en compagnie de collègues d'autres métiers verts. Certains modules seront peut-être suivi dans d'autres milieux professionnels.

Les institutions qui proposent des formations ne vont pas toutes créer leurs propres modules. Le travail sera réparti et analysé de façon critique, complété, corrigé et seulement ensuite ajouté au contenu du sac-à-dos. Mon souhait est que nous fassions preuve de l'ouverture et du calme nécessaire pour construire la structure modulaire et ses éléments de façon compétente et visionnaire, sous la conduite d'une direction efficace. D'avance, grand merci pour votre précieux travail.

Markus Tanner, forestier de triage et chef d'entreprise, président de la Commission centrale d'examen pour contremaîtres et conducteurs d'engins forestiers.



UNE STRUCTURE MODULAIRE...

Un système de formation continue construit avec des structures combinées est constitué de divers modules. Ceux-ci peuvent être assemblés de façon très variée tout en étant reconnus pour l'obtention de différents diplômes.

Un élément dans un système de construction

Un élément (module) représente une unité d'apprentissage autonome, c'est-à-dire clairement définie, délimitée et homogène. Dans chaque module, le niveau d'accès et les objectifs pédagogiques à atteindre sont clairement définis. Un module demande en général 40 à 80 heures de temps d'étude, réparties entre l'enseignement proprement dit et les autres phases d'apprentissage (étude personnelle, travaux liés à d'éventuels projets).

Les objectifs décrits dans les descriptions des modules ne concernent pas seulement les domaines techniques, mais aussi les compétences méthodologiques, personnelles et sociales (voir encadré).

Module réussi – et maintenant?

Le système modulaire permet aux apprenants d'acquérir des compétences à des moments, en des lieux, sous des formes, avec des buts et dans des groupes d'apprentissage différents. Ces compétences, lorsqu'elles sont combinées de façon adéquates, conduisent à un diplôme professionnel.

On peut s'attendre – les premières expériences le confirment – à ce que les besoins en conseils augmentent. Les apprenants doivent être accompagnés. Pour assurer ce suivi, on dispose d'un cahier de qualification personnel. Celui-ci recense toutes les compétences acquises et les présente systématiquement. Il permet, sur une base solide, de procéder à l'analyse de sa situation personnelle et professionnelle.

Christian Schenk, secrétaire de la Société suisse d'agriculture, Lindau (version originale dans: Die Grüne, n° 17/99, avec l'aimable autorisation de l'auteur)

Objectifs pédagogiques

Compétence technique: Savoirs, faits, connaissances, compréhension, arguments, entendement, jugements.

Compétence personnelle: Confiance en soi, autonomie, motivation, engagement, identification, plaisir d'apprendre, responsabilité, créativité

Compétence sociale: Aptitude à coopérer, aptitude à travailler en équipe, communication, aptitude à gérer des conflits, diriger des groupes, aptitude à gérer la critique

Compétence méthodologique: Planifier, organiser, visualiser, composer, structurer, ordonner, rechercher, utiliser des outils, apprendre, améliorer la technique de travail

TOUS PARLENT DE MODULARISATION...

Modularisation, formation continue par le système modulaire, modules,... sont des mots fort utilisés en ce moment. Nous souhaitons éclairer les dessous de ce jargon et nous répondons aux questions les plus fréquemment posées.

Que signifie «modularisation»?

Par modularisation, on entend formation initiale ou continue par un système modulaire. Les cursus de formation, jusqu'ici compacts, sont subdivisés en «éléments» ou, justement, en «modules». Ceux-ci peuvent être suivis indépendamment, dans un ordre et sur une durée choisis en grande partie librement.

Un module est une unité d'apprentissage qui transmet une compétence donnée («quelque chose que je dois pouvoir réaliser dans mon travail»). Il représente en général 40 à 80 heures de temps d'étude, dont une partie est consacrée à des cours, le reste étant réparti entre le temps d'étude personnel et les projets. Un module est clôturé par un test, qui permet de confirmer l'acquisition des compétences.

Qu'est-ce qu'une structure modulaire combinée?

Une structure combinée contient tous les modules d'une branche qui, par diverses combinaisons, conduisent à un ou plusieurs diplômes. Un ensemble d'éléments qui conduit à un diplôme professionnel précis est appelé structure simple.

PROFOR II, en collaboration avec les institutions de formation initiale et continue en matière de forêt, travaille actuellement à la mise sur pied du système modulaire «forêt» (ce travail est porté par le slogan «pensée globale».

Comment puis-je obtenir un diplôme, par exemple celui de contremaître?

Les modules nécessaires à l'obtention d'un diplôme professionnel sont clairement définis. Toute personne qui fréquente les modules et réussit les tests reçoit le diplôme correspondant. Un module peut constituer un élément de plusieurs diplômes. Cela signifie que, par exemple dans un module «triage du bois», les futurs forestiers partagent le même banc d'école que les futurs contremaîtres.

Dans la modularisation, c'est la fonction exercée

durant le travail qui est mise en avant. Le contremaître a par exemple la tâche d'introduire et de conduire une équipe. Il a donc effectivement une fonction d'un chef d'équipe.

La modularisation va-t-elle tout faire changer?

Non. La modularisation est conçue en fonction des besoins d'une profession donnée. Ce qui a fait ses preuves est intégré dans les modules. On trouvera des changements là où les exigences propres à la branche ont changé. Dans les modules, on s'applique tout particulièrement à assurer l'actualité et l'aspect pratique de la formation.

Mon diplôme actuel perd-il de sa valeur avec l'introduction de la modularisation?

Pas du tout. Mais il est désormais possible de mettre ses connaissances et son savoir-faire à jour en suivant certains modules. Cela permet de rester en phase avec les derniers développements de la profession.

A quoi me sert la modularisation?

La modularisation simplifie la formation continue. Par le choix de certains modules, on peut facilement acquérir de nouvelles compétences. Le passage dans une autre fonction est aussi facilité, par exemple la transition entre contremaître et chef d'entreprise. Par les modules, on apprend ce qui est effectivement nécessaire à un moment donné.

A partir de quand pourra-t-on suivre les premiers modules?

Il est prévu d'introduire les modules petit à petit. Actuellement, c'est surtout la formation continue qui est en discussion. Les premiers modules seront probablement dispensés d'ici un à deux ans. L'apprentissage de forestier-bûcheron, donc la formation initiale, ne fait pas partie des discussions pour le moment.

Où puis-je m'informer?

CODOC va informer régulièrement sur le thème de la modularisation, par exemple dans le prochain numéro de ce bulletin, mais aussi sur son site internet (www.codoc.ch).

Avez-vous des questions sur la modularisation? Envoyez-les à Rédaction coup d'pouce, Modularisation, CODOC, Case postale, 3250 Lyss



Du 19 au 23 août 1999, à Lucerne
15^e Foire forestière suisse

Renseignements:
ZT Fachmessen SA,
Tél. 056 225 23 83
Fax 056 225 23 73
<http://www.fachmessen.ch/forst.htm>

Cours de formation continue

21 septembre et 30 novembre
Entretiens et qualification du personnel

EGF Lyss, D. Rérat:
Tél. 032 387 49 11 ou
Rolf Dürig: Tél. 061 422 11 66

14 octobre
Le marketing forestier

EGF Lyss,
D. Rérat: Tél. 032 387 49 11

30 septembre et 1^{er} octobre,
à Pansier FR

ou
28 et 29 octobre,
Le Peu-Péquinat JU

ou
4 et 5 novembre, Pizy VD
Forestier! Conduis une excursion en forêt!

Informations: Découvrir la Forêt,
Tél. 024 425 02 82

De mai à octobre – Le «sentier maraîcher»

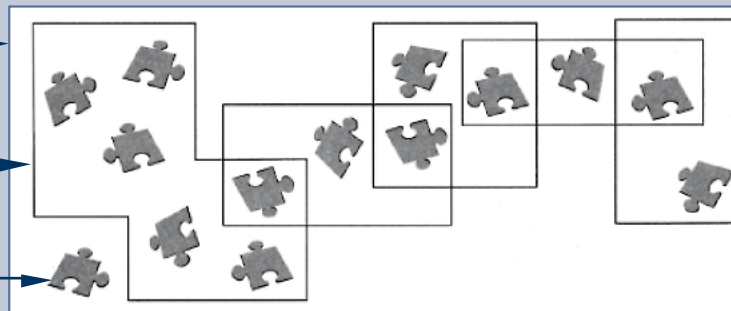
Le sentier maraîcher conduit les visiteurs, à pied ou à vélo, à travers l'une des régions maraîchères les plus importantes de Suisse. CODOC informe sur la forêt et les métiers forestiers (à LBBZ Seeland, Anet/Ins), qui est aussi une station de ce parcours. Le départ se trouve à la gare de Chiètres.

Informations: gare de Chiètres,
Tél. 031 755 51 25 ou
office du tourisme Bienne-Seeland-Lac de Bienne, Tél. 032 322 75 75.

Structure combinée

Structure simple

Module



MENEUR D'HOMMES ET FORMATION

«Vous avez le casque et la veste?». Ces quelques mots d'accueil de Marcel Moillen, garde forestier de Montreux, ont donné le ton à cette journée sur le terrain. Le but était d'avoir un aperçu des exigences actuelles des forestiers en relation avec la formation.

À Montreux, comme chez Michel Schläfli, garde forestier gérant les forêts des bourgeoisies de Sierre et de 5 communes environnantes, rencontré l'après-midi, l'importance du travail nécessite une équipe nombreuse, polyvalente et bien-sûr compétente. Voici certaines de leurs remarques et réflexions sur la formation forestière actuelle et à venir. Ces remarques sont individuelles, parfois fort différentes, mais sont regroupées ici par thème.

La formation de base de forestier-bûcheron

- exige un suivi et doit être menée sur la durée (et non par modules)
- les cours blocs et les vacances doivent être programmés en fonction du souci de formation et des activités des entreprises («peller» la neige ou empiler des planches, ce n'est pas de la formation...)
- représente un dilemme dans l'entreprise au regard de la rentabilité (surtout quand l'apprenti n'a ni vécu manuel, ni culture du bois)



Travaux de nettoyage: arbres déracinés dans une gorge près de Montreux
Marcel Moillen, garde forestier, avec ses équipes

Une proposition:

- 1^{ère} année bloc à l'école: essentiel de la théorie, examen de culture générale à la fin
- 2^{ème} année: pratique essentiellement, théorie limitée aux besoins de l'entreprise
- 3^{ème} année: cours bloc en montagne, de janvier à mars
- reculer l'âge d'entrée en apprentissage (contraintes physiques)

La formation du contremaître forestier

- doit privilégier l'intelligence du chantier, c'est-à-dire tout ce qui participe à son bon fonctionnement (observer les contraintes pour prévoir matériel et formation nécessaires, faire respecter pauses et horaires, réagir face aux problèmes, communiquer avec le garde et le personnel...)

La formation du garde forestier

- doit mettre l'accent sur la gestion d'entreprise, en particulier la planification du travail et la gestion du personnel et sur la prévention des accidents (personnel, promeneurs... et visiteurs)
- devrait pouvoir être faite par modules (1,5 an à Lyss est financièrement impossible avec une famille)



TOUJOURS PLUS DEMANDÉS: FORESTIERS-BÛCHERONS AVEC FORMATION COMPLÉMENTAIRE

Un certain nombre de travaux préliminaires fondamentaux ont été réalisés jusqu'ici dans le cadre du projet «modularisation». Les profils professionnels ont été examinés à l'aide de visites d'entreprises et d'interviews. De plus, on a tenté de saisir les changements futures de ces profils grâce à des enquêtes Delphi. Ces travaux préliminaires ont pour but de montrer ce que les forestiers d'aujourd'hui et de demain doivent savoir réaliser en tant qu'ouvrier qualifié, contremaître ou chef d'entreprise. Ces compétences sont une base importante pour les modules. Nous présentons ci-dessous quelques résultats importants des travaux réalisés par ce projet 3.

Grande diversité des entreprises forestières

Afin d'examiner les profils existants, huit entreprises alémaniques et romandes ont été visitées. Le plus frappant fut de constater qu'aucune entreprise n'était comparable à une autre. Les différences se manifestent par la surface forestière, le genre de travaux, le type d'organisation, le nombre de collaborateurs et la structure de direction. Rencontre-t-on par exemple un chef d'entreprise qui mise fortement sur les subventions, on en trouvera un autre qui est l'«entrepreneur-type», qui parvient à réaliser un bénéfice grâce à des mandats obtenus hors forêt.

Les discussions menées avec les collaborateurs des entreprises révèlent un sentiment de responsabilité très développé. Ce sentiment de responsabilité dans son travail augmente aussi à l'échelon des forestiers-bûcherons et des contremaîtres. Dans le travail au quotidien, il faut aussi bien savoir collaborer en équipe que faire preuve d'autonomie. Les collaborateurs savent clairement en quoi consiste leur mandat et le réalise de façon indépendante. Les situations compliquées sont maîtrisées avec compétence et la créativité ne fait pas défaut.

Pronostiques sur la base des enquêtes Delphi

On a réalisé une enquête Delphi, afin de saisir les changements qui, à l'avenir, toucheront les profils des professions ainsi que les exigences que ces dernières poseront. Dans ce but, on a questionné 36 experts – du forestier-bûcheron à l'inspecteur cantonal – sur les tendances qui devraient se manifester à l'avenir dans le domaine forestier. La particularité d'une enquête Delphi est que les personnes interrogées peuvent prendre position une seconde fois après avoir reçu l'ensemble des réponses. Cela permet d'augmenter la pertinence des pronostics.

Remarque: le travail de gestion et d'administration est nécessaire, indispensable avec la politique des subventions, mais, d'une part, il doit servir la pratique, d'autre part il doit laisser du temps pour aller sur le terrain

La formation continue

La visite du chantier de minage des chablis dans les gorges de la Baye, au dessus de Montreux, comme celle de l'exploitation sanitaire des pins brutalement attaqués par champignons et insectes, à côté de Sierre n'a pu que nous confirmer du côté indispensable de cette formation. Les forestiers qui nous ont reçus le confirment encore:

- la formation continue, c'est quelque chose d'adapté, de normal
- actuellement on dit « Si ça t'intéresse, vas-y! », on devrait dire: «Tu as ce poste, tu dois aller là! »
- la formation est indispensable pour diversifier les tâches et donner au personnel des chances de profiter de sa retraite

- une formation doit pouvoir être mise en pratique (par exemple le marché correspondant doit être ouvert aux forestiers qui ont suivi une formation en construction en bois ronds).

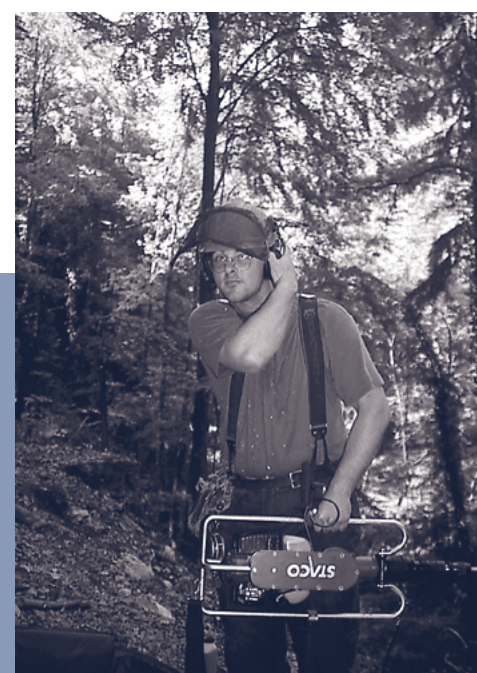
Les besoins en formation sont considérables. Qu'il s'agisse de techniques d'exploitation en conditions particulières, de protection de la nature ou de gestion. De même les exigences envers cette formation. Des modules limités dans le temps, collant aux réalités du terrain et permettant des échanges d'expériences entre participants sont souhaités.

Cependant nous avons été frappés de l'accent mis au départ sur les qualités humaines. Ainsi le garde et le contremaître doivent d'abord être des meneurs d'hommes. Et on comprend tout d'un coup à quel niveau doit se hisser la formation.

Renaud du Pasquier



Préparation d'un dynamitage:
séparation de la souche et du tronc en terrain difficile



Les restructurations de personnel se poursuivent

Le secteur forestier est secoué depuis un certains temps déjà, avec des conséquences sur les effectifs du personnel. Les experts sont d'avis que cette évolution va se poursuivre et que les effectifs vont encore diminuer. A l'avenir, on embauchera de préférence des forestiers-bûcherons ayant suivi des formations continues ou complémentaires, c'est-à-dire des contremaîtres et des spécialistes. Le contremaître forestier, en tant que chef d'équipe, se verra confier des responsabilités plus élevées. Le (garde) forestier verra aussi ses tâches évoluer. Il travaillera moins en forêt, mais davantage dans la gestion d'entreprise.

Tendance à privatiser et à augmenter la taille des entreprises

Il est plus difficile de tirer des conclusions sur les changements de structure dans les entreprises, car les experts n'étaient pas du même avis. Mais on s'attend à une poussée de la privatisation d'une part et à une augmentation de la taille des entreprises publiques d'autre part. Les experts pensent que le volume de travail va légèrement baisser ces cinq prochaines années. La sylviculture, la vente de bois, l'écologie et la protection de la nature restent les tâches centrales des entreprises forestières publiques. L'enquête indique qu'à certains endroits, la récolte du bois se fera de plus en plus souvent par des entreprises privées. On ne se fait pas trop de souci face au «danger» de voir des professions étrangères à la

forêt réaliser des travaux forestiers. Par contre, les experts interrogés envisagent la possibilité que des forestiers s'engagent dans d'autres secteurs, par exemple dans la protection de la nature.

Conséquence pour la modularisation

Aussi bien l'enquête Delphi que les visites d'entreprises ont confirmé ce que de nombreuses personnes supposaient ou savaient peut-être déjà: il n'existe pas de garde forestier ou de forestier-bûcheron typique. Et il ne s'en trouvera pas à l'avenir non plus. Les structures des entreprises et les tâches professionnelles sont en effet bien trop diverses. Cette diversité appelle justement un système de formation souple, à l'image de la modularisation. Après une solide formation de base, indispensable, s'ouvrent des possibilités de formation continue et spécialisée par modules. Les forestiers doivent pouvoir se perfectionner dans les domaines utiles à leur activité.

Pour les chefs d'entreprise et pour les contremaîtres, la gestion d'entreprise et la conduite du personnel ont pris de l'importance. Il faudra donc plus de poids à ces thèmes dans les formations initiales et continues.

Les résultats obtenus par l'enquête Delphi et par les visites d'entreprises vont être maintenant utilisés pour mettre sur pied la structure modulaire «forêt» de même que ses divers modules.

CONTREMAÎTRES-FORESTIERS FORMULENT LEURS BESOINS EN FORMATION CONTINUE

L'association suisse du personnel forestier APF a organisé une journée pour contremaîtres forestiers le 25 juin (à Lyss) et le 1^{er} juillet (à Maienfeld). Le but de cette rencontre, à laquelle ont collaboré CODOC et la CNA, a été de recueillir les besoins en formation continue. Ce furent au total 30 contremaîtres diplômés qui saisirent l'occasion de formuler leurs besoins en matière de formation continue, tout en recevant des informations d'actualité sur PROFOR II, sur les tâches de CODOC et sur la CNA.

Otto Raemy, nouveau directeur de CODOC, présenta les tâches de la centrale de documentation, alors que Rolf Dürig, collaborateur du projet 3, expliqua les modalités de la formation continue par le système modulaire. Une fois de plus, Hans Sonderegger, représentant de la CNA, démontra de façon impressionnante ce qu'il faut entendre par sécurité du travail. La directive «forêt» – un nouvel instrument pour les entreprises – souleva un certain nombre de questions. Qui est à l'origine des directives ASA et quelles sont en fait les exigences posées?

Une partie très importante de la journée s'est déroulée l'après-midi. Répartis en quatre groupes de travail, les participants ont d'une part inventorié les besoins des contremaîtres en matière de formation continue et ont d'autre part analysé de façon critique les cours de contremaîtres donnés jusqu'ici. Les résultats sont intéressants et peuvent être utilisés pour la modularisation. Il est clairement apparu que dans les cours de formation, il faut donner plus de poids à la conduite du personnel. La rédaction de rapports aussi est pour beaucoup un thème à traiter plus solidement. Le temps consacré aux travaux pratiques devrait être réduit, mais il faudrait par contre mieux utiliser le temps de stage en entreprise pour s'initier aux tâches de conduite du personnel. On prit connaissance avec étonnement du cas d'un candidat qui dut diriger une équipe nouvelle pour la première fois... aux examens.

Des besoins furent également mentionnés en matière de la formation continue. Ils concernent avant tout les techniques de travail, la conduite du personnel (résolution de conflits) et la protection

de la nature. De plus, on a relevé le souhait que les nouveautés touchant la formation des apprentis soient transmises aux maîtres d'apprentissage avant leur entrée en vigueur.

L'APF, qui organise des cours de contremaîtres, prend ces diverses suggestions au sérieux et les enregistre en tant que propositions d'amélioration. Pour clore cette journée, Tsultrin Shabga, organisateur de la journée et aussi responsable des cours APF, remercia tous les participants de leur intérêt et de leur collaboration constructive.

Markus Tanner, forestier de triage et chef d'entreprise, président de la Commission centrale d'examen pour contremaîtres et conducteurs d'engins forestiers.



Sarka Vadura (secrétaire) dans les bureaux CODOC



Les collaborateurs CODOC lors de la journée «porte ouverte» (de gauche à droite)

Walter Jungen
Sarka Vadura
Rolf Dürig
Otto Raemy (directeur)
Urs Moser
Renaud du Pasquier
Matthias Brunner
Christian Kernen
Geri Ziegler



UN LOGO MODERNE POUR CODOC

On ne peut pas l'ignorer: depuis ce printemps, CODOC se présente de façon renouvelée et moderne. Le nouveau logo, composé du pic accompagnée du nom de CODOC, a déjà fait sa place. Il orne maintenant le papier à lettres comme les pages de titre des diverses brochures. Il accompagne de même le bulletin CODOC «coup d'pouce», qui fut tiré en juin pour la première fois à 3500 exemplaires et en trois langues.

CODOC s'est vu confier la coordination de l'exposition spéciale «La qualité en forêt c'est l'avenir». Les associations forestières et quelques institu-

tions vont démontrer par une idée un peu folle ce que ce slogan signifie concrètement dans leur travail.

CODOC tiendra aussi un stand à la Foire forestière. Les visiteurs pourront s'y informer au sujet des formations initiales et continues dans le secteur forestier. Et les assoiffés pourront comme d'habitude se désaltérer grâce au sirop forestier. L'exposition spéciale et le stand sont cantonnés sur le podium de la halle 1, comme l'année dernière.

Lors de sa séance du mois de mai, la Commission CODOC a décidé de créer une infrastructure standard à mettre gratuitement au service des organisateurs d'expositions régionales. La prochaine séance a lieu le 12 novembre 1999.

CODOC est également présent dans le cadre du «Sentier maraîcher» à Anet/Ins. C'est l'occasion pour la branche forestière de présenter ses professions et activités à un large public jusqu'à l'automne.

PROFOR II: pour une formation forestière moderne

L'origine

PROFOR est un projet destiné à coordonner la formation dans le secteur forestier. Il fut lancé au milieu des années 1980 en collaboration avec les associations forestières et sous la direction de la Confédération. Sous PROFOR I, on a créé en particulier les diplômes de contre-maître, conducteur de machine et forestier HES. L'évolution politique, économique et sociale est aussi un défi permanent pour la foresterie. Le projet PROFOR II permet d'intégrer les changements actuels et de formuler une politique de formation moderne soutenue par tous les milieux forestiers engagés dans la formation initiale ou continue. Des impulsions nouvelles sont entre autres attendues de la formation par le système modulaire, une innovation qui s'annonce partout dans la formation professionnelle.

Les buts:

Buts généraux

- Toutes les institutions liées à la formation forestière formulent une nouvelle politique forestière en commun.
- Des propositions concrètes touchant la formation forestière, de même que son organisation, sont à développer et à mettre en œuvre.

Buts partiels

- Les écoles actuelles de gardes forestiers sont à transformer en centres de formation
- Les compétences-clés «forêt» sont à préciser en tenant compte des compétences essentielles des autres secteurs professionnels
- Dans le domaine de la formation, on travaille en commun avec les partenaires d'autres branches
- La formation forestière est modularisée, dans la mesure où cela paraît sensé et faisable
- Les bases de décision concernant un cursus de formation Hautes Ecoles Spécialisées sont à préparer.

Les projets concrets:

Projet 1: «Ecoles forestières»

Le groupe chargé de ce projet examine la possibilité d'élargir le mandat alloué aux écoles de gardes forestiers. Direction: Fritz Marti, Chef du Service cantonal des forêts, Glarus.

Projet 2: «Compétences essentielles»

Ce projet a pour tâche d'étudier et de définir les compétences-clés «forêt». Il s'agit autrement dit de savoir quelles seront à l'avenir les tâches que les forestiers devront savoir mieux réaliser que leurs collègues des branches apparentées.

Projet 3 «Modularisation»

Ce projet doit apporter les bases permettant de modulariser la formation forestière – lorsqu'une telle démarche paraît sensée et faisable. On en attend une structure modulaire qui contiendra toutes les fonctions et échelons. Direction: Res Marty, Centrale suisse d'accréditation des modules, Altdorf.

Projet 4: Formation Haute Ecoles Spécialisé

Le projet 4 de formuler les bases de décisions concernant une Haute Ecole Spécialisée dans le secteur forestier. Direction: Peter Kofmel, Directeur Visura, Conseiller d'entreprise, Soleure.

L'organisation du projet

PROFOR II est réalisé sous la conduite de la Direction fédérale des forêts. L'organe suprême de direction et de décision en est la Commission du projet présidée par Heinz Wandeler (Directeur fédéral des forêts, Berne). Les autres membres sont Pascal Corminboeuf (Conseiller d'état, Fribourg), Werner Inderbitzin (Conseiller d'état, Schwyz), Peter Siegenthaler (Président central EFAS, Münsingen) et, en tant que conseiller externe, Peter Kofmel (Directeur Visura Unternehmensberatung, Soleure).

La conduite technique du PROFOR II est confiée à la direction du projet conduite par Martin Büchel (responsable du secteur «bases et formation» de la Direction fédérale des forêts, Berne). Ce groupe est constitué par ailleurs des responsables des quatre projets ainsi que de Jürg Froelicher (Chef du Service cantonal des forêts et vice-président CIC, Soleure), Hanspeter Egloff, (vice-directeur EFAS, Soleure), Hans Beereuter (président ASF Association suisse des forestiers, Buch am Irchel) et, en tant que membre non permanent, de Rolf Peter (responsable du secteur «règlements de formation» OFFT, Berne).

Les nouveautés:

La Direction du projet et la Commission ont tenu séance le 1^{er} juillet. Les décisions suivantes ont entre autres été prises à cette occasion:

- L'association suisse des forestiers ASF, représentée par Hans Beereuter, est admise à la Direction du projet
- Un colloque aura lieu à Lyss les 29 et 30 novembre 1999. On y présentera les résultats intermédiaires des projets dans l'optique des buts généraux présentés ci-

dessus. Tous les cercles intéressés à la formation forestière peuvent s'exprimer sur ces résultats et sur les projets.

Les prochaines séances de la Direction du projet ont lieu le 22 octobre et le 29 novembre, la Commission se réunit le 29 novembre. Cette dernière sera menée dès le 1^{er} septembre 1999 par Andrea Semadeni (adjoint au Directeur fédéral des forêts, Berne).



Impression de la journée de jubilé «30 ans Ecole de gardes forestiers Lyss»

Notre bulletin vous plaît-il ?
Avez-vous des suggestions à nous faire ou des informations à nous communiquer? Alors prenez contact avec nous:

CODOC
Rédaction «coup d'pouce»
Rolf Dürig
Case postale 339
3250 Lyss
Tél. 032 386 12 45
Fax 032 386 12 46

Le prochain numéro de «coup d'pouce» paraît à la mi-novembre.
Délai de rédaction: 30 septembre.

Impressum
Editeur: CODOC
Service de coordination et de documentation pour la formation forestière
Hardernstrasse 20, CP 339
CH-3250 Lyss
Tél. 032 386 12 45, Fax 032 386 12 46
E-Mail admin@codoc.ch
Internet <http://www.codoc.ch>

Rédaction: Rolf Dürig
Réalisation graphique: Anex & Roth Visuelle Gestaltung, Allschwil



MON POINT DE VUE



**CE QUE JE VOULAIS
DIRE DEPUIS
LONGTEMPS...!**

Avez-vous une demande que vous souhaitez enfin pouvoir exprimer? Souhaitez-vous prendre position, par exemple sur la modularisation? La question de la relève dans les métiers de la forêt vous tient-elle à coeur? Contribuez vous aussi à enrichir «coup d’pouce»!

«coup d’pouce» n’est pas seulement un bulletin d’information, mais aussi un forum destiné à discuter sur toutes les questions touchant la formation. Nous cherchons des lecteurs prêts à prendre position de façon tranchée sur les formations initiales ou continues dans le secteur forestier. Envoyez-nous votre article (environ une page A4) ou faites part de votre idée à:

CODOC, Rédaction «coup d’pouce», Rolf Dürig
Case postale 339, 3250 Lyss
Tél 032 386 12 45, Fax 032 386 12 46
e-mail: admin@codoc.ch

Du concret sur la modularisation

La modularisation est aussi mise en pratique dans d’autres branches.

Diverses publications y font référence:

- **Formation professionnelle continue selon le système modulaire; rapport final sur la phase-pilote 1996-98 (Fr. 25.-)**
- **Résumé du rapport final (Fr. 5.-)**
- **Dossier suisse de la qualification (Fr. 10.-)**

Ces informations et d’autres encore sont disponibles à:
Modula,
c/o ISPFP (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle)
Case postale 925, 1001 Lausanne
Tél. 021 621 82 00, Fax. 021 626 09 30,
e-mail: info@modula.ch, www.modula.ch



FLASH CFFF

**LA CFFF A TRAITÉ
LA MODULARISATION**

La Commission fédérale pour la formation forestière CFFF a tenu sa dernière séance le 10 mai à l’Ecole de la forêt de Fischingen (TG). Elle s’est principalement penchée sur la question de la modularisation (voir article dans ce bulletin). La CFFF a la tâche d’accompagner le projet 3 «Modularisation» et d’adopter le système modulaire «forêt» ainsi que les divers modules qui seront présentés par la Direction du projet.

A la suite de cette séance, on a fêté le départ de membres de la CFFF qui, pendant plus ou moins longtemps, ont imprégné cette institution. Tout d’abord le Directeur fédéral des forêts Heinz Wandeler, président en charges, qui prend sa retraite anticipée à l’été 1999. Il a conduit la CFFF de façon à ce que personne ne se sente oublié. Cependant, lorsque quelqu’un monopolisait la parole, il devait s’attendre à être poliment, mais fermement interrompu. Son successeur à la présidence de la CFFF sera Andrea Semadeni, membre de la Direction fédérale des forêts.

Urs Moser a quitté la direction de CODOC fin mars. Bien que cette dernière n’ait pas de droit de vote à la CFFF, il a su donner le soutien nécessaire aux responsables des divers ressorts afin qu’il puissent faire valoir les initiatives importantes de leurs associations ou institutions.

Le représentant de l’Association suisse des forestiers (ASF), Sylvain Piaget, quitte également la CFFF après s’être spécialement engagé pour la cause des gardes forestiers et de la Romandie.

La prochaine séance de la CFFF aura lieu le 30 septembre 1999. La Commission discutera à nouveau la marche à suivre dans la modularisation et prendra certaines décisions.

Otto Raemy, directeur CODOC

P.P.
3000 Bern 21



coup d’pouce