

«QU'EST-CE QU'UNE BONNE ÉCOLE?»

Pour qui cherche à critiquer une école, les sujets ne manquent pas. Par contre, il est beaucoup plus difficile de dire ce qui fait véritablement la qualité d'une école ou d'une formation. La nouvelle loi sur la formation professionnelle ne donne pas de réponse sur ce point, mais elle octroie par contre le mandat aux établissements de formation de s'occuper du développement de la qualité. A l'avenir, ceux-ci devront garantir systématiquement la qualité de leurs prestations.

Le monde pédagogique a adopté depuis quelque temps ce qui était déjà une tradition dans le domaine industriel, à savoir l'assurance de la qualité. On parle aussi souvent de «développement de la qualité». Cette expression montre bien que la qualité n'est pas un état que l'on atteint une fois pour toutes, mais qu'il faut des efforts constants pour l'assurer à long terme. L'article 8 du projet de nouvelle loi sur la formation professionnelle stipule: «Les prestataires de la formation professionnelle assurent le développement de la qualité.» Ce processus obtient ainsi la base légale qui manquait jusqu'à présent. Cette disposition oblige les prestataires de la formation professionnelle à appliquer systématiquement les instruments nécessaires au développement de la qualité.

Les activités visant le développement de la qualité sont fonction de la définition donnée de la notion de qualité. Et cela n'est pas une mince affaire dans le domaine de la formation. A quoi peut-on reconnaître une bonne école, un bon cours ou un bon module? A la réputation des enseignants, à la satisfaction des étudiants? Et les résultats des examens reflètent-ils la qualité de l'enseignement? Ou serait-ce plutôt l'application du cours dans la pratique qui est déterminante? Ces questions montrent bien que dans la formation, la qualité a plusieurs visages. Elle ne peut se limiter à l'enseignement au sens strict. Des éléments comme le management, le climat d'apprentissage ou la formation continue des enseignants sont tout aussi importants. Le développement de la qualité concerne donc l'ensemble de l'institution.

SUITE PAGE 3

n. 3
Novembre 2001

SOMMAIRE	
«Qu'est-ce qu'une bonne école?»	1
Editoriale	2
Le développement de la qualité...	3
Informations du centre de formation forestière de Maienfeld	4
Informations du centre de formation forestière de Lyss	5
Forestier-bûcheron de qualité: une chaîne doit apprendre	6
Actualités: «Qu'est-il advenu de PROFOR II?»	6
Les collaborateurs de CODOC sous la loupe: G. Ziegler	7
CODOC actuel	7
Formation des forestiers-bûcherons:	8



coups de pouce

Bulletin pour la formation forestière

LE CENTRE DE FORMATION FORESTIERE DE MAIENFELD
VOUS INFORME

FILIÈRE PILOTE POUR FORESTIER ESF: POUR LA PREMIÈRE FOIS, LE TEST D'APTITUDE REMPLECE LES EXAMENS D'ENTRÉE

Le test d'aptitude pour les candidats à la formation supérieure de forestier ESF a eu lieu le 5 septembre dernier. Résultat: 22 étudiants pourront entamer la partie bloc de la filière pilote pour forestier ESF en janvier 2002 au centre de formation de Maienfeld. Il est d'ores et déjà possible d'établir une comparaison entre les deux types d'examens d'entrée.

Le test d'aptitude est composé des deux branches d'examens traditionnelles «langue maternelle» et «calcul». Les exigences n'ont pas changé en ce qui concerne le genre de questions ainsi que la durée de l'examen. Les résultats n'ont pas révélé de changements en ce qui concerne les moyennes de notes par rapport aux années précédentes.

Les notes des trois branches forestières «sylviculture», «récolte de bois» et «construction» ont été reprises des résultats du certificat d'aptitude obtenus dans les modules de base. On constate ici des notes nettement supérieures aux résultats des examens d'admission des années passées. Ces résultats ne sont pas étonnants, puisque les aptitudes examinées sont celles qui ont entraîné auparavant pendant deux semaines dans le cadre des modules. L'acquisition des aptitudes et les examens sont d'autre part répartir sur un laps de temps assez long. Avec l'ancienne formule, les possibilités de se préparer étaient réduites à un minimum et les examens se déroulaient de façon concentrée sur deux jours aux écoles de gardes forestiers.



Cela veut-il dire que l'accès à la filière de forestier est devenu plus facile? De prime abord, oui! Mais la question est de savoir quel sera le succès des candidats dans la poursuite de leur formation et finalement aux examens de diplôme. Nous optons pour un pronostic plutôt optimiste: la capacité, la volonté et le plaisir d'apprendre sont mieux assurés avec les modules de base qu'avec une interruption de deux années entre la fin de l'apprentissage et le début de la formation à l'école de gardes forestiers. La confirmation de ce pronostic dépendra des enseignants et des étudiants: les premiers contribueront au succès de la formation par une offre pédagogique de haut niveau et les étudiants par les prestations correspondantes. L'équipe d'enseignants de Maienfeld se réjouit de l'introduction de la nouvelle filière et, par la même occasion, de la mise en œuvre de PROFOR II dans un nouveau domaine.

CENTRE DE FORMATION FORESTIÈRE DE MAIENFELD:

DE L'ÉCOLE DE GARDES FORESTIERS AU CENTRE DE FORMATION AXÉ SUR L'EFFICIENCE

Les changements qui touchent la formation forestière n'épargnent pas le Centre de formation forestière de Maienfeld. De nouveaux instruments de pilotage et de gestion vont être introduits sur la base de la «nouvelle gestion publique axée sur l'efficacité». Ce processus tient compte des conditions générales actuelles et futures, à savoir la nouvelle loi sur la formation professionnelle, le concept de la branche Forêt, ainsi que la certification.

La Commission du conseil de fondation de l'«Ecole intercantonale de gardes forestiers de Maienfeld» a décidé, en juillet 2000, d'introduire la «nouvelle gestion publique axée sur l'efficacité» dans le cadre du «Centre de formation forestière de Maienfeld». Cette décision résulte des propositions faites par certains membres de la fondation, de la mise en œuvre de PROFOR II, de la révision de la clé de répartition des coûts pour fin 2001 et des projets de nouvelle gestion publique axée sur l'efficacité au sein de l'administration cantonale des Grisons. Le but de ce projet est d'introduire une gestion du centre de formation basé sur un mandat de prestations et un budget global. Les travaux effectués jusqu'à présent ont montré qu'il ne s'agissait pas d'implanter une «nouvelle gestion publique axée sur l'efficacité», mais bien plutôt de passer de l'«Ecole intercantonale de gardes forestiers de Maienfeld» à un «Centre de formation forestière axé sur l'efficacité».

De la stratégie à ...

L'équipe d'enseignants et le personnel ont élaboré en commun une stratégie du «Centre de formation forestière de Maienfeld». Cette vision comprend le recensement des besoins des clients, le choix de l'offre, l'analyse de l'environnement et la description des principes de gestion. Elle se définit en substance comme suit: Le Centre de formation forestière de Maienfeld est le centre de compétence forêt pour l'espace alpin. Il est ouvert aux professionnels et aux spécialistes ainsi qu'à toutes les personnes intéressées par la forêt. Le centre de formation veut agir sur les activités touchant l'écosystème forestier, notamment en montagne, afin d'apporter des améliorations au niveau de la qualité au sein des organisations forestières et d'améliorer la façon dont la population perçoit les prestations et la valeur de la forêt et du paysage. Il agit à travers la formation, le transfert de connaissance et les activités de conseil.

... une offre diversifiée

L'offre du centre forestier s'étend sur trois secteurs: «formation», «transfert de connaissance et conseils» et «Centre». Le secteur «formation» contient les offres de formations destinées aux professionnels et aux spécialistes, qui doivent être en mesure de résoudre les problèmes qui se posent dans l'exercice de leur activité. A cet effet, le centre forestier offre une formation axée sur la pratique et la réalisation de projets. Il veut promouvoir une façon holistique de penser et d'agir et aussi permettre l'approfondissement des connaissances. Il utilise les méthodes d'éducation des adultes.



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

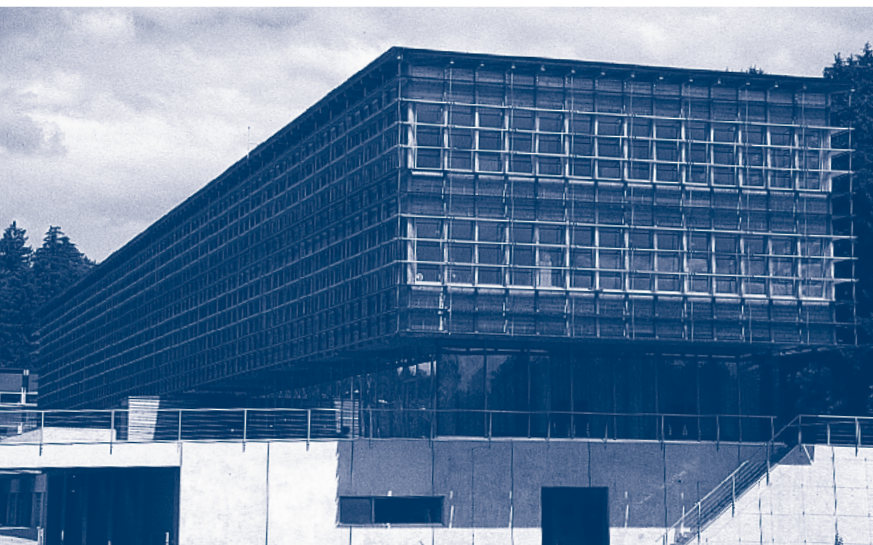
Le prochain numéro de «coup d'pouce»
paraîtra en mars 2002.
Délai de rédaction: 31 janvier 2002.

LE CENTRE DE FORMATION FORESTIÈRE DE LYSS VOUS INFORME

SUCCÈS DES EXAMENS DE DIPLÔME DE FORESTIER EFS

Quatorze candidats germanophones et huit francophones ont reçu le 6 juillet le diplôme de forestier EFS, dans le cadre d'une cérémonie tenue au Centre de formation forestière de Lyss, dans une aula comble pour l'occasion. Un des candidats n'a pu satisfaire aux hautes exigences qui étaient posées. Pour la deuxième fois, un collègue forestier de Guinée Conakry a été accueilli par le centre pour perfectionnement professionnel.

Il est réjouissant de constater qu'avant même de recevoir leur diplôme, de



nombreux candidats ont pu trouver un poste de travail répondant aux compétences acquises lors de leur nouvelle formation. Le forestier EFS, grâce à ses solides connaissances en gestion de projets et d'entreprise, est de plus en plus apte à s'engager dans des professions non forestières. La tendance observée depuis quelques années se poursuit.

Au printemps 2002, le centre forestier de Lyss ouvrira deux classes parallèles, une francophone et une germanophone.

MODULE PILOTE DE CONTREMAÎTRE FORESTIER

Les centres forestiers de Lyss et de Maienfeld proposent une formation de contremaître forestier depuis l'année 2000. Dans le cas des classes francophones, le centre de Lyss a opté pour une collaboration étroite avec le Centre du Mont-sur-Lausanne. En 2002, à Lyss et à Maienfeld, les personnes intéressées peuvent suivre des modules «contremaîtres forestiers» faisant partie de la filière pilote.

Offre de modules au centre de formation de Lyss

Huit modules – chacun en français et en allemand – ont été organisés à Lyss depuis l'introduction de ce système de formation. 86 personnes ont pu ainsi développer leurs compétences, notamment des forestiers-bûcherons et des agriculteurs. Quatre autres modules sont encore prévus d'ici la fin de l'année.

Vous pouvez vous informer sur les modules aux adresses suivantes:

- site www.foersterschule.ch
(rubrique Modules, liste de tous les modules offerts avec la possibilité d'imprimer le formulaire et de s'inscrire)
- secrétariat des cours du centre forestier de Lyss:
tél: 032 387 49 11 (Mme Stucki)
- responsables cantonaux de la formation (service forestier).

Le secteur «Transfert de connaissances et conseils» remplit une double fonction. Le client, en collaborant avec le centre de formation, acquiert de nouvelles connaissances et savoir-faire professionnels qu'il peut appliquer dans la pratique. Parallèlement, le secteur «formation» bénéficie de précieuses impulsions en provenance de la pratique. Le client est au centre, on s'occupe de son problème et on l'implique dans la recherche de solutions. Le centre de formation apporte ses conseils dans les domaines où il est compétent.

Le secteur «Centre» a pour tâche principale de soutenir les deux autres secteurs. Les capacités de travail non utilisées sont consacrées à élargir l'éventail des produits. Tous les clients ont droit aux mêmes services. Les buts et les principes d'action sont calqués sur les idées directrices de la maison. Le «Centre» travaille selon les principes d'efficacité et de contrôle des coûts.

Sauvegarder «l'esprit Maienfeld»

L'environnement propre au Centre est marqué par la diversité culturelle et par le positionnement dans l'espace alpin. La forêt y joue un rôle protecteur particulier et représente un élément central du paysage. Le «Centre» veut conserver une forte relation avec ses clients et avec cet environnement. La Fondation «Ecole de gardes forestiers de Maienfeld» et ses clients font partie de l'environnement proche. La Fondation est un des promoteurs du Centre. Le Conseil de fondation dirige ce dernier sur la base d'un mandat de prestations et d'un budget global. L'environnement élargi est constitué par les enseignants externes, un grand nombre d'entrepri-

« La qualité, c'est quand le client est satisfait de notre produit ». Thomas Fisch, forestier-bûcheron

ses forestières offrant des objets d'étude et des places d'apprentissage, ainsi que les instituts de recherche. De cette façon, une relation étroite est assurée avec la pratique, la recherche et la nature.

La Centre est géré de façon ouverte et transparente. Il est ouvert aux changements actuels et futurs qui seront causés par des facteurs internes (budget global 2003) ou externes (PROFOR II, loi sur la formation professionnelle, évolution de l'environnement). Le Centre de formation forestière conservera l'«esprit Maienfeld», apprécié des clients comme des collaboratrices et collaborateurs et qui constitue un repère bienvenu alors que tout change.

Chr. Helbig / K. Rechsteiner

D'autres informations sont disponibles en allemand sur le site: www.bzwmaienfeld.ch (Aktuelles/Berichte)

« La qualité ,c'est lorsque tous – et tout – rentrent sain et sauf à la maison».

Miriam Wieland, épouse d'un entrepreneur forestier

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

FORESTIER-BÛCHERON DE QUALITÉ: UNE CHAÎNE DOIT APPRENDRE

La société demande toujours plus à la forêt. À ceux qui y travaillent. L'éventail des tâches du forestier-bûcheron croît. La qualité doit suivre. Comment assurer cette qualité lors de sa formation de base? Tout ne repose pas sur les seules épaules de l'apprenti, appelons-le Alain. Il est le maillon de toute une chaîne qui doit continuer d'apprendre.

D'abord Alain a des parents. L'atmosphère familiale, ça compte! Se sentir aimé et suivi, facilite rudement l'acquisition de tout ce qu'exige le règlement d'apprentissage. Ses parents doivent évoluer s'ils veulent comprendre toutes les transformations qui s'opèrent chez leur rejeton.

Pour avoir un apprenti il faut aussi un maître d'apprentissage. Qui joue un rôle clé dans le climat en forêt. S'il tient à transmettre ses connaissances, il doit apprendre à se rapprocher d'Alain. Il découvre alors quels sont ses besoins, ses envies, ses craintes aussi. La confiance s'installe. Le courant passe. Le savoir aussi.

À l'école professionnelle et dans les cours de base, le savoir doit aussi passer. C'est aux maîtres de connaissances professionnelles comme de culture générale de s'intéresser et de s'ouvrir au monde d'Alain.

Des messages de qualité.

La bonne ambiance ne fait pas tout. Les objectifs professionnels sont précis. «À la fin du cours vous êtes capables de me sortir une coordonnée», annonce le maître. Sachant où ils vont et ce qu'ils vont gagner (pour espérer des secours par exemple), les élèves déploient toute leur attention. Ils s'accrochent même dans les passages obligés, parfois épineux, comme l'étude de l'échelle de la carte. Dans un autre cours, où le résultat est moins évident, l'enseignant demandera aux élèves de résumer la leçon avec quelques mots-clés. Où pêcher ces idées et bien d'autres, par exemple dans l'animation de groupes? Dans la formation pédagogique. L'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle prépare au Certificat fédéral d'aptitudes pédagogiques. À raison d'une journée par semaine et de 2 semaines bloc. Il n'est pas exigé en forêt. Ailleurs si. Il existe des formations du même Institut sur huit jours pour la formation d'adultes.

Il y a bien sûr les cours mis sur pied au niveau des cantons, ou de la Suisse romande grâce à CODOC. Une possibilité complémentaire: oser faire le cours en présence de ses collègues et s'ouvrir à leurs critiques.

Admettons que nous ayons pris les moyens de donner des leçons de qualité. Il va falloir évaluer si l'investissement est rentable. La réponse est simple: le travail d'Alain est utilisable ou il ne l'est pas. Avec ses soins culturels ou son compte-rendu Alain peut-il aller sur le marché ?

De la communication à tout niveau

Une fiche trimestrielle de suivi de la formation dans les cours pratiques permet de savoir si une activité a été enseignée, pratiquée et si l'objectif a été atteint ou non. Elle participe au lien indispensable entre l'école et le maître d'apprentissage. Mais la chaîne est longue de chaque côté de l'apprenti si l'on rajoute les responsables de la formation, les experts... Alors communiquons, formons-nous, rapprochons-nous. Sûr qu'Alain en prendra de la graine.

Renaud Du Pasquier



Concours de photo 2002

Nous cherchons des photos originales (ou des diapos) en rapport avec la forêt ou l'économie forestière. Chaque photo doit être accompagnée d'un bref commentaire. Nous offrons un honoraire de 100 francs par image reproduite. C'est la rédaction qui procède à la sélection. Délai d'envoi: 20 janvier 2002.

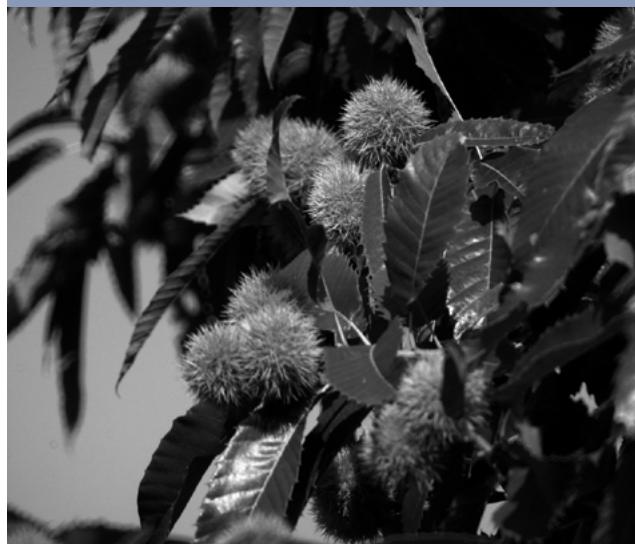
ACTUALITÉS

«QU'EST-IL ADVENU DE PROFOR II?»

C'est sous ce titre qu'a paru un article en août de cette année, trois ans exactement après le lancement de PROFOR II et de ses quatre projets partiels «Ecoles de gardes forestiers», «Compétences-clés», «Modularisation» et «Hautes écoles spécialisées». Tous ces projets partiels sont terminés, à l'exception de celui qui s'occupe de la modularisation. Le rapport présente les résultats de chaque projet et il est accompagné d'autres informations sur PROFOR II.

On peut le commander auprès de:

Bureau R. Dürig, Hauptstr. 100, 4102 Binningen,
tél. 061 422 11 66, fax 061 422 11 65,
e-mail: r.duerig@email.ch.



Filière forestière Haute Ecole spécialisée (HES)

Le Conseil de la Haute Ecole Spécialisée Bernoise, se fondant sur PROFOR II, a mis sur pied à l'automne 2000 un groupe de travail chargé de préparer des propositions pour une filière nationale HES dans le domaine forestier. Sont représentés dans ce groupe de travail la Direction fédérale des forêts, l'EPF Zurich, le WSL de Birmensdorf et les deux écoles de gardes forestiers de Lyss et de Maienfeld. La Haute Ecole Spécialisée de Wädenswil a précisé son point de vue à l'occasion d'une séance du groupe de travail en mai dernier et, le 15 août, elle a indiqué qu'elle ne se joindrait pas à une solution au niveau national. Elle a préparé une filière de spécialisation forestière dans le cadre des études d'horticulture de 2002. Cependant, le Conseil de cette Haute Ecole Spécialisée a décidé de repousser cette offre d'une année. Parallèlement, la Conférence des directeurs cantonaux des forêts est invitée à prendre position sur la proposition de filière «ingénieur forestier HES».

LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALITÉ, UNE DÉMARCHE PERSONNELLE

Chacun peut développer la qualité par soi-même. Il s'agit alors de mener des observations dans son propre champ d'activités et d'y chercher les possibilités d'y améliorer la qualité. La CFFF, lors de sa campagne de formation continue, a mis au point un certain nombre de questions qui permettent aux intéressés de dresser un bilan personnel et de définir des objectifs à atteindre.

L'autoestimation

Prenez une feuille de papier et répondez aux questions suivantes. Pour les deux premières questions, vous pouvez aussi consulter des collègues ou des supérieurs hiérarchiques.

1. Donnez-vous une «note» comprise entre 4 et 1 (4 = très bien, 3 = bien, 2 = suffisant, 1 = insatisfaisant) pour les domaines suivants:

- Vos connaissances et vos aptitudes professionnelles
- Votre aptitude à travailler avec d'autres
- Votre aptitude à travailler de façon soignée et exacte
- Votre aptitude à développer et à apporter des idées personnelles
- Votre aptitude à vous engager à fond au travail

2. Quels sont vos points forts et vos points faibles? – Il ne s'agit pas seulement ici des aptitudes professionnelles, mais aussi des critères suivants: fiabilité, ponctualité, collégialité, communication, initiative personnelle, indépendance, etc. Notez les brièvement:

Vos points forts (ce dont vous êtes légitimement fier?)

Vos points faibles (les points problématiques que vous préférez garder pour vous)

Fixer des objectifs

Quels sont vos projets? Quels changements souhaitez-vous apporter dans votre travail? Que souhaitez-vous acquérir de nouveau? Nommez trois objectifs concrets que vous souhaitez atteindre.

Réaliser ses projets

Que ferez-vous l'année prochaine afin d'atteindre vos objectifs? Nommez au moins trois activités concrètes (Ex.: suivre un cours, visiter une autre entreprise, discuter la question avec des collègues etc.)

Qui est en mesure de vous aider à atteindre vos buts? Parlez-en avec des supérieurs hiérarchiques, des collègues, des amis ou des proches. Ou offrez-vous un coach qui vous soutient dans votre démarche.

Quels sont les cours ou les modules qui répondent à votre demande? Renseignez-vous sur les offres de cours auprès du service forestier, des centres de formation forestière et de CODOC. Il vaut aussi la peine de s'informer sur les cours d'autres institutions, par exemple l'Ecole Club Migros pour les cours d'informatique.

Contrôler les résultats

Quand et avec qui allez-vous contrôler les résultats? Plus l'aspect «contraignant» est présent, plus vous aurez de chance d'atteindre vos buts. C'est pourquoi il est important de convenir un délai d'après lequel les résultats seront contrôlés. Vous pouvez aussi poser des «jalons», des délais intermédiaires, qui vous permettront de faire le point.

«Coup d pouce» vous souhaite plein succès dans la réalisation de vos projets.

Caractéristiques d'une «culture de la qualité» moderne

(selon «Qualitätssysteme auf dem Prüfstand», 1998, voir ci-dessous)

- La qualité exige une vision holistique. Elle concerne l'ensemble de l'organisation et tous les processus propres à l'entreprise.
- La qualité doit s'orienter en premier lieu par rapport aux clientes et clients.
- Le développement de la qualité est une tâche de direction.
- La qualité exige la participation de toutes les personnes concernées. Toutes participent à la qualité dans leur propre secteur.
- Un système qualité se caractérise en règle générale par des relevés systématiques de données et par une documentation adaptée aux besoins.
- Pour améliorer continuellement la qualité, il est nécessaire d'éliminer régulièrement les erreurs. Cela n'est possible que par une bonne «culture du dialogue».
- La qualité exige la présence de collaboratrices et de collaborateurs qualifiés. La qualification et la promotion du personnel sont donc des conditions essentielles pour un développement de la qualité.

« La qualité, c'est intégrer une structure dans notre travail et bien planifier les étapes »

Roger Maurer, garde forestier.

Bibliographie:

- Assurance qualité dans la formation, Qualitätssicherung in der Ausbildung. Revue Panorama, No 5/2000. Commande: SRFP et Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle ASOSP, Case postale 457, 1211 Genève 4, Tél. 022 705 02 53, Fax 022 328 06 66, ymruedin@panorama.ch
- Loi fédérale sur la formation professionnelle, Message du 16 août 2000.
- Informations sur eduQua: www.eduqua.ch/
- Kurt Spiess: Qualität und Qualitätsentwicklung. Eine Einführung. Pädagogik bei Sauerländer. Verlag Sauerländer, Aarau 1997.
- Philipp Gonon, Ernst Hügli, Norbert Landwehr, Regula Ricka, Peter Steiner: Qualitätssysteme auf dem Prüfstand. Die neue Qualitätsdiskussion in Schule und Bildung. Pädagogik bei Sauerländer. Verlag Sauerländer, Aarau 1998.

La qualité demande une réflexion à long terme

Nous sommes tous persuadés que la qualité est une notion importante et nécessaire. Mais lorsqu'il s'agit de choisir les critères, les opinions ne convergent plus tellement. Et s'il s'agit en plus de pondérer ces critères, les divergences de points de vue sont assurées.



C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de développer une stratégie et une base d'information communes. « Coup d'pouce » est précisément un bulletin qui veut informer et nourrir la discussion. Le numéro actuel est consacré pour l'essentiel au thème de la qualité. Les fournisseurs de formation initiale et continue doivent se faire certifier. Cela signifie qu'ils doivent introduire un système de contrôle et de développement de la qualité. Voilà un thème qui sera matière à réflexion. Le Centre de formation forestière de Maienfeld sert d'exemple pour cette discussion.

Malgré les nombreuses inconnues qui subsistent, j'espère que ce processus de certification ne s'arrêtera pas à une démarche alibi. Nous nous attendons à ce que, d'une part, les centres de formation forestière offrent des formations initiales et continues convaincantes et que, d'autre part, les clients choisissant la forêt puissent compter sur des cursus où la qualité est optimisée.

La formation professionnelle se trouve dans un processus de réforme. La révision actuelle de la loi sur la formation professionnelle touchera aussi la foresterie. Il ne faut en aucun cas que les changements prévus se fassent au détriment de la qualité, car cela affecterait à long terme toute une branche professionnelle. La qualité ressemble aux processus habituels gérés par la foresterie, habituée à planifier à long terme: la qualité est aussi typiquement une notion qui se réfère à la durée. De plus, elle est non seulement favorable à une bonne image de la branche, mais elle apporte satisfaction à tous les acteurs qui gravitent autour de la forêt.

La qualité, comme bien d'autres processus, n'a rien de terminé ni de rigide. Elle doit être constamment remise en question et développée. Aussi bien l'apprenti que le chef d'entreprise sont tenus de s'engager dans un processus de développement de la qualité, spécifique à leur échelon de responsabilité. C'est indispensable si nous voulons gagner ce match, qui n'est qu'une partie du long championnat dans lequel la foresterie est engagée.

Otto Raemy, Directeur du CODOC

« QU'EST-CE QU'UNE BONNE ÉCOLE? »

Comment évaluer la qualité?

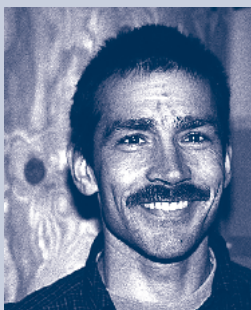
Il existe diverses méthodes permettant d'évaluer la qualité. L'autoévaluation – donc l'autocontrôle de la qualité – revêt une grande importance. Elle exige un fort engagement des personnes concernées. Elles doivent notamment être prêtes à se remettre en question, à accepter la critique et à en tirer des leçons. Pour éviter des zones d'ombre, une évaluation externe peut aussi être indiquée. Dans de nombreux cours et de nombreux établissements scolaires, l'évaluation par les participants ou les élèves est déjà chose courante. Elle donne de bons repères pour établir un bilan.

Il existe à l'heure actuelle divers systèmes qui permettent le développement de la qualité dans les institutions pédagogiques. On connaît par exemple ISO 9001, 2Q, TQM ou EFQM, qui tous proposent une méthode de contrôle de la qualité. Mais les notions de qualité qui sont utilisées, de même que les éléments centraux de l'analyse sont assez variables. Ces divergences sont dues au fait que ces systèmes ont été développés pour d'autres branches et adaptées par la suite au domaine de la formation. Les administrations fédérales et cantonales s'occupant de la formation professionnelle et du marché du travail ont choisi une voie pragmatique, celle de la certification eduQua,

certificat suisse de qualité spécifique aux institutions de formation continue. La certification eduQua repose sur des standards minimaux. Ceux-ci ont pour but d'améliorer la qualité de l'offre, de créer davantage de transparence et ainsi de faciliter l'approche des clientes et des clients, ainsi que celle des autorités qui accordent des subventions.

Développement de la qualité dans les écoles forestières

Avec la mise en vigueur de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, l'introduction d'un système de qualité sera probablement obligatoire pour les prestataires de la formation. Cela signifie que seules les institutions ayant introduit un tel système recevront encore des subventions de la Confédération et des cantons. Ces prochaines années, donc, les institutions forestières de formation devront faire l'effort d'innover dans ce sens. L'assurance et le développement de la qualité occupent d'ores et déjà une place importante dans la modularisation. Il s'agit d'assurer la qualité et l'équivalence des examens de fin de modules, quel que soit le prestataire. Le CECOM Forêt, dont les activités débiteront l'année prochaine, s'occupera de ces questions en priorité.



Plusieurs collaborateurs indépendants travaillent dans le cadre des projets CODOC. «Coup d pouce» présente ces collègues et leurs activités par une série de portraits (voir aussi les deux derniers numéros).

Nom: Gerry Ziegler, 40

Profession: Forestier et enseignant dans une école professionnelle

Activité principale: enseignement des branches professionnelles aux apprentis forestiers-bûcherons à Herisau.

Tâches au sein de CODOC:

- Elaboration de documents pédagogiques en rapport avec la formation initiale des forestiers-bûcherons.
- Mise à jour de la liste des médias pour la Suisse alémanique
- Accompagnement des cours pour les maîtres dispensant l'enseignement professionnel aux forestiers-bûcherons (aspects forestiers)
- Création de documents et de tests d'aptitude pour les stages d'orientation «forestier-bûcheron»
- Conseils concernant le développement de la qualité à l'intention des entreprises employant des apprentis

Hobbies: Bike, cueillette de champignons, photographie, viticulture

Plat préféré: chaque jour autre chose: comme dans la profession, j'aime aussi le changement en matière culinaire



« La qualité, c'est bien former ses apprentis ».

René Lauper, garde forestier

coup de pouce: Pourquoi travaillez-vous pour CODOC?

G. Ziegler: Après dix années d'activité pour CODOC, je suis persuadé qu'un tel engagement dans la formation initiale et continue apporte davantage de changements positifs pour la formation que n'importe quel autre travail dans le secteur forestier. De plus, j'apprécie les riches contacts et le réseau de relations établi avec les collègues forestiers et d'autres professions, ainsi que la grande diversité des activités qui en découlent.

coup de pouce: L'assurance et le développement de la qualité sont des thèmes qui touchent maintenant la formation forestière. Quel est votre avis à ce sujet?

G. Ziegler: Je ne m'attarderai pas trop sur l'assurance de la qualité, car je trouve cette notion trop statique. L'important, c'est le développement de la qualité. C'est avec ce développement que nous demeurerons concurrentiels, pas avec la réduction des tarifs. Il est prioritaire d'assurer une formation initiale de qualité très élevée. Les économies faites aux dépens de la qualité dans la formation se paient encore beaucoup plus cher par la suite dans le secteur économique. Il faut donc que la formation initiale soit à la pointe du progrès! La foresterie dispose d'excellents maîtres d'apprentissage, formateurs, animateurs de cours, instructeurs et maîtres d'école professionnelle, qui se perfectionnent sans cesse. Mais dans le milieu de la formation, il existe aussi des personnes qui n'actualisent pas leur «disque dur», ou trop rarement. C'est là, me semble-t-il, qu'il faut mettre l'accent, notamment sur la réalisation de moyens didactiques de haute qualité, capable de motiver les apprentis à apprendre par eux-mêmes.

coup de pouce: Comment mettez-vous l'assurance de la qualité en pratique dans votre propre profession?

G. Ziegler: Le développement de la qualité (pas l'assurance) est pour moi un thème central. Je me perfectionne de façon continue (10 à 20 jours par an). J'actualise constamment les documents pédagogiques et je les complète par de nouveaux médias important pour l'avenir (internet, programmes d'auto-apprentissage, nouveaux supports de formation, etc.). Je teste ces différents supports dans mon propre enseignement et je garde ceux qui font leurs preuves. En outre, je rends visite à des collègues durant leur travail et vice versa. Et je m'efforce de tenir compte des remarques des apprentis, des collègues et des maîtres d'apprentissage lorsqu'elles peuvent améliorer l'enseignement.

CODOC ACTUEL



LES INFORMATIONS DE CODOC

CODOC et la qualité

L'assurance et le développement de la qualité sont des thèmes qui interpellent aussi CODOC. L'assurance de la qualité concerne en effet CODOC en tant qu'institution. CODOC soutient d'autre part le développement de la qualité dans la formation forestière. Les cantons du Nord-Ouest de la Suisse lanceront l'année prochaine un projet «Assurance de la qualité dans la formation des apprentis». «Coup d pouce» vous en parlera dans un prochain numéro.

Nouveaux profils professionnels

Le dossier «professions forestières» a été publié. Il contient trois dépliants sur le métier de forestier-bûcheron, la formation complémentaire et une vue d'ensemble sur les métiers de la forêt. Le tout est complété par un fichier d'adresses. Le dossier existe en allemand, en français et en italien.

Journal de travail pour la Suisse romande

Après avoir édité un journal de travail pour la Suisse alémanique, CODOC est heureux de pouvoir maintenant proposer le même journal pour la Romandie.

Les documents mentionnés ci-dessus peuvent être obtenu auprès de CODOC:

<http://www.cococ.ch>, e-mail admin@codoc.ch

tél : 032 386 12 45 ou fax: 032 386 12 46

Avez-vous déménagé? Y a-t-il des erreurs dans votre adresse?
Transmettez-nous s.v.p. sans tarder votre nouvelle adresse
ou les corrections éventuelles. (CODOC: Tél. 032 386 12 45, Fax 032 386 12 46,
e-mail: admin@codoc.ch)

Les nouveaux abonnés sont les bienvenus! «coup d'pouce» – l'organe
spécialisé de la formation professionnelle forestière – paraît trois fois par an.
Il est envoyé gratuitement aux intéressés.

P.P.

3000 Bern 21

Un tuyau pour votre formation continue!

Saviez-vous que vous pouvez trouver
des idées intéressantes de formation
continue sur le site de CODOC?
Jetez un coup d'œil sous: www.codoc.ch
(cliquez sur «Formation»).



FORMATION DES FORESTIERS-BÛCHERONS:

LES MEILLEURS JOURNAUX DE TRAVAIL RÉCOMPENSÉS

On discute depuis longtemps déjà de la façon de renforcer le rôle des journaux de travail auprès des apprentis et des maîtres d'apprentissage. CODOC, passant de l'idée aux actes, a organisé un concours national de journaux de travail dans le cadre de la Foire forestière de Lucerne 2001.

CODOC, sur la base d'un concept préparé par G. Ziegler, a prié les responsables cantonaux de la formation d'envoyer au printemps les trois meilleurs journaux de travail. Il s'agissait des travaux d'apprentis ayant terminé leur formation en été 2001. Un prix en espèce a été prévu pour les huit premières places et CODOC s'est aussi engagé à ce que chaque participant soit récompensé.



CODOC est d'avis que de tels concours nationaux sont en mesure de revaloriser les journaux de travail aux yeux des apprentis. Et, de plus, les récompenses sont une source de motivation pour améliorer la qualité de ces documents. On pense donc poursuivre ce projet. Il faudra trouver une autre plate-forme que la Foire forestière, car celle-ci ne se tient que tous les deux ans. On pourrait par exemple profiter de la présence d'autres foires ou d'expositions. CODOC vous tiendra au courant.

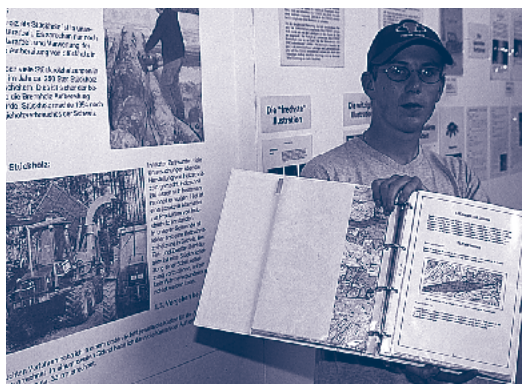
Les cinq premiers prix:

- 1^{er} rang: Ruedi Zimmermann, Glaris
- 2^{ème} rang: Stefan Stierlin, Glarus
- 3^{ème} rang: Jésus Defferrard, Domdidier
- 4^{ème} rang: Yvan Gendre, Neyruz FR
- 5^{ème} rang: Nadine Pfammatter, Bellwald

Otto Raemy

Le Jury, composé du directeur de CODOC, Otto Raemy, et de trois de ses collaborateurs, a examiné les 25 travaux envoyés à l'aide d'une fiche d'évaluation. Le palmarès a été établi le 10 août. Les coûts des prix remis ont pu être facilement couverts par les contributions des sponsors. CODOC a même reçu des cadeaux supplémentaires qui ont pu être répartis entre les participants au concours.

Les cinq meilleurs travaux ont été exposés à la Foire forestière, où il a aussi été possible d'admirer plusieurs herbiers. CODOC a saisi l'occasion pour présenter divers autres bons exemples de journaux de travail. Les visiteurs se sont montrés très heureux de découvrir ces travaux et ont fait part de leurs remarques et de leurs encouragements.



2^{ème} rang: Stefan Stierlin

« La qualité, c'est quand un non spécialiste se rend compte que le travail a été fait par un professionnel ».

Kilian Bader, forestier-bûcheron