

# coup d' pouce



Bulletin pour la formation forestière  
N° 2 · août 2010

Pleins feux: Réseau d'entreprises formatrices

## Former en réseau améliore la qualité

La Suva et l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) testent en pratique la collaboration entre les entreprises formatrices. Dans le «Réseau d'entreprises formatrices Untere Surselva», six exploitations forestières publiques du canton des Grisons unissent leurs forces pour former les apprentis: une chance pour les uns comme pour les autres.

Pour les apprentis, passer du cours interentreprises (CI) au monde du travail dans les coupes de bois de l'entreprise formatrice constitue un réel défi. Pour l'entreprise aussi, car elle doit permettre aux apprentis de consolider leur savoir-faire, sous la surveillance d'un formateur et sans obligation de rendement, mais elle doit également les intégrer constamment dans le processus de travail.

Suite en page 3

Les dix ans du réseau d'entreprises formatrices de Bâle-Campagne – Le stage pour apprentis – La forêt offre de nouvelles perspectives: portrait – Nouvelle rubrique: Carte blanche!

## Sommaire

- 1 Pleins feux: Réseau d'entreprises formatrices – Former en réseau améliore la qualité
- 2 Editorial
- 3 Suite Pleins feux
- 4 Les dix ans d'expérience du réseau d'entreprises formatrices de Bâle-Campagne
- 5 Entretiens avec Urs Berger et Luca Zanfrini
- 6 Un stage pour la vie
- 7 Nouvelles perspectives en forêt (5)
- 8 Vignette gratuite pour les entreprises formatrices
- Séminaire SILVIVA
- 9 Conseils pour formateurs
- 11 Actualités CODOC
- En bref
- 12 Nouvelle rubrique: Carte blanche

## 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 novembre 2010.  
Délai de rédaction: 30.9.2010



## Editorial

# Une excellente stratégie

*Honnêtement, cher maître d'apprentissage, êtes-vous encore heureux dans votre rôle de responsable de formation? Je le suis de moins en moins!*

*Comme beaucoup de métiers, celui de forestier-bûcheron se voit confronté à des exigences de plus en plus élevées. La palette d'activités s'élargit sensiblement, et le travail doit être effectué de façon plus efficace et plus rentable. Dans ce contexte, il est difficile pour les responsables de formation professionnelle et pour les apprentis de trouver le temps et le calme nécessaires au bon déroulement de la formation. Dans la réforme de la formation qui vient de s'achever, je regrette que l'on se soit focalisé essentiellement sur une nouvelle nomenclature et sur l'élaboration de nombreux documents de contrôle plutôt que sur les modifications organisationnelles de fond qui s'imposent dans ce domaine.*

*Nous devons trouver des solutions pour dispenser une formation initiale solide, dans un environnement sans stress, surtout durant les premiers mois d'apprentissage, et ce à des conditions financières abordables. La formation dans un réseau d'entreprises formatrices répond à ces critères. Si le meilleur formateur d'une région peut s'occuper de plusieurs apprentis en même temps, la qualité de la formation s'en trouve améliorée et les coûts réduits. Les apprentis peuvent comparer leurs performances entre eux. Et si l'approfondissement des connaissances acquises au CI peut plus tard, sous encadrement dans l'entreprise, éviter ne serait-ce qu'un accident aux apprentis dans l'exercice de leur métier... Vous trouverez dans les articles de ce numéro d'autres approches intéressantes, parfois issues d'autres branches.*

Andi Weber, responsable de l'Office forestier Ruinaulta et coordinateur du réseau d'entreprises formatrices Untere Surselva

### L'expérience pilote de 2009

A l'automne 2009, dans le «Réseau d'entreprises formatrices Untere Surselva», cinq apprentis ayant réussi les CI-A et CI-B ont suivi un cours d'approfondissement de deux semaines dans une coupe de bois. L'objectif est notamment de leur apprendre à appliquer les règles de sécurité lors de la récolte du bois.

Les parcelles utilisées pour le cours sont préparées par une entreprise partenaire et mises à disposition. Le formateur débute le cours par la visite du parterre de coupe et discute des dangers avec les apprentis. Puis ils organisent ensemble la coupe qu'ils réaliseront. Après cette entrée en matière, le travail peut commencer. Les résultats des évaluations des CI permettent au formateur de définir les priorités de l'accompagnement en fonction des besoins de chaque apprenti. A la fin, il leur communique ses appréciations que les entreprises intégreront à l'évaluation semestrielle.

### Une précieuse expérience

L'action conjointe des six entreprises s'appuie sur la longue expérience d'une collaboration réussie tant dans la commercialisation du bois que dans l'utilisation commune des machines. Dans ce contexte, la collaboration dans le domaine de la formation représente une pièce de plus à un grand puzzle, dont le prochain objectif sera la récolte du bois par le réseau interentreprises.

La disponibilité d'un formateur qualifié constitue l'un des facteurs de réussite du projet. Les formateurs du «Réseau d'entreprises formatrices Untere Surselva» sont instructeurs EFS. Ils disposent donc d'une grande expérience et de toutes les compétences requises.

### Participation collective aux frais

Les entreprises participant au projet se partagent les coûts du cours d'approfondissement. Chacune à leur tour, elles proposent leurs prestations propres (réservation et préparation des objets) et en tirent certains avantages (travaux réalisés).

Grâce à un prix d'encouragement remis par le canton des Grisons, le financement des dépenses communes est assuré pendant cinq ans. Durant cette période, les entreprises expérimentent et mettent au point la solution définitive susceptible de couvrir les coûts engendrés. Elles partent du principe que la formation collective ne coûte pas plus cher qu'une formation individuelle dans chaque entreprise.



Le cours d'approfondissement est également perçu de façon positive par les apprentis, qui sont stimulés par l'apprentissage en groupe et la possibilité de se comparer les uns aux autres. Les entreprises estiment que l'objectif visant à dispenser une meilleure formation a été atteint. Au vu de cette expérience positive, le projet sera reconduit à l'automne 2010.

### Un bilan positif

Ce même type de projet, développé dans les cantons de Saint-Gall et Fribourg, souligne l'importance de l'encadrement intensif des apprentis au moment de leur passage du CI au travail dans l'entreprise.

Travailler en réseau est une chance pour les exploitations forestières formatrices. Les premières expériences montrent cependant que les réseaux d'entreprises doivent d'abord mûrir un certain temps et qu'ensuite, des améliorations à petite échelle contribuent elles aussi à maintenir et à améliorer la qualité de la formation.

En intégrant ce réseau, les entreprises formatrices, qui ne pourraient à elles seules assumer toutes les tâches de formation, aident à conserver des places d'apprentissage pour forestières-bûcheronnes et forestiers-bûcherons sur le long terme.

Urs Moser

<http://snurl.com/104xo6>

<http://snurl.com/104xr7>

<http://snurl.com/104xy0>

(Rapport «Evaluation des réseaux d'entreprises formatrices»)

### L'essentiel en deux mots

- Un réseau d'entreprises formatrices chapeaute plusieurs petites entreprises qui participent toutes à la formation d'un apprenti.
- Ce principe leur permet de réduire leur charge de travail, de concentrer les forces et d'accroître la sécurité.
- La formation forestière connaît les premières expériences positives (voir l'article «Pleins feux» dans ce «coup de pouce»).

## Une situation clairement gagnant-gagnant

Ce qui avait débuté modestement avec cinq apprentis employés de commerce est devenu une institution incontournable du canton de Bâle-Campagne: le réseau de PME formatrices du canton et de ses environs, créé il y a dix ans par la Chambre de commerce, compte aujourd'hui environ 200 apprentis engagés dans plus de trente branches.



*Tous ces apprentis ont suivi leur apprentissage dans le réseau d'entreprises formatrices de Bâle-Campagne et environs en 2009. (Photo mise à disposition)*

Au cours des dix dernières années, cette solution s'est révélée être un modèle même de réussite, permettant à nombre de petites entreprises de contribuer avec succès à la formation de la relève professionnelle. Plus de 400 jeunes ont déjà effectué leur formation professionnelle dans ce réseau de PME formatrices.

La formation professionnelle pose souvent problème aux petites ou aux jeunes entreprises. En règle générale, il leur manque les compétences professionnelles requises, les formations obligatoires de maîtres d'apprentissage, ou encore le temps et le personnel nécessaires. Pour autant, cela ne doit pas empêcher de former des apprentis, et le réseau de PME formatrices offre une solution idéale dans ce sens.

### Une centaine d'entreprises sont de la partie

En tant qu'entité supérieure, le réseau a tous les droits et les obligations du maître d'apprentissage face aux apprentis et aux autorités de la formation professionnelle. Il assure toutes les

tâches administratives, de façon centralisée pour tous les apprentis du réseau: il décharge les entreprises formatrices des candidatures, des entretiens avec les parents ou encore des lourdes tâches administratives. Les entreprises n'ont plus qu'à assumer ce qu'elles savent faire de mieux: former les apprentis. Ces derniers bénéficient quant à eux d'une formation dans plusieurs entreprises, ce qui élargit leur horizon professionnel dès l'apprentissage.

Grâce à la «répartition des tâches» qu'elle propose, cette solution a fait ses preuves auprès des entreprises comme des apprentis: chacun y est gagnant. Aujourd'hui, près d'une centaine d'entreprises font partie du réseau de PME formatrices de Bâle-Campagne et environs. Elles contribuent ainsi de façon non négligeable à la formation professionnelle.

—  
Anja Grönvold, cheffe du réseau de PME formatrices de Bâle-Campagne et environs

## «Il n'y a aucune raison de ne pas former d'apprentis»

Urs Berger a créé le réseau de PME formatrices de Bâle-Campagne en 2000. Entretien avec le fondateur de ce réseau qui fait école dans toute la Suisse.



Urs Berger (à gauche), le fondateur du réseau d'entreprises formatrices de Bâle-Campagne: «Je tiens aussi à féliciter les entreprises et les jeunes.» Sur la photo, il félicite un apprenti tout juste diplômé. (Photo mise à disposition)

### Monsieur Berger, comment avez-vous eu l'idée de ce réseau d'entreprises?

**Urs Berger:** En 1998, je me suis rendu à la Chambre de commerce de Bâle-Campagne en tant que premier promoteur de places d'apprentissage en Suisse. Je n'ai pas tardé à remarquer que bon nombre de PME souhaitaient former, mais ne le pouvaient pas parce qu'elles se pensaient trop petites. C'est pour contourner les obstacles tels que la taille de l'entreprise ou la nécessité de répondre à certaines obligations légales que j'ai eu l'idée de ce réseau. Ce projet en a enthousiasmé plus d'un autour de moi.

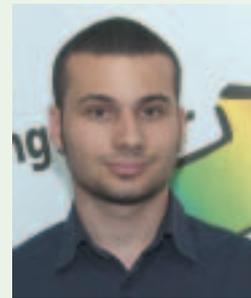
### Comment avez-vous pu convaincre les entreprises d'adhérer à votre concept?

Pendant mes douze premières années en tant que promoteur de places d'apprentissage, je me suis adressé à plus de 1500 entreprises. Ma recette du succès: beaucoup de travail et une bonne dose d'idéalisme. Mais je tiens aussi à féliciter les entreprises et les jeunes. Je suis toujours fier de constater la joie et l'élan avec lesquels les jeunes commencent leur apprentissage. Et de l'autre côté, les entreprises formatrices comprennent très bien les jeunes.

### Comment envisagez-vous l'avenir de ce système?

Bien sûr, nous sommes également tributaires de l'environnement économique. Notre économie est composée à 90% de PME. Elle doit donc constamment former et encourager les jeunes. En dispensant elles-mêmes l'apprentissage, les PME créent les conditions idéales pour assurer leur avenir. Investir dans la formation des jeunes leur permet de répondre au besoin urgent en spécialistes qualifiés qui, plus tard, deviendront peut-être des cadres. C'est précisément pour cette raison que le réseau de PME formatrices est sollicité presque toutes les semaines pour des demandes de formation. Nous avons donc confiance en l'avenir.

Luca Zanfrini: «Grâce aux directives clairement définies, j'ai nettement progressé sur le plan scolaire comme sur le plan personnel.» (Photo mise à disposition)



## «Pas toujours une partie de plaisir»

Luca Zanfrini a débuté son apprentissage de commerce au sein du réseau d'entreprises formatrices le 1<sup>er</sup> août 2008. Il travaille aujourd'hui au bureau du réseau de PME formatrices.

### Le réseau d'entreprises formatrices recrute les futurs apprentis via une procédure de sélection spéciale. Comment as-tu vécu cette sélection?

**Luca Zanfrini:** Ce que le réseau d'entreprises formatrices avait prévu pour moi et pour les cent autres candidats n'a pas été une partie de plaisir. J'ai participé à des entretiens de quatre heures, répartis sur quatre samedis, pendant lesquels j'ai dû prouver que j'étais capable de travailler aussi bien seul qu'en équipe.

En récompense, j'ai reçu une place d'apprentissage de commerce à la Chambre de commerce de Bâle-Campagne.

### Comment as-tu vécu ton apprentissage jusqu'à présent?

L'excellente intégration qu'offre le réseau de PME formatrices m'a très vite permis de prendre pied dans le monde du travail. J'ai rapidement pu participer activement à de nombreux travaux et grâce aux directives clairement définies, j'ai nettement progressé sur le plan scolaire comme sur le plan personnel. Le fait que j'ai pu participer régulièrement à des cours de soutien proposés par le réseau signifie que je n'ai jusqu'ici pas rencontré de problème avec les programmes scolaires.

### Qu'est-ce qui différencie les apprentis du réseau de PME formatrices des apprentis qui dépendent d'un contrat d'apprentissage conventionnel?

L'idée du réseau est très présente parmi nous. A l'école, je prends aussi conscience de cette différence parce que je peux directement me mesurer aux autres apprentis. Au sein du réseau, les règles sont les mêmes pour tous, dès le début de l'apprentissage. Nous nous rencontrons plusieurs fois durant le semestre, le samedi, lors d'une «rencontre interentreprises». Personne ne manque à l'appel, parce que nous faisons tous partie d'une grande équipe.



(Photo mise à disposition)

## Un stage pour la vie

On en demande beaucoup au forestier-bûcheron: exploitation, sylviculture, génie... Au point que bien des entreprises n'arrivent pas à répondre aux exigences de la formation. Le canton de Vaud a institutionnalisé un stage pour les apprentis de 2<sup>e</sup> année. Ils en sortent transformés. Le responsable cantonal de la formation qui l'organise tient à poursuivre sur cette voie.

«Une pente phénoménale» ou «de monstres talus», voilà souvent la première impression de l'apprenti de plaine arrivant en montagne. La volonté de vivre ce contraste est à l'origine du stage. C'est l'occasion de se frotter à de nouvelles techniques, câble-grue, hélicoptère... et progression à quatre pattes. Inversement, le montagnard arrivé au bord du Léman va un peu nager parmi les essences. Selon les cas, le maître de stage pourra prendre plus ou moins de temps pour initier l'apprenti à ces nouvelles approches. La sécurité, si elle a les mêmes règles pour tout le monde, ne sera appliquée qu'avec les moyens du bord, propres à chaque entreprise. L'organisation du travail varie, elle aussi. Ici, on respecte toutes les pauses, douche et micro-ondes font partie de l'équipement, et on est payé au mois. Là, on mange froid, on a tendance à supprimer les pauses et on est payé différemment. La convivialité a plusieurs degrés. Ici, on se serre la main, on attaque aussitôt le travail et on ne partagera qu'une bière en quatre mois. Ailleurs, on est associé à divers événements festifs. Les apprentis interrogés sont unanimes. Le stage est «un bon système», «bien foutu», «valorisant», «une bonne coupure», «indispensable»... On y apprend beaucoup professionnellement: faire les nœuds avec précision, pratiquer des sélections sylvicoles, construire une passerelle en bois ou monter un mur en pierres sèches. Mais aussi sur la vie de tous les jours: c'est souvent la première fois qu'on quitte maman et papa, on se met à la cuisine, on doit s'autogérer, on éprouve la solitude (terrible quand le réseau Internet de votre logeur est en panne) ou bien on découvre ses grands-parents dont on s'est rapproché à la faveur du stage.

### Prendre les devants

Voici quelques suggestions faites par les apprentis pour les futurs stagiaires: d'abord considérer le stage comme une opportunité et non comme un embêtement de première catégorie; prendre les devants en demandant aux collègues de partager leurs expériences; sur place, ne pas se laisser considérer comme un simple tâcheron bon marché. Il faut au contraire rappeler qu'on

est en formation, en posant des questions, en s'imposant et en faisant appel au commissaire d'apprentissage si nécessaire.

«On rentre dans la vie active à 100%», cette réflexion d'un apprenti résume bien cette période du stage. Au départ tout le monde appréhende. A la fin, tout le monde en sort mûri. Certains mêmes prolongent. Une petite ombre au tableau: la difficulté toujours plus grande de trouver un logement.

Renaud Du Pasquier

### Une mécanique bien rodée

Le stage vaudois (ou formation complémentaire) existe depuis une quarantaine d'années. Il est obligatoire et rendu possible en associant les Valaisans. L'apprenti suit le stage pendant 16 semaines, entre le 15 février et le 15 août de la 2<sup>e</sup> année. Le jour de cours est un lundi ou un vendredi, afin de diminuer les trajets. Comme dans les projets de réseaux d'entreprises formatrices, celle du maître d'apprentissage reste l'employeur et continue de verser salaire et indemnités. Frais de logement, pension et déplacements sont à la charge de l'apprenti qui, pendant cette période, reçoit une indemnité de 750 francs au lieu des 300 francs habituels. Lorsqu'il n'y a pas d'échange d'apprentis, l'entreprise principale récupère les prestations de formation auprès de l'entreprise de formation complémentaire (2850 francs pour quatre semaines). Chaque année, Roger Burri, le responsable cantonal de la formation forestière, lance une enquête auprès de toutes les entreprises formatrices et des apprentis (envoi ou accueil de stagiaires, préférences quant au lieu, moyen de transport, activités recherchées, logement disponible). Il se livre alors à toute une gymnastique et fait valser les feutres de couleurs pour combiner tout cela. Il se montre intraitable sur l'importance de l'expérience humaine. Ainsi, il a refusé d'envoyer un apprenti de Sainte-Croix à Yverdon, ce qui l'aurait amené à continuer d'habiter à la maison.

## Du forestier au responsable de l'aménagement des cours d'eau

«coup d pouce» dresse le portrait du parcours professionnel de forestiers. Mario Hintermann, diplômé forestier-bûcheron et forestier ES, est aujourd'hui responsable de projets d'aménagement des cours d'eau à la commune de Sarnen. «Une tâche diversifiée, un travail super», nous confie ce Grison de 32 ans.

«Je ne pouvais pas m'imaginer travailler toute ma vie en tant que forestier-bûcheron, surtout à cause de la charge physique. En outre, j'avais envie d'entreprendre des tâches plus exigeantes, par exemple la planification de projets», nous raconte Mario Hintermann. Il a poursuivi sans relâche cet objectif et l'a atteint pleinement.

Son certificat de forestier-bûcheron en poche, Mario Hintermann a travaillé pendant six ans au service de l'entreprise forestière Bemag SA et de l'exploitation forestière de la corporation de Sachseln, avant de suivre la formation de forestier ES à Maienfeld en 2004 et 2005. Une préparation très diversifiée pour un métier qui ne l'est pas moins», résume-t-il en quelques mots. Comme aucun poste de chef d'exploitation n'était libre à la fin de sa formation, il a offert ses services auprès de quelques bureaux d'ingénieurs d'Obwald et de Nidwald et a été engagé par le bureau de conseil en aménagement forestier Oeko-B SA à Stans. «C'est là que j'ai enfin pu entreprendre des travaux très diversifiés et passionnants dans divers domaines: planification et suivi d'ouvrages de génie forestier, planification et direction de chantier de routes forestières, projets de protection de l'environnement et bien d'autres encore».

### Responsable de plus de 40 cours d'eau

C'est alors que notre forestier s'est vu confié la direction de l'antenne de l'entreprise dans le canton d'Obwald. Il apprend alors à utiliser le système d'information géographique SIG et le CAD pour des applications simples. En 2007, il suit en outre une formation de spécialiste de la protection des sols sur les chantiers auprès de la sanu à Bienne.

Et comment est-il devenu responsable de l'aménagement des cours d'eau de la commune de Sarnen? Mario Hintermann: «L'ancien responsable de ce poste m'avait demandé de le seconder dans plusieurs projets d'aménagement hydrologique alors que j'étais collaborateur du bureau Oeko-B SA, ce que j'avais fait très volontiers. Après sa nomination au poste de responsable du secteur infrastructure et aménagement du territoire durant l'été 2009, je me suis porté candidat pour le poste devenu vacant et l'ai obtenu.»

Depuis le début de l'année, à 32 ans, notre homme travaille à plein temps pour la commune de Sarnen. Il s'occupe surtout de l'aménagement des cours d'eau, autrement dit de la direction, de la planification et de l'organisation de l'entretien de plus de 40 cours d'eau de dimensions variables, ainsi que de la direction générale des aménagements (aussi en tant que représentant du maître d'ouvrage).

Ses activités sont complétées notamment par l'accompagnement de chantiers sous l'aspect de la protection des sols, l'assainissement de sites pollués (stands de tir), de petits assainissements de routes.

### Bonne base donnée par la formation initiale

Sa formation de forestier est-elle utile dans son travail actuel? Mario Hintermann répond d'un ton enthousiaste: «Absolument, la formation et l'expérience de forestier-bûcheron m'ont donné le savoir-faire pratique, alors que je profite de mes connaissances de forestier ES dans les projets de construction.»

Ce Grison d'origine trouve sa tâche actuelle tout simplement «super». Dans son temps libre, il pratique le jogging, l'alpinisme et l'unihockey. Père d'une petite fille, il habite depuis neuf ans en Suisse centrale et souhaite y exercer sa profession encore longtemps.

Eva Holz



*Grâce à son ambition et au suivi régulier de formations continues, l'ancien forestier Mario Hintermann exerce aujourd'hui une activité extrêmement exigeante et passionnante. (Photo mise à disposition)*

## Un signe distinctif pour la formation professionnelle

La vignette pour les entreprises formatrices se généralise de plus en plus. Les offices cantonaux de la formation professionnelle la fournissent gratuitement. Il est en effet essentiel d'apposer un signe distinctif qui soit compris de tous et rende la formation professionnelle visible dans tout le pays. Cette vignette est disponible sous forme d'autocollant ou sous format électronique dans les quatre langues du pays et peut donc s'utiliser de multiples façons.



La vignette a été introduite pour la première fois en Suisse romande en 1997. En 2004, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), en collaboration

avec les cantons, a lancé le projet au niveau national. La vignette a valeur de reconnaissance et de remerciement aux entreprises formatrices pour leur engagement dans la formation professionnelle. Elle constitue également un bon instrument marketing dans la mesure où elle montre à la clientèle et aux partenaires quelles sont les entreprises qui forment des apprentis. Elle s'utilise de plusieurs façons: collée sur la porte d'entrée, apposée sur le papier à lettres, sur les cartes de visite, insérée dans les courriels ou encore collée sur les véhicules. La généralisation à l'échelle nationale est bénéfique pour toutes les entreprises formatrices. L'effet marketing de la vignette, et indirectement ses avantages, dépendent de l'utilisation qu'en font les entreprises. Plus les entreprises sont nombreuses à participer, plus l'effet est important.

La vignette est financée et éditée par la Confédération. Les entreprises formatrices peuvent se la procurer gratuitement auprès de leur Office cantonal de la formation professionnelle. Le format électronique est téléchargeable sous le lien suivant: [www.vignette.formationprof.ch](http://www.vignette.formationprof.ch). Toutes les entreprises formatrices, c'est-à-dire les entreprises titulaires d'une autorisation de former valable, sont autorisées à utiliser la vignette. Elle est bien acceptée par les quelque 66 000 entreprises formatrices du pays, qui y recourent volontiers. Le cercle rouge et noir est de plus en plus présent sur les portes d'entrée et les fenêtres, dans les villages comme en ville.



Photo Silviva

### Séminaire SILVIVA

## Prêt pour l'édition 2011 de l'année internationale des forêts?

Dans le cadre de l'édition 2011 de l'année internationale des forêts, tous les acteurs de la forêt ont l'occasion unique d'œuvrer ensemble en sa faveur. Pour profiter au maximum de cette opportunité, certaines idées et certaines connaissances sont nécessaires. SILVIVA épaula les forestiers dans le développement de leurs relations publiques et leur propose un séminaire de formation continue.

Notre société attribue une très grande importance à la forêt. Cependant, les activités de loisirs des sportifs ou des promeneurs, par exemple, ne font qu'accentuer la pression sur l'environnement qu'ils aiment tant. Les forestiers sont plus que jamais appelés à faire connaître leurs préoccupations. L'année prochaine, une occasion unique de s'exprimer se présentera à eux. Etant donné que l'Assemblée générale des Nations Unies a déclaré 2011 année internationale des forêts, les sujets forestiers seront beaucoup plus présents dans les discussions. Forestiers, saisissez votre chance!

Un patronage chapeauté par l'OFEV a été créé, afin de coordonner les activités organisées durant l'année. L'objectif est de rapprocher la forêt et toutes ses fonctions du grand public. Pour saisir cette chance, des idées et un certain savoir-faire sont indispensables. C'est en cela que SILVIVA, qui dispose d'une grande expérience en la matière, offre un soutien aux forestiers. Nous savons en effet comment mener des relations publiques constructives grâce à la pédagogie active et comment accroître l'estime du public pour nos forêts.

Outre ses conseils pour la réalisation des projets de l'année des forêts, SILVIVA propose également aux forestiers un séminaire de deux jours «Prêts pour l'année internationale des forêts?». Il se tiendra les 7 et 28 octobre 2010 dans les trois langues nationales, sur les thèmes de la pédagogie en forêt et des relations publiques. Les participants recevront en outre un soutien pour développer leur propre offre.

Plus d'informations sur le séminaire «Prêts pour l'année internationale des forêts?» et sur l'année des forêts sur [www.silviva.ch](http://www.silviva.ch), [info@silviva.ch](mailto:info@silviva.ch) ou au 044 291 21 91.

# 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/>



Concours Dossiers de formation

CODOC récompense cette année aussi les meilleurs journaux de travail, qui s'appellent maintenant «dossiers de formation». Il s'agit par là d'honorer le niveau remarquable de travaux d'apprentis forestiers-bûcherons. La remise des prix aura lieu le samedi 11 septembre à 11 heures à la Biberburg (dans le Hirschtal, près d'Olten). La cérémonie est publique, vous trouverez les détails dès le mois d'août sur www.codoc.ch.

Déterminer les arbres et arbustes avec un iPhone

C'est tout nouveau: un programme de détermination des arbres et arbustes facile à l'emploi est dès à présent opérationnel pour iPhone, iPod-Touch ou iPad. L'auteur du logiciel (disponible dans Apple Store pour 15 francs) est Gerry Ziegler, collaborateur de CODOC, assisté du programmeur Andreas Garzotto. CODOC a mis la documentation photographique à disposition. Pour se renseigner: www.iforest.ch

Manuel pour forestiers-bûcherons et commerce des bois

Le manuel de connaissances professionnelles pour forestiers-bûcherons s'adapte à la nouvelle édition des «Usages suisses du commerce des bois ronds». Le chapitre 3 «Récolte des bois et cubage» sera révisé en conséquence d'ici la fin de l'année. Les enseignants des connaissances professionnelles et les apprentis pourront alors charger le nouveau texte sous forme de fichier pdf à partir de www.codoc.ch.

«coup d pouce» support de publicité

Dès la prochaine édition, il sera possible de placer des annonces dans «coup d pouce». Le bulletin paraît en trois langues est adressée à l'heure actuelle à 5000 adresses. Les tarifs des annonces sont disponibles au secrétariat de CODOC. Le délai d'envoi des annonces pour la prochaine édition est le 15 octobre 2010.

CODOC crée une newsletter

CODOC lancera très bientôt une newsletter qui complètera le présent bulletin et paraîtra trois à quatre fois par an. Envoyée gratuitement par courrier électronique, elle portera sur les actualités de la formation forestière. On peut s'abonner à cette newsletter sur www.codoc.ch.

www.boismort.ch

Ce site du WSL explique de façon claire la problématique du bois mort. Il renseigne sur sa biologie, sa chimie, sa décomposition et donne des portraits de plantes ou animaux qui en dépendent. Il répond aussi aux questions fréquentes que nous nous posons sur la question (état sanitaire, responsabilité du propriétaire...)

Connaissez-vous des sites Internet intéressant sur la forêt et l'économie forestière? CODOC offre 50 francs de récompense pour chaque proposition publiée dans le bulletin.



Poursuite des travaux sur la formation initiale avec attestation fédérale

Le comité de l'Ortra Forêt a décidé le 20 avril dernier de poursuivre les travaux de développement de la formation initiale de deux ans avec attestation fédérale (AFP). Il a sollicité un ticket provisoire auprès de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Une commission de réforme est ainsi créée. Elle participera au développement de l'ordonnance et du plan de formation. Le projet est dirigé par Rolf Dürig, alors qu'Urs Moser y est engagé en tant que collaborateur spécialisé, chargé aussi d'accompagner le projet. Cette formation initiale de deux ans avec AFP pourra être introduite dans l'économie forestière en 2013 au plus tôt.

L'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) a mené une enquête auprès de 400 entreprises formatrices au sujet des coûts et des bénéfices de la formation initiale de deux ans. Les résultats peuvent être consultés sur: http://snurl.com/zbfxi

Le Fonds pour la formation professionnelle forestière soutient la formation continue

Le FFP Forêt estime les recettes 2010 à 1,1 million de francs, dont plus de 80% sont reversés dans le domaine de la formation. Environ 700 000 francs sont attribués aux cours inter-entreprises pour la formation des apprentis forestiers-bûcherons. Le Fonds verse en outre cette année 66 000 francs aux cours et modules de formation continue. Les bénéficiaires sont ici avant tout les participants aux modules de base des filières de forestiers ES et de contremaîtres forestiers. Le budget 2010 du FFP Forêt peut être téléchargé à partir de www.ffp-foret.ch. A la même adresse, on pourra télécharger les comptes 2009 dès le mois d'août,

Le nombre des personnes en formation devrait baisser jusqu'en 2019

D'après les dernières prévisions de l'Office fédéral de la statistique (OFS), le nombre d'apprenants du secondaire II diminuera durant la décennie à venir. Après 15 années de tendance à la hausse, cette diminution due à l'évolution de la structure démographique devrait avoisiner 6% à 7% entre 2009 et 2019. Dans le secteur de la formation professionnelle initiale, on s'attend pour 2012 à un recul du nombre d'entrées situé entre 1,2% et 1,7% par rapport à 2009. A l'horizon 2019, ce recul est estimé à 7%. Pour en savoir plus: http://snurl.com/z711w

Cinq cantons face au cerf

Le cerf colonise le Jura, causant frottis et écorçage des perches. En juin dernier, le Groupe Jurassien de Sylviculture en collaboration avec le Centre de formation forestière de Lyss, organisait à Bière (VD) un cours sur ce problème. Au programme, la dynamique du cerf, les essais divers de lutte, la régénération, l'amélioration du biotope du cerf et les trouées de régénération. Bilan: des échanges très fructueux sur le terrain entre les 29 forestiers et spécialistes de la faune, représentant 5 cantons (JU/VD/BE/ SO/NE) et la nécessité d'agir de concert.

Succès aux examens de la formation supérieure

Plusieurs candidats ont réussi leurs examens au premier semestre 2010/2009:

Contremaîtres forestiers:

- Yann Messori, Les Avants VS
- Florian Morel, Cuarnens VD

Conducteurs de machines forestières, spécialisation débusqueur:

- Michel Brünisholz, Les Avants VD
- Olivier Millasson, Châtel-St-Denis FR
- Gilles Vuichard, Semsales FR
- Jean-Emmanuel, Fichter Forel-Lavaux VD

Conducteurs de machines forestières, spécialisation porteur:

- Olivier Martinet, Ovronnaz VS
- Cedric Girard, Poliez-Pittet VD

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.

## Carte blanche

# Diversité biologique – thème de formation continue très recherché

Le prestataire de cours «Formation continue Forêt et paysage» n'a pas attendu l'année internationale de la biodiversité pour sensibiliser et former son public à cette thématique. Il enrichit la discussion sur le sujet depuis de nombreuses années.

Depuis la création de «Formation continue Forêt et paysage» en 1989, plusieurs séminaires mis sur pied ont porté sur la diversité biologique. La liste des thèmes de cours et de séminaires révèle la diversité des thèmes traités: prairies maigres en 1991, la forêt biotope en 1992, les concepts d'îlots de vieux bois en 1998, les soins aux lisières en 1999, réserve forestière du Rossberg (SZ) en 2001, sylviculture en faveur d'espèces animales menacées en 2002, mesures techniques de promotion de la biodiversité en forêt en 2003, promotion et monitoring de la diversité biologique en forêt en 2007, gestion des vieux arbres et du bois mort en 2009.

Cela représente dix rencontres pendant lesquelles quantité de forestiers ont pu rencontrer des biologistes, botanistes, naturalistes, environnementalistes, entomologistes et autre spécialistes pour échanger informations et points de vue.

Le thème de la diversité biologique est inépuisable, et les besoins en formation continue le confirment chaque année. Pour 2010, voici par exemple les thèmes mentionnés dans l'enquête sur ces besoins: mise en réseau des habitats forestiers, valeur (monétaire) de la diversité biologique ou encore clairières en forêt.

### Prochaine journée de cours: 4 novembre 2010

La thématique du cours du 4 novembre prochain est centrée sur la promotion de la diversité biologique en forêt. Comment intégrer cette diversité dans la «Stratégie Biodiversité Suisse»? Comment mesurer la valeur bioécologique d'une forêt? Quelles sont les conséquences d'un programme d'îlots de vieux bois pour l'économie forestière?

Comme toujours dans ce type de séminaires, des réponses sont données, et de nouvelles questions surgissent. Les opinions sur la façon de développer la diversité biologique sont très diverses. En favorisant régulièrement la discussion sur le sujet, «Formation continue Forêt et paysage» contribue à développer l'une des compétences clés en foresterie.

François Godi, ingénieur forestier EPF, GG Consulting Sàrl à Bercher, responsable du programme de «Formation continue Forêt et paysage» en Suisse romande

Renseignements et inscriptions aux cours: [www.fowala.ch](http://www.fowala.ch)



*François Godi, l'auteur de cette «Carte blanche» (Photo mise à disposition)*

## Nouvelle rubrique: Carte blanche

Nous souhaitons à l'avenir faire connaître la grande diversité d'idées qui existent dans la formation forestière. A cet effet, nous avons ouvert la dernière page du bulletin. Dès le numéro d'août 2010, les intéressés auront «carte blanche» pour s'exprimer sur le thème de leur choix dans le secteur de la formation. Il peut s'agir d'une offre particulière, d'un témoignage ou d'un commentaire tranché – si possible accompagné d'une illustration adéquate.

Nous nous réjouissons de vos propositions! N'hésitez pas à prendre contact avec la rédaction par [rolf.duerig@codoc.ch](mailto:rolf.duerig@codoc.ch) ou [eva.holz@textbuererholz.ch](mailto:eva.holz@textbuererholz.ch)