

coup d' **pouce**



Bulletin pour la formation forestière
N° 3 · novembre 2009

Pleins feux: cours interentreprises

Nouveautés marquantes aux effets positifs

Depuis deux ans, les cours interentreprises ont connu bien des nouveautés. Il faut mentionner à ce propos les nouveaux contenus de cours, ainsi que l'évaluation des apprentis dans cinq cours sur six. Un défi pour tous les acteurs. Un aspect réjouissant: en raison de l'introduction des notes, l'intérêt des apprentis a sensiblement progressé.

La nouvelle loi sur la formation professionnelle et l'introduction de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de forestier-bûcheron CFC en 2007 a entraîné des modifications organisationnelles: l'Ortra Forêt est maintenant responsable des cours interentreprises (CI) et une commission de surveillance veille à ce que les cours se déroulent tous conformément au plan de formation.

Suite en page 3

Sommaire

- 1 Pleins feux: nouveautés marquantes aux effets positifs
- 2 Editorial
- 3 Suite Pleins feux
- 4 Interview: Markus Breitenstein
- 5 Deux semaines inoubliables
- 6 L'apprentissage de la note
- 7 Accueillir encore mieux les usagers en forêt
- 8 Nouvelles perspectives en forêt (3)
- 9 Conseils pour formateurs
- 11 Actualités CODOC
- En bref
- 12 Votre opinion, s'il vous plaît!

Impressum

Editeur: CODOC coordination et documentation pour la formation forestière
Hardernstrasse 20
CP 339, CH-3250 Lyss
Tél. 032 386 12 45, fax 032 386 12 46
info@codoc.ch, www.codoc.ch

Rédaction: Eva Holz (eho) et Rolf Dürig (rd)
Traduction: Philippe Domont
Réalisation graphique:
Anex & Roth Visuelle Gestaltung, Bâle

Le prochain numéro de «coup d'pouce»
paraîtra en avril 2010.
Délai de rédaction: 28.2.2010



Editorial

Cours interentreprises: un des piliers de l'apprentissage!

Dans notre branche, cela fait longtemps que les cours interentreprises occupent une place importante dans la formation des forestiers-bûcherons – et c'est très bien ainsi! Cet aspect a été pris en compte dans la nouvelle ordonnance et dans le nouveau plan de formation.

Pour garantir que les cours interentreprises se déroulent selon le même fil rouge dans tous les cantons, la Commission de surveillance des CI a élaboré un programme cadre unifié et une fiche d'évaluation. C'est dans cette perspective que tous les enseignants ont suivi une formation intercantonale unifiée ces dernières années.

Avec l'introduction des notes dans les CI, l'importance de ces derniers est encore soulignée. Au terme du CI, l'apprenti obtient une note pour l'ensemble de sa prestation. Outre les compétences professionnelles et méthodologiques, les très importantes compétences sociales et personnelles sont également évaluées. L'entreprise formatrice reçoit en plus un retour d'information sur les forces et faiblesses de l'apprenti grâce à la fiche d'évaluation. Cet état des lieux permet ainsi à l'entreprise d'organiser les exercices et les phases d'intégration de façon encore plus ciblée. Il est apparu que les changements opérés ont été très bien accueillis dans l'ensemble et que la voie choisie est la bonne.

Ensemble, nous parvenons à offrir une formation de bonne qualité pour le «rajeunissement» de la branche forestière. En vérité, une belle tâche prometteuse!

André Stettler, responsable cantonal de la formation,
canton de Fribourg



Le premier travail de la commission a consisté à élaborer les programmes cadres des différents cours. Sur la base des objectifs évaluateurs du plan de formation, le CI D «Sylviculture et écologie» a été complété par l'élagage de mise en valeur et par les soins aux haies, aux lisières et autres structures précieuses sur le plan écologique. Le thème «Construction biologique» a été ajouté au «Génie forestier» et est donc maintenant obligatoire dans toute la Suisse.

Le contenu des deux cours de récolte des bois A et B, d'une durée de 10 jours pendant les deux premières années d'apprentissage, correspond aux anciens cours d'introduction. Par contre, le cours de récolte des bois C dure maintenant 10 jours dans toute la Suisse et contient entre autres les travaux dans le cadre des méthodes semi-mécanisées (à l'aide du treuil). Selon la région, l'accent est mis sur le câblage à l'aide du câble-grue ou sur le débardage au sol à l'aide d'une machine.

Réaction positive au sujet des notes

Le contenu du CI «Premiers secours pour le personnel forestier» n'a pratiquement pas été modifié. Il s'agit actuellement du seul cours sans attribution de notes. Dans tous les autres cours interentreprises, les formateurs doivent évaluer et attribuer des notes aux apprentis. Cette mesure vise avant tout à renseigner les formateurs de l'entreprise formatrice et à indiquer les forces et faiblesses de l'apprenti. En outre, cette évaluation compte pour la note d'expérience dans le certificat de capacité.

La Commission de surveillance a élaboré des formulaires ad hoc, afin de garantir un traitement homogène des apprentis, selon les mêmes critères, dans les divers types de cours. En outre, tous les formateurs ont suivi une formation continue sur les programmes cadres et les fiches d'évaluation.

On a observé que la nouvelle formule d'évaluation a stimulé la motivation des apprentis. C'est qu'en fin de compte, chacun souhaite obtenir une bonne note et s'assurer ainsi une bonne note d'expérience dans son certificat de capacité.

Mais l'attribution des notes est aussi un nouveau défi pour les enseignants. Il n'est pas toujours facile de décider si un apprenant répond tout juste aux exigences – ou tout juste pas. C'est pourquoi la Commission de surveillance a publié des conseils pratiques dans une fiche thématique.

Assurer un niveau de connaissances professionnelles homogène

Un but important des cours interentreprises est de garantir des connaissances égales dans toute la Suisse. Ce qui est déjà la norme depuis longtemps dans les cours de récolte des bois et de premiers secours, doit aussi le devenir dans les CI «Sylviculture et écologie» et «Génie forestier». CODOC élabore actuellement un aide-mémoire pratique pour chacun de ces CI. Les enseignants et les apprentis ont ainsi en tout temps accès aux mêmes connaissances professionnelles.

Markus Breitenstein, président de la Commission de surveillance CI et forestier indépendant

L'essentiel en un coup d'œil

- Les principales modifications dans le cadre des cours interentreprises concernent l'acquisition de compétences bien définies et l'attribution de notes aux apprentis.
- Tous les documents relatifs aux cours interentreprises sont disponibles sur la page Internet de CODOC: www.codoc.ch.
- Les nouveaux aide-mémoire «Sylviculture et écologie» seront disponibles dès fin 2009 auprès de CODOC. L'aide-mémoire «Génie forestier» sera élaboré au cours de l'année prochaine.

«Notre tâche essentielle est le développement de la qualité»

Markus Breitenstein explique pour «coup d’ pouce» quelles sont les tâches principales de la Commission de surveillance des CI et de la Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité de la formation des forestiers-bûcherons (CD&Q).



Markus Breitenstein:
«Des adaptations sont régulièrement nécessaires.» (Photo mad)

«coup d’ pouce»: Quels sont vos projets en tant que président des commissions CI et CD&Q?

Markus Breitenstein: La Commission de surveillance doit garantir que les cours interentreprises se déroulent selon les mêmes critères. Avec les membres de la commission, nous allons donc nous engager pour créer les conditions les meilleures possibles au déroulement des cours et pour développer des aides utiles aux prestataires et aux enseignants.

Où mettez-vous l’accent ces deux prochaines années?

Après que la commission, sous la présidence de mon prédécesseur, a développé les programmes cadres et les fiches d’évaluation, nous allons nous occuper du développement de la qualité. Il convient de garantir que les objectifs de cours imposés soient effectivement atteints et que l’évaluation des apprentis se passe de façon réfléchie et adéquate. En outre, il faut aussi que les flux d’information soient assurés entre les formateurs et les trois lieux de formation.

Quelles sont les tâches prioritaires de la CSCI pour ces prochaines années?

En plus des tâches mentionnées, la commission va encourager et soutenir la formation continue des enseignants dans la mesure de ses moyens. Et si le plan de formation est modifié, il faut naturellement adapter les programmes cadres et les fiches d’évaluation.

Quelle importance faut-il attacher aux CI?

Les CI sont un élément très important de la formation initiale. Ils complètent la formation dans l’entreprise et servent à initier l’apprenti aux travaux forestiers de base. Les compétences

acquises dans les CI constituent la référence pour la formation dans l’entreprise. La matière transmise dans les CI constitue également une référence importante dans la procédure de qualification au terme de l’apprentissage. C’est pourquoi l’entreprise formatrice doit donner aux apprentis la possibilité d’exercer et d’approfondir les savoir-faire de base acquis dans les CI.

Peut-on d’ores et déjà observer certains points faibles des CI qu’il conviendrait d’améliorer?

C’est encore tôt pour en juger. La première volée d’apprentis formés selon la nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle vient d’entamer sa troisième année. Et les formateurs doivent aussi s’habituer à tous ces changements dans les trois lieux de formation. Des modifications interviendront avec le développement de la qualité et dans les cours interentreprises eux-mêmes.

Que fait la CD&Q au juste?

La Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité de la formation des forestiers-bûcherons doit s’assurer que le plan de formation et l’ordonnance répondent aux besoins de la pratique forestière. Elle suit donc de près l’évolution en matière d’économie, de technologie et de didactique dans la branche, et elle introduit des modifications le cas échéant. La commission examine le plan de formation tous les cinq ans. —

Interview eho

Commission de surveillance des cours interentreprises (CSCI) (mise en place par l’Ortra Forêt Suisse)

Nom	Fonction
Markus Breitenstein, Breitenstein Forstservice GmbH	Président
Rolf Dürig, CODOC	Chargé d’affaires
Pietro Jelmini, canton du Tessin	Représentant cantonal, enseignant connaissances professionnelles, enseignant CI
Kurt Wirth, canton de Zurich	Représentant cantonal, enseignant connaissances professionnelles, formateur en entreprise
Richard Lambert, CFPF, canton de Vaud	Représentant prestataire de formation, enseignant CI
Hansueli Bucher, CEFOR Maienfeld	Représentant prestataire de formation
Stefan Isler, EFS	Représentant prestataire de formation

«Deux semaines inoubliables»

Simon Sollberger (16), apprenti de première année, nous livre ses impressions à propos du CI A à Spreitenbach (14 - 25 septembre 2009).

C'est par un temps pluvieux et froid qu'un lundi matin, le bus de l'EFS, qui nous attendait à la poste de Spreitenbach, nous a conduits à nos nouveaux quartiers. Partis pour quinze jours, nous avons tout notre matériel de travail et nos autres habits. Après avoir pris possession des locaux de la protection civile, nous avons revêtu nos habits de travail et nous nous sommes retrouvés à la première heure de théorie, consacrée à l'abattage normal. Nous avons été accueillis par Markus Ottiger, chef de cours et forestier de Kaiserstuhl.

La deuxième journée a commencé dans la forêt de Spreitenbach. Nous avons été répartis en groupes et attribués à un instructeur, puis nous avons mis en pratique ce que nous avons appris en abattant un arbre. Nous nous sommes ainsi exercés le reste de la semaine avec divers arbres.



Le lieu de retraite avec son tissu rouge – l'assurance-vie du forestier-bûcheron. Un sujet fréquent d'exercice lors du CI.

Le mardi de la deuxième semaine, nous avons reçu la visite des maîtres d'apprentissage, des formateurs et des parents. Par groupes, nous avons présenté à nos visiteurs les thèmes «radio», «lieu de retraite» et «ébranchage».

La radio est devenue un auxiliaire important lors de la récolte des bois. Grâce à elle, il est possible de communiquer sur de longues distances à partir du sous-bois. La radio permet au forestier-bûcheron d'éviter des interruptions de travail.

Le lieu de retraite est l'assurance-vie du forestier-bûcheron. Après que sept personnes – dont un apprenti de 18 ans – ont perdu la vie lors de la dernière saison de bûcheronnage lors de l'abattage d'un arbre, la Suva s'est intensivement occupée de cette question. Durant le cours, le lieu de retraite marqué par le tissu rouge de la Suva a été l'objet d'exercices fréquents.



Exemple d'ébranchage à ras de l'écorce.

Le plus grand volume de travail est causé par l'**ébranchage**. Ce travail est particulièrement dangereux. De nos jours, on coupe la branche au ras de l'écorce et non plus au ras du bois. Il est très important d'adopter une technique très précise, car on peut ainsi ménager son dos.

Après la démonstration, les visiteurs ont eu l'occasion de discuter plus en détail avec leurs apprentis.

Ces deux semaines ont passé comme l'éclair, et déjà il fallait penser à remettre en état le matériel de travail. Nous avons nettoyé les tronçonneuses et aiguisé les chaînes. Nous avons également nettoyé et entretenu les autres outils, par exemple les coins, tourne-bois et merlins. Tout fut remis à sa place dans le conteneur forestier qui va bientôt offrir ses services dans une autre forêt.

Ce cours a été extrêmement intéressant et instructif pour moi. A côté du bûcheronnage, l'aspect social a été important et nous avons pu faire connaissance entre apprentis. Le responsable du cours nous a offert deux semaines inoubliables.

Texte et photos de Simon Sollberger



Simon Sollberger, auteur de ce reportage.



Photo prise dans les cours de l'EFS (Photo Frédéric Bourban).

L'apprentissage de la note

Donner des notes! Voilà la réponse, unanime, de divers forestiers questionnés sur les changements apportés par la nouvelle ordonnance aux cours interentreprises. Voyons ce qu'en pense un échantillon de moniteurs pour la récolte des bois et de responsables de la formation. Nous découvrirons alors l'impact de ces notes avant de présenter quelques réflexions.

D'abord, ce n'est pas évident de mettre une note. Elle doit être juste, bien sûr. Et refléter l'atteinte des objectifs du programme de formation. Mais lors du premier cours interentreprises, les exigences envers l'apprenti risquent bien de varier selon qu'il vient en septembre ou en janvier. Certes la note doit tenir compte de l'évolution au cours des deux semaines. Là aussi, le moniteur note des gros écarts entre le jeune qui assimile tout de suite et celui qui a besoin de plus de temps. Un des points forts des cours interentreprises est la disponibilité de l'instructeur qui se consacre à la formation. En devant mettre une note, n'est-il pas juge et formateur à la fois? Est-ce que finalement cela ne fait pas beaucoup de notes avec toutes celles des connaissances professionnelles et des prestations dans l'entreprise?

L'impact de la note

Le sérieux des cours interentreprises n'a pas changé. Ils se sont toujours adaptés aux nouvelles exigences. Par contre, la vision de certains jeunes, elle, s'est transformée. Hériter d'une note qui va vous suivre et compter pour l'examen final, ce n'est pas vraiment les colonies de vacances. La note, dans sa sèche concision, a un effet percutant. Un «3,5», ça frappe plus les esprits que des colonnes de croix plus ou moins à droite ou à gauche, selon que l'objectif est

atteint ou non. Du coup, le maître d'apprentissage risque de se pencher d'un peu plus près sur le travail qui reste à accomplir. Un autre visera avec le jeune, avant le cours, d'atteindre telle note.

Quant à l'instructeur du cours, la note l'engage plus loin que les «simples» appréciations qui restent de toute façon de rigueur. Il doit la justifier et pour cela prendre tout le recul nécessaire. Pas de doute, la feuille d'évaluation a pris du poids.

Si, globalement, le côté positif l'emporte, il n'en reste pas moins vrai que noter est une opération délicate. Le formateur n'est pas seul: cours de formation continue, échanges avec les chefs de cours, commissions de cours et de surveillance. Chacun a intérêt à faire part de ses expériences. L'un d'entre eux met par exemple une note chaque jour en même temps que ses remarques, ce qui l'aide pour attribuer la note finale.

La note ne doit pas tomber comme un couperet. Elle sera toujours précédée des appréciations et de recommandations positives que permet le cours interentreprises: contacts quotidiens de l'apprenti avec son instructeur et rencontre avec son parent et le formateur en entreprise. Des conditions nécessaires pour confirmer ou non une orientation.

Accueillir encore mieux les usagers en forêt

Que la forêt joue un rôle social, personne n'en doute. Que la satisfaction des multiples usagers de la forêt soit un défi, les forestiers en sont conscients. Mais qui connaît le réseau suisse des spécialistes de l'accueil en forêt? Le taf, c'est son nom, se retrouvait en juin dernier à Lausanne pour un forum sur l'accueil et les loisirs en forêt. Une première en Suisse romande. Voyons leurs objectifs, les domaines abordés et l'intérêt d'un tel groupe aujourd'hui.

Le taf cherche à contribuer au développement durable de l'accueil en forêt. Pour cela, il fonctionne comme une plate-forme permettant la rencontre de professionnels très divers. Des forestiers, des propriétaires, bien sûr, mais aussi des spécialistes des loisirs hors forêt, des sociologues, des médecins, des architectes du paysage, tant praticiens que chercheurs... Il identifie les problèmes et cherche des solutions en coordonnant les échanges d'expériences.

Des motos, des chevaux et des hommes

A Lausanne, le Service des forêts, domaines et vignobles de la Ville a présenté son programme d'accueil des classes, mais aussi du grand public ou des entreprises. Cela va des grosses manifestations aux explications sur les bâches des chantiers. Lors de ce forum, une dizaine d'autres intervenants ont fait part de leur expérience. Qu'il s'agisse des motos en forêt (entre application de la loi et recherche de solution, JU), de desserte forestière au service de la population (concept d'entretien, FR), ou de course d'orientation (convention pour les championnats du monde seniors, NE). On a aussi parlé de logiciel pour prendre en compte la fonction d'accueil dans la planification sylvicole et de grimpe ludique dans les arbres.

Le groupe organise chaque année un forum, un séminaire, et se rend sur le terrain pour discuter un cas pratique. Cela lui a permis de traiter déjà d'équitation, de santé, d'intensification de l'exploitation, ou encore d'école en forêt.

Vivre dans le béton, rouler sur le macadam, travailler derrière un écran, voilà le lot de plus en plus d'humains. La forêt, c'est idéal pour renouer avec sa nature profonde, simplement, pour être. La collaboration entre disciplines est indispensable pour répondre aux besoins d'accueil de façon efficace et durable. Le taf la permet. En disposant d'exemples pratiques d'accueil réussi, il donne des pistes pour gérer cette forêt.

Renaud Du Pasquier

Le taf, ou Groupe de travail accueil en forêt, a été créé en 2004 sur l'initiative de l'OFEV. Il dépend de la Communauté de travail pour la forêt. Toute personne intéressée peut en faire partie. Contacts: Brigitte Wolf, info@afw-ctf.ch (direction), et Frédéric Schneider, schneiderfr@fr.ch (Romand du groupe de liaison). Sur le site www.freizeitwald (essentiellement en allemand), on retrouvera toutes les interventions du forum de Lausanne.



Directeur et éleveur de moutons

«coup d' pouce» dresse de temps à autre le portrait de forestiers qui travaillent aujourd'hui dans un autre domaine professionnel. Par exemple Gottfried Bossi: garde forestier de 53 ans, il dirige depuis 2009 les affaires de la société Lignocalor Seeland AG. Il est chargé d'organiser l'achat du bois pour la nouvelle centrale de chauffage à bois à Forsthaus West (dans la forêt de Bremgarten, près de Berne). Son hobby: l'élevage de moutons.



Le hobby de Gottfried Bossi le ramène tout près de la forêt: ses moutons broutent sur demande dans des plantations d'arbres de Noël. (Photo eho)

«En fait, je rêvais de devenir agriculteur, confie Gottfried Bossi à «coup d' pouce». Mais mes parents n'avaient pas de ferme et comme ce n'était pas possible d'en trouver une, j'ai choisi la filière de forestier-bûcheron.» Ce fut un bon choix, puisque ce métier lui permet non seulement de travailler dans la nature, mais lui ouvre également des perspectives intéressantes. Gottfried Bossi n'avait pourtant pas imaginé devenir un jour responsable d'une entreprise spécialisée dans l'achat de bois.

«J'aurais tout à fait pu m'imaginer travailler toute ma vie en tant que forestier-bûcheron», précise Gottfried Bossi. Mais son ouverture aux choses nouvelles le conduit plus loin. Après son apprentissage dans la forêt domaniale de Lyss, une année de tâcheron dans le Jura, un emploi à la bourgeoisie de Wiedlisbach en forêt domaniale de Frieswilgrabe, il suit la formation de garde ES à Lyss et travaille ensuite 12 ans à Aarberg en tant qu'adjoint de l'inspecteur d'arrondissement.

L'envie d'apprendre et de tester caractérise toute la carrière de Gottfried Bossi. Entre l'école de sous-officier et d'officier dans les grenadiers de montagne, il prend même des cours d'horticulture et de taillage de rosiers.

Après 13 ans en tant que forestier à la bourgeoisie de Berne, Gottfried Bossi se retrouve au Service des ponts et chaussées de la ville de Zurich, enthousiaste dans la fonction de «forestier des autoroutes». Pour Bossi, il s'est agi d'une tâche «extrêmement exigeante, un défi unique, car pour tous les travaux forestiers, l'autoroute est un obstacle». Il ajoute aussi non sans fierté que son organisation a alors reçu une distinction de la Suva pour les entreprises exemplaires.

Auparavant déjà, Gottfried Bossi enseignait à temps partiel dans une école professionnelle. Il développe son activité pédagogique dès son retour dans le canton de Berne et travaille à 50% à Lyss et à Interlaken dans l'enseignement.

Travail de développement passionnant pour le directeur

Le dernier changement est celui de février 2009 pour des tâches d'organisation et d'administration chez Lignocalor Seeland AG. Le directeur Bossi s'occupe de la mise en place de la chaîne du bois et de la logistique pour la centrale de chauffage au bois de Berne et il apprécie la diversité de son travail.

Père de quatre enfants, Bossi s'occupait déjà d'élevage de moutons dans ses jeunes années, ce qu'il fait encore aujourd'hui avec enthousiasme en compagnie de sa femme et de ses enfants. «Nous amenons régulièrement nos moutons sur les terrains trop difficiles à faucher avec des machines, par exemple dans les plantations d'arbres de Noël.» Le hobby et le travail forestier ne sont donc guère éloignés l'un de l'autre!

Attiré par l'aventure, Gottfried Bossi aurait bien émigré pour créer une entreprise forestière à l'étranger, par exemple à l'est de l'Allemagne. Cela ne s'est pas fait, mais cet ami des animaux, de la nature et ce chasseur a encore un souhait: «pouvoir une fois être en route tout un hiver avec un troupeau de moutons».

—
Eva Holz

Relations entre le maître d'apprentissage et les parents

Chers Formateurs,

Dans notre fonction de maître d'apprentissage, il nous incombe plusieurs rôles: enseigner, corriger, évaluer, mais également communiquer et dialoguer avec les différentes parties concernées par la formation de nos apprentis. Le dialogue et la collaboration avec les parents sont un atout majeur pour mener à bien la réussite d'un apprentissage. En effet, il est important que tous les acteurs qui influencent le succès de cette entreprise se rencontrent régulièrement pour faire le point de la situation.



Premiers contacts

Dans la majorité des cas, notre apprenti n'est pas issu du milieu forestier. Non seulement, il ignore beaucoup de choses de la forêt, mais ses parents n'en savent pas davantage.

La première rencontre se fait souvent lors du stage d'orientation professionnelle (voir notre dernier numéro de «coup d pouce»).

Il est important, dès cet instant, d'attribuer le rôle de chacun. Nous ne devons en aucun cas nous substituer à l'autorité parentale, même si certaines situations nous poussent à jouer ce rôle.

Soyons diplomate

Je n'aimais pas beaucoup que l'on convoque mes parents lors de ma scolarité. Aujourd'hui, en ma qualité de père de famille, je ne souhaite pas non plus être convoqué pour débattre du comportement de mes enfants dans leur place d'apprentissage. Par contre, j'accepte volontiers de répondre à une invitation sur leur avenir professionnel. Apprenti, j'ai toujours apprécié une certaine discrétion de la part de mon maître d'apprentissage, envers mes parents, concernant ma vie privée au sein de l'entreprise formatrice.

Il est fortement recommandé de préparer ces rencontres de façon conviviale en respectant le caractère confidentiel des informations échangées et en ayant soin d'utiliser une bonne formulation.

En effet, avant toute chose nous devons établir un climat de confiance mutuelle. Il serait mal venu d'utiliser des termes péjoratifs ou dévalorisants, ou pire encore de faire des remarques sur le cadre familial.

Le fait de débiter un entretien en soulignant les points positifs est une bonne chose. Nous pourrions ensuite décrire l'entreprise et les règles qui la régissent.

Le bon déroulement

Le but de ces entretiens est de faire le point de la situation. Nous allons d'abord faire un compte rendu succinct des derniers mois, puis de la situation actuelle, et enfin, nous dirigerons cette conversation vers l'avenir en précisant les objectifs, ainsi que les moyens donnés à l'apprenti pour les atteindre.

Le sujet le plus délicat va souvent concerner les évaluations de notre apprenant. Il est important d'être clair et précis, afin qu'aucun litige ne puisse s'installer dans cette phase de dialogue.

Le nombre de rencontres va varier selon votre demande et celle des parents, mais en tout cas, ne laissez jamais le vide s'installer et prévoyez si possible un agenda des rencontres avec les parents pour la durée de l'apprentissage.

La non-communication reste une des pierres d'achoppement principales de la formation. Si malheureusement la rupture du dialogue se produit, il est alors important de demander de l'aide à des collègues formateurs ou au commissaire professionnel.

En résumé: conseils pour formateurs

- Envoyer une invitation et non une convocation.
- Ne pas tout dire lors des échanges, l'apprenti a droit à un espace privé.
- Informer les parents sur les buts à atteindre.
- Rendre compte des évaluations.
- Expliquer les évaluations en utilisant des termes simples.
- Ne pas dévaloriser l'apprenti devant ses parents.
- Mener le dialogue avec les parents de façon constructive.
- Ne se permettre en aucun cas de juger les parents de l'apprenant.
- Planifier dès que possible un agenda des rencontres.

Pour conclure

Même si la relation entre parents et adolescents, ainsi que la relation professionnelle entre adultes et adolescents à cette période de la vie sont souvent difficiles, le fait de communiquer au sein de ce partenariat nous permet de savoir et de comprendre certains échecs, afin d'y remédier. Notre objectif commun reste avant tout la réussite de la formation de notre apprenti.

François Villard, octobre 2009

A méditer



Entre ce que je pense, ce que je veux dire, ce que je crois dire, ce que je dis, ce que vous avez envie d'entendre, ce que vous croyez entendre, ce que vous entendez, ce que vous avez envie de comprendre, ce que vous interprétez et ce que vous comprenez... il y a dix possibilités qu'on ait des difficultés à communiquer... Mais essayons quand même!

Bernard Weber, écrivain français

Nouvel aide-mémoire pour les CI de sylviculture

Après un petit retard, l'aide-mémoire «Sylviculture – écologie» est maintenant disponible. Les 16 cartes thématiques imprimées recto-verso sont reliées par une spirale. Elles peuvent être utilisées lors des CI de sylviculture. Elles rendront bien sûr aussi service aux formateurs et aux apprentis dans l'entreprise formatrice. Ce document sera complété en 2010 par des fiches «génie forestier». On peut commander l'aide-mémoire «Sylviculture – écologie» par www.codoc.ch > Shop.

Nouveaux médias pour le prêt

CODOC continue d'acquérir des médias intéressants pour sa médiathèque. Il s'agit par exemple de plusieurs DVD en provenance du lauréat du Prix Binding pour une gestion exemplaire des forêts et mis gratuitement à disposition par la Fondation Karl et Sophie Binding. Voici deux exemples de films: «Diversité biologique dans le quotidien forestier – forêts publiques de la Montagne de Boudry» et «La bourgeoisie de Cormoret», ainsi que deux exemples de livres: «Les racines – face cachée des arbres» et le manuel «Gestion intégrée des paysages sylvo-pastoraux». CODOC a acquis en outre une nouvelle collection d'échantillons de bois. La liste complète des nouvelles acquisitions est disponible sur www.codoc.ch.

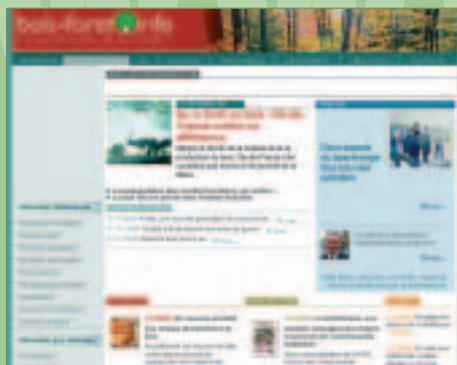


Photo rd

Les 20 ans de CODOC – les 40 ans du CEFOR de Lyss

Le CEFOR de Lyss et CODOC ont fêté leurs anniversaires respectifs le 11 septembre dernier dans le cadre d'une petite cérémonie. Dans son allocution, Martin Büchel, chef de la section Bases et métiers forestiers à l'Office fédéral de l'environnement, a émis le vœu que les deux institutions continuent à développer la formation forestière avec énergie. Les participants à la rencontre ont pu prendre note, grâce à un parcours de postes, de la grande diversité des filières de formation en forêt. La journée s'est terminée par un apéro dans les locaux de CODOC, au 2^e étage du CEFOR de Lyss. CODOC se réjouit bien sûr de votre visite tout au long de l'année!

L'astuce Internet: www.boisforet-info.com



Ce site français offre une palette extrêmement riche d'informations, d'actualités et de dossiers sur le thème de la forêt et du bois (économie, technique, architecture, éducation, politique, etc).

Connaissez-vous des sites Internet intéressants sur la forêt et l'économie forestière? CODOC offre 50 francs de récompense pour chaque indication publiée dans «coup d'pouce».

Intérêt marqué pour la filière diplômante de gestion forestière à la HESA

La formation continue en économie forestière proposée par la Haute école suisse d'agriculture en collaboration avec les CEFOR de Maienfeld et Lyss rencontre un écho très positif. La première volée est d'ores et déjà complète, avec 18 professionnels forestiers qui se retrouveront dès décembre 2009 pour se mettre à jour en matière d'économie et de méthodes. La prochaine formation débutera probablement en décembre 2010. Les personnes intéressées ont la possibilité de suivre des modules à la carte.

Pour en savoir plus: www.shl.bfh.ch

Travaux préparatoires pour la formation initiale avec attestation fédérale

Le comité de l'Ortra Forêt a entrepris les travaux préparatoires en vue de la formation initiale de deux ans avec attestation fédérale. Ces travaux comprennent un profil de développement professionnel ainsi qu'un profil d'activités. Grâce à ces deux documents, développés avec des praticiens, il sera possible de donner une orientation claire à cette nouvelle formation. Un projet de texte pour le profil d'activités a été élaboré. Il prévoit que les personnes en formation participent dans une équipe à tous les travaux pratiques en forêt (récolte des bois, soins culturaux, génie forestier). Les travaux préparatoires sont réalisés sous la coordination de Rolf Dürig, chargé d'affaires de l'Ortra Forêt, avec l'expertise d'Urs Moser.

Meilleure évaluation des apprentis par les formateurs

La Suva a développé un cours d'une journée pour les formateurs en entreprise dans le cadre du projet consacré à la sécurité au travail dans les entreprises formatrices. Le titre du cours est «Identifier les dangers et évaluer le niveau de compétences des apprentis». Ces cours se dérouleront durant ces deux prochaines années dans presque tous les cantons. La Suva cofinance ces cours et a mis 75 000 francs à disposition du Fonds pour la formation professionnelle dans ce but. Le formulaire à l'usage des requérants peut être téléchargé à partir du site de CODOC.

BE: la formation professionnelle initiale prépare bien à l'entrée sur le marché du travail

Les titulaires d'un titre professionnel sont bien préparés pour leur entrée sur le marché du travail. C'est l'avis d'une nette majorité des entreprises formatrices bernoises ayant répondu à une enquête représentative sur la qualité de la formation professionnelle. Ces entreprises ont également un avis positif sur la coopération entre les trois lieux de formation (entreprise, CI et école professionnelle) et sur la surveillance (soutien à la formation). Source: Panorama actualités 16/2009, www.panorama.ch/fr/archiv-li/2009-16

Combien d'arbres y a-t-il sur la planète?

Selon Nalini Nadkarni, professeure d'écologie à Washington, on compte 400 246 300 201 arbres sur le globe, soit 61 par habitant. L'auteur admet toutefois que ce chiffre, obtenu par extrapolation et sur la base d'images satellites de la Nasa en 2005, ne peut être qu'une estimation grossière. Source: FOCUS 48/2008

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, info@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.

Réponse à l'enquête du dernier numéro



Photo mad

Votre opinion, s'il vous plaît!

Tout le monde s'accorde sur la grande importance des cours interentreprises. C'est pourquoi la nouvelle ordonnance sur la formation a introduit des nouveautés de poids dans ce domaine. Ce numéro de «coup d pouce» vous en présente certains détails.

«coup d pouce» souhaite vous demander quelles expériences vous avez faites avec les CI – en tant que formateur, maître professionnel ou apprenti. Que faut-il encore changer à moyen ou long terme pour obtenir une très haute qualité des CI?

Merci de bien vouloir nous transmettre un bref message avant le 31 janvier 2010. Les réponses seront publiées dans le prochain numéro de «coup d pouce». La rédaction se réserve le droit de réduire la longueur. Trois bons de voyage de 100 francs seront tirés au sort parmi les envois.

Veuillez envoyer votre réponse à:

CODOC, CP 339, 3250 Lyss

ou à rolf.duerig@codoc.ch

(mention: cours interentreprises).

Pourquoi autant d'accidents durant les travaux de bûcheronnage?

Nous traitons en général les symptômes, plutôt que de rechercher les causes. Il faut vraiment se demander à la base pourquoi le personnel forestier – et ces dernières années notamment les apprentis – est si souvent victime d'accidents dramatiques durant les travaux forestiers. Les 10 règles de comportement de la Suva ont réussi à soulever une large discussion et à montrer le problème. Mais à mon avis, il se pose diverses questions qui dépassent le cadre des travaux proprement dits.

Fortes fluctuations de personnel parmi les forestiers-bûcherons expérimentés

Pourquoi tant de forestiers-bûcherons quittent-ils leur profession? S'agit-il d'une combinaison de la surcharge corporelle et des salaires modestes. Honnêtement, on peut gagner son pain vraiment plus facilement que par les travaux forestiers. La branche forestière subit des pertes de savoir immenses à cause du départ de ces professionnels expérimentés. Ne devrions-nous pas avoir pour but qu'un forestier puisse nourrir sa famille et atteindre l'âge de la retraite dans sa profession?

Fusions d'entreprises et réduction de personnel

Les entreprises forestières ont été restructurées ces dernières années dans de nombreux cantons, le personnel réduit, alors que l'efficacité de la production augmentait. Les exigences posées aux chefs d'entreprises par les propriétaires forestiers, les cantons et le public continuent d'augmenter. Le meilleur exemple en date nous est donné par les dernières mesures de la Suva propageant des contrôles supplémentaires dans les entreprises. Il est bien sûr possible de fixer des règles basées sur des processus et des responsabilités claires. Mais on peut douter que ces mesures puissent remplacer la bonne relation personnelle avec ses collaborateurs. En outre, il faut toujours du temps pour permettre aux collaborateurs d'intégrer durablement de nouveaux rôles et responsabilités.

Application CFST et solution de branche Forêt

La solution de branche Forêt est un instrument d'organisation bien pensé et structuré. Les nombreux formulaires et exemples permettent même à un stagiaire d'élaborer une solution de branche complète, qui est en plus adaptable à d'autres entreprises simplement en changeant d'en-tête. Mais il est peu probable que les indications écrites soient aussi intégrées et mises en pratique. Parfois, on obtiendrait plus en visant moins, notamment quand les mesures envisagées demandent l'adhésion des collaborateurs.

Les travaux forestiers, surtout la récolte des bois, comportent des risques qu'il ne sera jamais possible d'éliminer complètement. Et les risques résiduels augmentent avec la pression économique. Je comprends tout chef d'entreprise qui, confronté à cette évolution, refuse de former des jeunes.

Jonas Walther, forestier