

Suis-je un formateur modèle?

Les jeunes ont besoin de modèles. Ils s'en servent pour s'orienter et les imitent souvent. C'est pourquoi il est important que les formateurs, les forestiers et les collègues en général soient conscients des signaux transmis par leur comportement au travail. Concrètement: lorsqu'un formateur abat un arbre, il est fondamental qu'il le fasse dans les règles de l'art et en respectant les règles de sécurité.

Norbert Hildebrand



Le fruit ne tombe pas loin de l'arbre

Le formateur a la tâche de transmettre un savoir-faire à l'apprenti. Celui-ci acquiert les techniques de base dans les cours interentreprises. L'entreprise est le lieu de la mise en pratique avec l'aide et les instructions du formateur. Or ce qui est important, et même essentiel, ce n'est pas ce que dit ce formateur, mais la façon dont il se comporte au quotidien.

Quelle impression un apprenti a-t-il d'un formateur qui néglige la mise en place du lieu de retraite?

Qu'est-ce qui s'imprègne en lui? Lors du cours, les instructeurs avaient tant insisté sur ce point!

Les exigences posées dans le cours ne valent-elles donc pas pour l'entreprise?

Nous pourrions citer ici de nombreux exemples de non-respect des règles ou de comportements dangereux du forestier ou du forestier-bûcheron. Or, les apprentis se rendent vite compte de ces contradictions. Comment réagissent-ils? Comment intègrent-ils cette contradiction?

La plupart des apprentis n'hésitent pas longtemps: ce que le formateur fait, on peut bien l'essayer aussi. C'est ainsi que s'installent peu à peu des comportements qui contredisent les règles reconnues et que s'amorce une évolution menant à l'accident!

Donc je peux aussi...

L'apprenti perçoit – consciemment ou non – les comportements des formateurs et des collègues de travail dans tous les domaines: sécurité au travail, protection de la santé, qualité du travail, ponctualité, comportement avec les collègues, ouverture d'esprit...

Il est logique que le jeune en formation imite les comportements de ceux qui l'entourent, même s'il sait souvent aussi qu'il vaudrait mieux agir autrement et réfléchir un peu plus. Son dilemme: les collègues le prendront-ils au sérieux s'il hésite à suivre leur exemple?

Fera-t-il encore partie de l'équipe ou du groupe s'il montre ses réticences?

Les apprenants ne peuvent ni reconnaître ni évaluer tous les dangers. En outre, ils ont tendance à se surestimer, par exemple lorsqu'ils se mesurent à d'autres et que la compétition prend des allures d'épreuves de courage. Imiter, tenter de dépasser l'autre, se surestimer, et cela couronné d'un sentiment de fierté mal placé, autant d'attitudes qui conduisent à des comportements risqués. Dans le cas où tout le monde s'en sort, les comportements inadaptés deviennent vite la règle, voire un jeu.



Photo mise à disposition

Les formateurs face à leurs responsabilités

Dans le quotidien de l'entreprise, l'apprenti peut se trouver confronté à deux types de contradictions. Il s'agit premièrement des travaux qui ne sont ni effectués ni instruits comme il l'a appris dans les cours interentreprises. Comment séparer alors le vrai du faux? Il s'agit deuxièmement du formateur qui ne se comporte pas comme il l'exige de l'apprenti. Que faut-il alors prendre en compte: les paroles ou les actes?

C'est le formateur qui est responsable d'éviter et de solutionner ce genre de contradictions. A cet effet, il doit se poser des questions exigeantes: Sait-il ce que les cours interentreprises transmettent et de

quelle façon? Comment lui-même et les autres collaborateurs peuvent-ils se tenir à jour? Se connaît-il assez lui-même et agit-il de façon réfléchie? Demande-t-il de temps en temps à des collègues de l'observer et de lui donner un feedback? Est-il capable d'accueillir une critique constructivement et est-il prêt à évoluer?

Le formateur est sur la bonne voie lorsque son comportement correspond à celui qu'il exige de l'apprenti. Peut-être est-il nécessaire de discuter de la gestion du temps en équipe avec le chef d'entreprise. La sécurité ne doit dépendre ni de la pression des finances, ni de celle du temps. Les formateurs doivent prendre le temps nécessaire à donner le bon exemple.

Apprendre par l'expérience

«L'expérience fait le maître», dit le proverbe. Mais encore faut-il pouvoir profiter des expériences faites: dans les métiers à risques comme le nôtre, les erreurs peuvent être fatales. Il faut donc que l'expérience se construise sur la base d'actions réussies. Le défi posé aux formateurs est de pouvoir rester attentifs en permanence, d'indiquer les dangers, de montrer par quelles mesures on peut les aborder et d'agir soi-même toujours consciemment.

L'important en bref

- Quoi que tu fasses, tu es un exemple: un bon ou un mauvais – alors à toi de choisir.
- Les jeunes remarquent très vite si ce qu'on leur enseigne est aussi pratiqué.
- Sois cohérent, assure-toi que ton comportement et ce que tu enseignes correspondent – tu gagneras en crédibilité.
- Encourage les autres collaborateurs à montrer le bon exemple.
- Discute les règles de sécurité au travail avec l'apprenti, de ses doutes et de ses craintes. A cet effet, utilise les exemples d'accidents transmis par la Suva.
- Instaure un dialogue avec l'apprenti sur les dangers possibles et explique-lui l'utilité d'une démarche systématique à l'aide du «Trèfle à 4».
- Persuade le chef d'entreprise de consacrer assez de temps à la formation, afin de te donner la possibilité de rester à jour sur le plan professionnel.
- Partage ta propre expérience avec ton apprenti en rapport avec les accidents et ceux évités de justesse.

Aides pour les formateurs exemplaires

Suva: DVD, exemples d'accidents, brochure, moyens auxiliaires

– <http://www.suva.ch/fr/suvapro.htm>

– <http://snurl.com/108sfp>

Service de prévention des accidents dans l'agriculture (SPAA)

– <http://www.spaa.ch/>

Directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST)

– <http://www.cfst.admin.ch/>

