

---

# Sécurité dans les entreprises forestières formatrices

## SIFAB-SEFF – Phase 2

### Rapport final au 30 juin 2008

|          |                                                                      |           |
|----------|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Introduction</b>                                                  | <b>2</b>  |
| 1.1      | En 2003 45% des apprenants ont été victimes d'un accident du travail | 2         |
| 1.2      | Collaboration entre la CFFP, la Suva et l'OFEV                       | 2         |
| 1.3      | Phase 1 „Enquête auprès des formateurs“                              | 2         |
| 1.4      | Objectifs de la phase 2                                              | 2         |
| 1.5      | Etat des travaux fin juin 2008                                       | 2         |
| <b>2</b> | <b>Bases et cadre de travail</b>                                     | <b>3</b>  |
| 2.1      | Leçons de la phase 1                                                 | 3         |
| 2.2      | Cadre de travail pour la phase 2                                     | 3         |
| 2.3      | Précisions concernant les volets 1 et 2                              | 4         |
| <b>3</b> | <b>Structure du projet et du processus de travail</b>                | <b>4</b>  |
| 3.1      | Organes et acteurs du projet                                         | 4         |
| 3.2      | Intégration d'autres acteurs                                         | 5         |
| 3.3      | Information des milieux concernés                                    | 5         |
| <b>4</b> | <b>Résultats bruts</b>                                               | <b>6</b>  |
| 4.1      | Volet 1 – assurer la mise en œuvre des prescriptions                 | 6         |
| 4.2      | Volet 2 – nouvelles solutions (innovation)                           | 7         |
| <b>5</b> | <b>Mesures et état de réalisation</b>                                | <b>8</b>  |
| 5.1      | Améliorer le contexte                                                | 8         |
| 5.2      | Encadrer les apprenants                                              | 8         |
| 5.3      | Nouvelles solutions                                                  | 9         |
| 5.4      | Prévisions phase 3 du projet                                         | 10        |
| <b>6</b> | <b>Récapitulation</b>                                                | <b>11</b> |
| <b>7</b> | <b>Liste des annexes</b>                                             | <b>11</b> |

## 1 Introduction

### 1.1 En 2003 45% des apprenants ont été victimes d'un accident du travail

1891 accidents du travail sont survenus en 2003 dans des entreprises forestières. La Suva a demandé aux entreprises forestières d'analyser 433 de ces accidents. En faisant la synthèse de ces analyses, la Suva a constaté que 24 % des personnes accidentées étaient des apprenants forestiers-bûcherons. Pour les 973 places d'apprentissage dans des entreprises forestières en 2003 on constate que 45 %, soit presque un apprenant sur deux, ont été victimes d'un accident du travail. L'analyse révèle aussi que les accidents des apprenants ne diffèrent guère de ceux des autres travailleurs forestiers.

L'évaluation des causes des accidents (indiquées par les entreprises) fait ressortir qu'un accident sur trois est la conséquence du non-respect des règles de sécurité (24%) ou de lacunes dans l'évaluation des phénomènes dangereux et l'appréciation des risques (9%).

### 1.2 Collaboration entre la CFFP, la Suva et l'OFEV

Partant de ce constat, la Suva a présenté à la commission fédérale pour la formation forestière (CFFF) un projet intitulé « Favoriser la sécurité dans les entreprises forestières formatrices ». Le projet est réalisé sous l'égide de la CFFP, l'OFEV (Office fédéral de l'environnement, division forêt) et la Suva. L'objectif du projet est de réduire sensiblement les accidents professionnels des apprenants forestiers-bûcherons.

### 1.3 Phase 1 „Enquête auprès des formateurs“

Une enquête auprès de 281 formateurs a fourni les bases pour mettre en évidence des améliorations importantes dans le cadre de la formation des forestiers-bûcherons. Les thèmes prioritaires sont le comportement, le respect des règles de sécurité et le développement d'une culture de sécurité dans les entreprises. Les résultats de l'enquête ont été publiés dans la presse spécialisée (voir la forêt, édition 10/2007, pages 12 à 14). Le rapport complet est disponible sur [www.suva.ch/forst](http://www.suva.ch/forst) > *Accidents de travail 2003*.

### 1.4 Objectifs de la phase 2

La phase 2 est au service de l'objectif général du projet, à savoir réduire sensiblement la fréquence des accidents des apprenants dans un délai de 10 ans.

En mars 2007, la CFFF a donné son accord à la réalisation de la phase 2 du projet. Dans ce cadre, il s'agit de mettre en valeur les dispositions et structures existantes permettant de développer la qualité et la sécurité dans les entreprises forestières formatrices. D'autre part il faut examiner dans quelles mesures des expériences d'autres secteurs d'activités peuvent être transposées dans le secteur forestier. Ensuite il s'agira de développer de nouvelles approches et solutions à tester sous forme d'actions pilotes (phase 3 du projet).

### 1.5 Etat des travaux fin juin 2008

Les objectifs fixés par le projet pour cette phase sont atteints. En appliquant le principe « aide à l'entraide » sept mesures prioritaires ont été regroupées en trois trains de mesures :

- **Améliorer le contexte** de la formation initiale dans les entreprises formatrices forestières (support d'audit, aide-mémoire tâches/responsabilités, profil d'exigences)
- **Faire progresser l'encadrement** des apprenants dans la formation pratique (apprécier le niveau de formation ou de compétence afin de faire travailler l'apprenant en accord avec son niveau de formation, moyens de communication pour l'appréciation des risques)
- Etudes et préparatifs de **nouvelles solutions** (p. ex. réseaux d'entreprises formatrices).

Des propositions élaborées dans le cadre du projet ont été regroupées dans un volet « mesures complémentaires. » Ce volet est réalisé par la Suva.

## 2 Bases et cadre de travail

### 2.1 Leçons de la phase 1

Les résultats indiquent la voie permettant de réaliser l’objectif „promotion de la sécurité dans les entreprises forestières formatrices”. En faisant appel à des personnes de terrain et en appliquant le principe „agir plutôt que de subir,” il s’agit dans un premier temps de réaliser ce qui l’est facilement.

Les personnes interrogées avaient relevé des lacunes dans le domaine de la mise en application des prescriptions. Il en découle l’exigence de **combler ces lacunes**. Les entreprises doivent assumer les responsabilités en tant qu’employeur et répondre aux obligations en rapport avec le contrat d’apprentissage. Il s’agit en premier lieu de réaliser systématiquement les mesures de sécurité dans les entreprises (concernant notamment le domaine O du TOP) et de faire respecter les règles. Il faut absolument imposer les règles et mesures auprès des collaborateurs.

Ce point fort concerne non seulement les entreprises formatrices mais également les autres lieux de formation ainsi que les organes chargés de la surveillance de la formation initiale.

Les mutations (développement économique, structure des entreprises, contexte, méthodes de travail, pression, etc.) appellent aussi à **l’innovation**. Ainsi on peut imaginer que des entreprises formatrices se mettent en réseau pour former les apprenants. En collaborant, elles seraient en mesure de réunir l’ensemble des exigences (activités, infrastructure, moyens, encadrement) auxquelles aucune des entreprises ne peut répondre individuellement.

Un autre point fort qui ressort est celui de **développer le comportement adéquat** des personnes impliquées (supérieurs, formateurs, apprenants, collaborateurs) dans le domaine de la sécurité au travail. Tout en imposant le respect des règles élémentaires de sécurité il s’agit de développer la sensibilité individuelle des collaborateurs et d’introduire une culture de sécurité dans l’entreprise.

Les entreprises formatrices et leurs formateurs ont un défi à relever. C’est pourquoi il s’agira d’assurer un niveau de compétences adéquat autant sur le plan professionnel que pédagogique (formation continue).

### 2.2 Cadre de travail pour la phase 2

En s’appuyant sur les conclusions de la phase 1, les volets clés suivants ont été retenus:

- volet 1 – appliquer et faire respecter les règles
- volet 2 – innovation, nouvelles solutions
- volet 3 – comportement

Le volet 3 a été recalé en deuxième priorité. Les mesures des volets 1 et 2 sont attribuées aux différents acteurs. Ainsi toutes ces mesures comprennent également des éléments qui favorisent le comportement individuel et contribuent à la mise en place d’une culture de sécurité dans les entreprises forestières formatrices.

#### 2.2.1 Résultats escomptés pour le volet „appliquer et faire respecter les règles”

Ce 1<sup>er</sup> volet vise comme finalité les résultats suivants :

- Identifier avec le groupe de réflexion les causes des lacunes dans le domaine du respect des règles de sécurité. Analyser ces causes et proposer des mesures adéquates.
- Développer des mesures concrètes en collaboration avec le groupe de réflexion et faire valider ces mesures par le groupe de pilotage.
- Elaborer les premiers supports contribuant à imposer les règles.
- Informer les institutions et partenaires du projet de leur potentiel d’amélioration.

#### 2.2.2 Résultats escomptés pour le volet 2 „nouvelles solutions”

Ce volet vise comme finalité les résultats suivants :

- Elaborer des propositions de mesures permettant d’améliorer la formation pratique dans des entreprises (par des efforts individuels ou interentreprises)
- Développer des mesures concrètes en collaboration avec le groupe de réflexion et faire valider ces mesures par le groupe de pilotage.
- Elaborer les premiers supports contribuant à imposer les règles.
- Informer les institutions et partenaires du projet.

## 2.3 Précisions concernant les volets 1 et 2

Considérant l'ampleur des conclusions de la phase 1, les acteurs du projet ont commencé par préciser le cadre de travail. En s'appuyant sur une méthode d'analyse (Struktogramm) qui met en évidence les interdépendances et l'impact des différents facteurs en jeu, trois domaines d'influence ont été retenus pour le volet 1, à savoir :

**Le contexte** de la formation initiale dans l'entreprise formatrice

**La communication** et l'encadrement des apprenants

**L'identification des dangers** et l'application des règles.

Avec l'intention d'aller vers des mesures appropriées on a recherché les facteurs qui influencent la sécurité au travail (qui la favorisent ou l'empêchent). La synthèse (voir chapitre 4, résultats bruts) de l'ensemble des facteurs identifiés a servi de base à l'élaboration d'un catalogue de mesures (chapitre 5).

Le développement et la concrétisation des mesures ont fait l'objet de plusieurs échanges avec la Suva afin d'apprécier la faisabilité des propositions et d'en dégager les priorités à respecter.

## 3 Structure du projet et du processus de travail

### 3.1 Organes et acteurs du projet

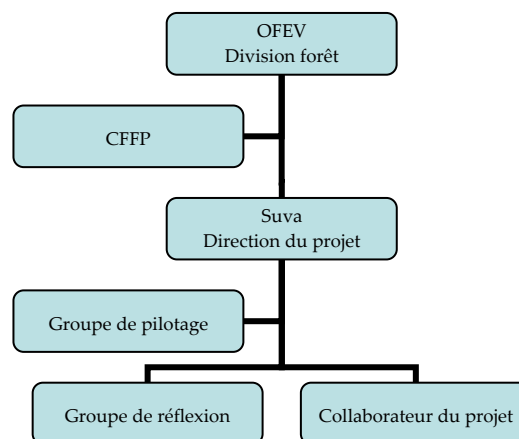
#### Organisation générale du projet

Mandant: OFEV et CFFP

Mandataire: Suva

Direction et responsable du projet  
Suva, Othmar Wettmann

Collaboration/réalisation:  
Urs Moser, FOR-UM consult



L'intégration des acteurs dans le développement des mesures s'est faite à plusieurs niveaux.

#### Groupe de pilotage

Sa mission est d'une part de conseiller la Suva et d'autre part d'assurer le lien avec les acteurs de la formation et du monde du travail. Ce groupe est composé des représentants suivants :

- **les lieux de formation**  
(entreprise formatrice, cours interentreprises, écoles professionnelles)
  - formateur en entreprises                      Florian Dedelley
  - formateur CI                                        Karl Schwarz
  - enseignant à l'école prof.                      Roger Maurer
- **les employeurs**
  - EFS                                                    Roger Sacher
  - ASEFOR                                            Andy Huber
  - Cantons (resp. de la formation)            Edi Halter
- **les employés (ASF):**                            Mario Wild
- **CAQ forêt**                                        Ernst Gränicher
- **Suva**                                                Othmar Wettmann (direction du projet) et Hans Sonderegger
- **OFEV**                                                Otto Raemy

## Groupe de réflexion

Sa mission est d'appuyer et enrichir l'élaboration des propositions et le développement des mesures. Ce groupe est composé des personnes suivantes

- formateurs Albert Bucher (SG) et Paul Bischof (NE)
- chef d'entreprise Philippe Vock (entreprise publique); Ernst Waser (entrepreneur, au début du projet)
- spécialiste Christian Zollinger (chargé de sécurité, forêts d'Etat, canton de Zürich)
- Suva Heinz Hartmann et Hans Sonderegger

## 3.2 Intégration d'autres acteurs

Durant la réalisation du projet, des contacts avec le terrain se sont concrétisés de la manière suivante :

- Atelier avec des apprenants (classe de 3e année, Liestal, février 2008)
- Ateliers avec des formateurs du canton de Berne (dans le cadre des journées à l'intention des formateurs en mai 2008).

Si ces ateliers n'ont pas amenés de nouveaux éléments, ils ont tout de même permis de vérifier le bien-fondé des conclusions de la phase 1 et les démarches entreprises pour améliorer la situation (faire respecter les règles, encadrement des apprenants, identification des dangers etc.).

## 3.3 Information des milieux concernés

L'information durant le projet s'est faite par les mesures suivantes :

- Rapport intermédiaire à l'intention de l'OFEV (novembre 2007)
- Information dans le cadre des séances de la CFFF
- Information dans le cadre des séances des responsables cantonaux de la formation
- Edition d'un „newsletter" en décembre 2007 (diffusée aux entreprises formatrices et aux formateurs)
- Compte-rendu « Travailler en toute sécurité, cela s'apprend! » dans Coup d'pouce (avril 2008, voir [www.codoc.ch](http://www.codoc.ch))

Dans un premier temps l'information était axée sur la sensibilisation au problème et la nécessité d'agir. Il faut cependant préciser que cette information ne reflète que très partiellement le travail de fonds accompli par le groupe de réflexion. Les annexes jointes au rapport intermédiaire combleront cette lacune.

La publication avec le titre évocateur « Travailler en toute sécurité, cela s'apprend! » (Coup d'pouce avril 2008) a permis de donner un aperçu de l'état des travaux et d'annoncer les mesures concrètes en cours d'élaboration.

Après la présentation du présent rapport une information sera faite aux publics ciblés concernés, à savoir:

- **support d'audit** (base technique pour l'admission comme entreprise formatrice en application des exigences de l'ordonnance sur la formation prof. initiale)
  - les offices cantonaux de la formation professionnelle
  - les responsables cantonaux de la formation professionnelle forestière
  - la presse spécialisée
- **aide-mémoire** « Tâches et responsabilités dans les entreprises formatrices forestières »
  - les responsables cantonaux de la formation professionnelle forestière
  - la presse spécialisée.

Une documentation pour la mise en place de réseaux d'entreprises formatrices est en cours d'élaboration et elle sera disponible dès la fin du 3e trimestre 2008. Elle sera diffusée aux responsables cantonaux de la formation professionnelle forestière et sera à disposition de toutes personnes intéressées (à télécharger sur les sites de CODOC et de la Suva).

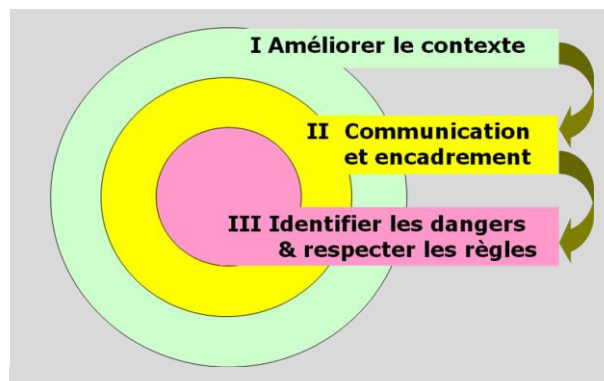
La publication d'une nouvelle édition d'une newsletter est à l'étude.

## 4 Résultats bruts

### 4.1 Volet 1 – assurer la mise en œuvre des prescriptions

**Objectif de ce volet:** Comblers les lacunes d'application et faire respecter les règles de sécurité.  
Les résultats bruts ci-dessous ont été regroupés conformément aux causes.

*Les causes déterminent la définition  
de trois domaines d'actions.  
La présentation sous forme de  
cercles concentriques illustre  
l'ordre de la mise en application  
et l'interdépendance des mesures.*



Les actions suivantes peuvent être envisagées pour améliorer la sécurité dans les entreprises formatrices forestières

#### I – Améliorer le contexte

Admission comme entreprise formatrice: audit d'admission et recertifier par la suite

→ Support d'audit et former des auditeurs

Sélection des apprenants

→ Profil des exigences pour le métier de forestier-bûcheron

Clarifier la responsabilité pour l'encadrement de l'apprenant dans l'entreprise

→ Exemple de cahier des charges pour le formateur

#### II – Améliorer la communication et la conduite dans l'entreprise formatrice, assurer l'encadrement des apprenants

Planifier et préparer systématiquement les travaux dans l'entreprise, formuler et communiquer des ordres précis pour les apprenants

→ les supports sont disponibles (donc pas de nouvelles mesures)

Mettre en œuvre l'obligation légale „participation des travailleurs dans l'entreprise” par des séances d'équipe régulières

→ Aide-mémoire séance d'équipe, formation des chefs d'entreprises

Entretien d'évaluation avec les collaborateurs et notamment les apprenants

→ Formation des formateurs « communiquer et mener des entretiens avec des adolescents »

Attribuer aux apprenants des tâches correspondant à leur niveau de formation et à leurs capacités

→ Support d'appréciation du niveau de formation (niveau de sa compétence)

#### III – Identifier les dangers et (faire) respecter les règles de sécurité

Favoriser le travail en sécurité par des exigences claires et un comportement exemplaire

Analyse systématique des dangers avec les apprenants (informer/instruire/contrôler)

Assurer l'analyse des dangers par les apprenants eux-mêmes (autonomie, automatismes)

→ Support/guide comme moyen de communication et pour l'autoévaluation

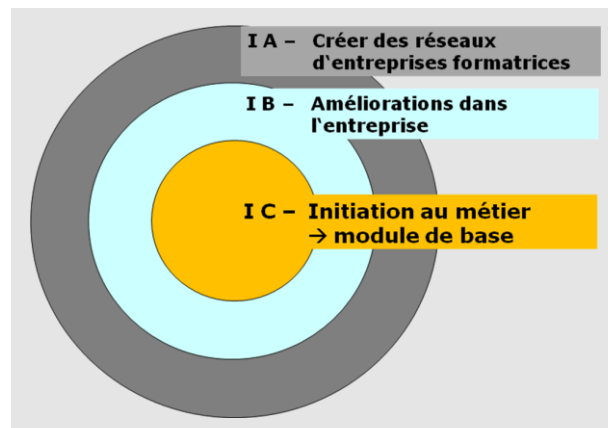
De cette liste d'actions et d'idées, les points suivants ont été retenus pour la suite du projet

- Support pour l'admission comme entreprise formatrice
- Aide-mémoire tâches et responsabilités dans l'entreprise formatrice
- Profil d'exigences pour le métier de forestière-bûcheronne / forestier-bûcheron CFC
- Concept et support pour l'appréciation du niveau de formation
- Support pour l'analyse des dangers par l'apprenant

## 4.2 Volet 2 – nouvelles solutions (innovation)

Dans le cadre du projet le groupe de réflexion s’est limité à des solutions simples pouvant être réalisées dans le secteur forestier. C’est pourquoi le titre quelque peu ambitieux „innovation” a été remplacé par celui plus pragmatique „nouvelles solutions”.

*Les pistes pour de nouvelles approches  
concernent la création et le maintien  
d’un contexte d’apprentissage favorable  
dans l’entreprise formatrice.  
Ainsi, il s’agit en premier lieu d’accompagner  
l’apprenant sur le chemin de son processus  
d’apprentissage (initier, consolider) jusqu’à un  
niveau de compétence correspondant  
à un travail autonome et en sécurité.*



Les idées développées peuvent être reprises soit dans un contexte d’entreprise soit dans une perspective de collaboration interentreprise. Ces propositions comprennent :

### A – Collaboration et mise en réseau

A moyen terme, il sera de plus en plus difficiles pour les petites et moyennes entreprises du secteur forestier de répondre aux exigences liées à la formation initiale de forestière-bûcheronne / forestier-bûcheron CFC. Si les nombreuses PME forestières veulent perpétuer leur participation aux efforts de la relève professionnelle en offrant des places d’apprentissage, ils ne pourront le faire qu’en réunissant leurs forces. La loi sur la formation professionnelle a créé les bases et favorise la collaboration et la création de réseaux d’entreprises formatrices. La mise en commun de leurs compétences et forces respectives permet aux entreprises d’assurer collectivement les objectifs prévus par l’ordonnance sur la formation professionnelle initiale.

Dans le contexte d’un réseau, les pistes présentées sous B et C pourront également être réalisées.

### B – Solution dans un contexte entreprise – équipe d’apprenants

Dans le quotidien, l’entreprise formatrice est confrontée au dilemme « apprendre-produire ». Des expériences pratiques montrent qu’il est possible de dissocier temporairement avec succès le processus de formation de celui de production en formant des équipes d’apprenants.

Cette approche permet d’une part de développer progressivement le savoir-faire (qualité, précision, sécurité), de le consolider et d’autre part d’amener les apprenants vers un niveau de compétence répondant aux exigences d’un processus de production (sécurité, rendement).

Cette façon de procéder n’est réalisable qu’à partir d’une certaine taille d’entreprise.

### C – Consolider la formation de base

Le dilemme susmentionné « apprendre-produire » représente un vrai défi pour l’entreprise formatrice et l’encadrement. L’apprenant a acquis certaines bases dans le cadre de cours interentreprises (selon l’ordonnance le niveau de maîtrise est « sous la conduite d’un moniteur »).

Il appartient à l’entreprise formatrice de combler l’écart entre ce premier niveau et celui que l’apprenant devra avoir avant d’être intégré dans un processus de production (respectivement une méthode de récolte). Un élément clé à développer dans le cadre de cette consolidation est celui de l’aptitude à apprécier les dangers et appliquer les règles de sécurité correspondantes.

En résumé, l’ensemble des idées A, B, et C peuvent être réalisées dans le cadre de réseaux d’entreprises formatrices. Pour la suite du projet deux mesures ont été retenues:

- Préparer une documentation (manuel) pour la création de réseau
- Contacts en vue de réaliser des projets pilotes de réseaux

## 5 Mesures et état de réalisation

### Trains de mesures

Au printemps 2008, l'ensemble des mesures et actions a été regroupé sous forme de trois trains de mesures:

- Améliorer le contexte
- Encadrer les apprenants
- Nouvelles solutions

### 5.1 Améliorer le contexte

Ce premier train comprend trois mesures

- **Un support d'audit** : examen et admission comme entreprise formatrice
- **Aide-mémoire** : régler les tâches et responsabilités dans l'entreprise formatrice
- **Profil des exigences** pour le métier de forestière-bûcheronne/forestier-bûcheron CFC

#### Support d'audit

Les exigences auxquelles doit répondre l'entreprise (selon l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale) pour être admis comme entreprise formatrice sont synthétisées dans une proposition de procès-verbal. Le support sert en premier lieu à apprécier et documenter l'aptitude d'une nouvelle entreprise à former des apprenants, ou le cas échéant à réexaminer une entreprise qui pose problème. Dans cet esprit ce PV est complémentaire à la QualiCard, qui est un outil d'accompagnement d'un apprentissage en cours. Le support a été soumis pour avis aux responsables cantonaux de la formation forestière et au secrétariat de la CSFP (conférence suisse des offices de la formation professionnelle). Le document a été adapté en fonction des remarques récoltées. La version finale (annexe 1) est disponible dans trois langues nationales. Ce support s'adresse en premier lieu aux instances cantonales de surveillance.

#### Aide-mémoire « tâches et responsabilités dans l'entreprise formatrice »

Ce support a été initié par la volonté de clarifier le rôle du formateur dans l'entreprise. Au fil de l'élaboration il s'est avéré qu'un modèle de cahier des charges ne pouvait pas répondre à tous les cas de figure. C'est pourquoi, le document élaboré (annexe 2) relate l'ensemble des responsabilités auxquelles doit répondre l'entreprise formatrice, la partie générale décrivant ces responsabilités est complétée d'une liste des points à régler dans le cahier des charges du formateur désigné.

Il appartiendra aux entreprises formatrices de mettre en œuvre ce qu'il convient pour créer et maintenir un contexte favorable à la formation des ses apprenants.

L'employeur devra notamment prêter une attention particulière à la formation de ses formateurs.

#### Profil des exigences

Cette mesure est réalisée par CODOC dans le cadre de la révision de la documentation „découverte du métier" (stage préprofessionnel).

### 5.2 Encadrer les apprenants

Ce deuxième train comprend deux mesures:

- Un support et un concept pour l'appréciation du niveau de compétence avec l'élaboration d'un cours à l'intention des formateurs
- Un support pour l'analyse des dangers par les apprenants et/ou un moyen de communication (à l'intention du formateur) pour développer cette compétence

#### Apprécier le niveau de compétence

Du point de vue sécurité au travail, le formateur est confronté à deux questions importantes :

- Quel est le niveau de formation (compétence) requis permettant de « lâcher » l'apprenant dans le processus de travail où il doit évoluer de façon autonome et assurer sa sécurité ?
- Comment le formateur peut-il évaluer le niveau de formation de l'apprenant ?

Un projet de ce support est disponible. Une version plus élaborée et un concept pour former les formateurs seront disponibles pour fin septembre 2008.

Un cours pilote de cette formation sera réalisé durant le 4<sup>e</sup> trimestre 2008. Dès 2009 ce cours pourra être repris par les cantons (en faisant appel à des moniteurs formés dans le cadre du cours pilote).

### **Support pour l'analyse des dangers**

Les apprenants doivent développer la faculté de procéder eux-mêmes à une analyse des dangers (adaptés à la situation et à leur responsabilité). Pour cela il est prévu d'élaborer un support approprié. Des essais pratiques avec un support élaboré dans le cadre d'un projet Leonardo (outil de mesure du risque) permettront de répondre aux questions suivantes :

- Ce disque peut-il servir de support dans le cadre de formation initiale ?
- Si oui, quelles sont les adaptations à réaliser?
- Si non, quelles leçons peut-on tirer de ces essais en vue de formuler un cahier des charges d'un support approprié ou développer d'autres démarches favorisant la perception et l'analyse des dangers par l'apprenant durant la formation ?

Ces essais pratiques se préparent actuellement (durant l'été) et se dérouleront durant l'automne 2008 en collaboration avec l'EFS Soleure et le CFPF Le Mont.

## **5.3 Nouvelles solutions**

Ce troisième train est entièrement axé sur la démarche „réseau d'entreprises formatrices” et poursuit les objectifs suivants:

- Assurer un encadrement de qualité (technique, pédagogique) des apprenants
- Créer des situations d'apprentissage sans contrainte de rendement ou de productivité
- Conduire la transition « situation d'apprentissage – situation de travail »
- Contribuer au maintien d'un nombre de places d'apprentissage répondant aux besoins
- Assurer par ces réseaux une formation en conformité avec les objectifs définis par l'ordonnance et le plan de formation
- Assurer un encadrement systématique et de qualité dans les réseaux

Dans le cadre de la phase deux, un pré-examen des informations et exemples disponibles a été réalisé. Le résultat est présenté dans un tableau synoptique (annexe 3).

En vue de réaliser les objectifs susmentionnés une documentation servant à faciliter la réalisation de réseaux d'entreprises formatrices dans le secteur forestier est prévue.

Cette documentation comprendra des documents existants, notamment ...

- Aide-mémoire questions juridiques (support OFFT)
- Aide-mémoire assurance (support manuel CSFP)

... mais également des supports à développer, à savoir

- Modèle de contrat (convention entre les entreprises formant le réseau)
- Modèle de répartition des tâches entre les entreprises
- Aide-mémoire suivi (administratif et pédagogique) et encadrement de l'apprenant
- Check-list avec des recommandations pour divers points (finances, répartition des coûts, responsabilité note de semestre, échanges d'informations etc.)

Cette documentation est en cours d'élaboration, elle sera disponible pour la fin du 3<sup>e</sup> trimestre 2008. Des contacts avec des partenaires potentiels pour des projets pilotes sont pris.

### **Mesures complémentaires**

Il n'a pas été possible de réaliser l'ensemble des idées et suggestions, des priorités ont été fixées. Une partie des propositions qui n'ont pas été retenues pour les trois trains de mesures ont été reprises par la Suva et réalisée par elle-même sous forme de mesures complémentaires :

- Support appréciation des dangers par le chef d'entreprises „récolte des bois avec la tronçonneuse” (en cours de traduction, ensuite disponible sur [www.suva.ch](http://www.suva.ch))
- Check-list comme aide à la planification et la préparation des travaux dans l'entreprise forestière (en cours de traduction, ensuite disponible sur [www.suva.ch](http://www.suva.ch))
- Recensement détaillé et analyse des accidents professionnels des apprenants 2008
- Projet de publication « les règles d'or » pour entreprises formatrices

L'intégration des supports élaborés par ce projet dans des offres de formation existantes est examinée (notamment module H2 à l'intention des formateurs).

Les propositions suivantes ont été mises en veilleuse:

- Elaboration d'une check-list séance d'équipe
- Formation „séance d'équipe" à l'intention des chefs d'entreprise
- Formation « communiquer et mener des entretiens avec des adolescents » à l'intention des formateurs

## **5.4 Prévisions phase 3 du projet**

La phase 3 du projet servira à la mise en œuvre des mesures élaborées précédemment. La CFFF a approuvé une proposition de projet de la Suva avec une recommandation à l'intention de l'OFEV. La partie comprise dans ce projet comprend les actions suivantes :

### **Réseau d'entreprises formatrices**

- Mise au point de la documentation
- Identification de 3 à 5 projets pilotes
- Mise en route des projets pilotes pour l'année scolaire 2009/2010
- Suivre et conseiller les projets pilotes durant l'apprentissage
- Evaluation des expériences et résultats, rédaction du rapport

### **Formation des auditeurs (pour l'utilisation du support)**

- Elaboration d'un concept de cours
- Réalisation de la formation

Les actions suivantes commandées par la Suva touchant les phases 2 et 3 sont en cours de réalisation:

### **Appréciation du niveau de formation des apprenants**

- Mise au point du support „apprécier le niveau de formation" pour un choix de travaux représentant un risque élevé
- Élaboration d'un concept pour la formation des formateurs « apprécier le niveau de formation des apprenants » à l'aide de ces supports
- Cours pilote et formation de moniteurs pour la réalisation (décentralisée) de la formation dans les régions
- Dans le cours à l'intention des formateurs on intégrera également les sujets de la responsabilité (selon aide-mémoire), de l'organisation des travaux (check-list Suva), de l'analyse des dangers par le chef d'entreprise (dossier Suva) et le support de communication pour la formation des apprenants à l'analyse des risques.

## 6 Récapitulation

| Domaine d'action                                                                          | mesures /supports                                                                | mise en œuvre                                                                       | autres mesures                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Améliorer le contexte:</u><br>→ assurer l'application<br>→ faire respecter les règles  | procès-verbal d'audit                                                            | formation des auditeurs en collaboration avec les cantons                           | information des services cantonaux de la formation professionnelle                                                 |
|                                                                                           | aide-mémoire „tâches et responsabilités dans l'entreprise formatrice “           | information des responsables cantonaux de la formation professionnelle              | intégration dans module H2<br>information directe des entreprises formatrices                                      |
|                                                                                           | profil des exigences                                                             | intégration dans le dossier découverte du métier de CODOC                           | intégration dans module H2<br>information directe des entreprises formatrices                                      |
| <u>Encadrement des apprenants:</u><br>→ élaborer des supports<br>→ préparer une formation | appréciation du niveau de formation                                              | formation de moniteurs, mise à disposition d'une offre à l'intention des formateurs | intégration dans module H2                                                                                         |
|                                                                                           | analyse des dangers                                                              |                                                                                     | information directe des entreprises formatrices                                                                    |
| Collaboration et mise en réseau des entreprises formatrices                               | dossier réseau d'entreprises formatrices                                         | projets pilotes dès août 2009                                                       | information des milieux concernés<br>intégration dans module H2<br>information directe des entreprises formatrices |
| <u>mesures complémentaires</u>                                                            | check-list préparer les travaux                                                  | intégration dans formation des formateurs                                           | information des milieux concernés                                                                                  |
|                                                                                           | analyse des risques par les chefs d'entreprise                                   |                                                                                     | intégration dans module H2                                                                                         |
|                                                                                           | règles d'or                                                                      |                                                                                     |                                                                                                                    |
| <u>Informations de base</u>                                                               | recensement détaillé et analyse des accidents professionnels des apprenants 2008 |                                                                                     | à définir                                                                                                          |

## 7 Liste des annexes

**Annexe 1 – Procès-verbal d'audit**

**Annexe 2 – Aide-mémoire „tâches et responsabilités dans l'entreprise formatrice “**

**Annexe 3 – Tableau synoptique réseaux d'entreprises formatrices (état fin juin 2008)**

## Procès-verbal d'audit servant à apprécier l'aptitude d'une entreprise à former des forestières-bûcherons / forestiers-bûcherons CFC

### Contexte

Dans le cadre de l'élaboration de mesures pour améliorer la santé et la sécurité dans les entreprises formatrices forestières, les exigences pour l'admission comme entreprise formatrice ont été examinées.

Le présent support „PV d'audit“ sert à faciliter et standardiser l'appréciation de l'aptitude comme entreprise formatrice pour le métier de forestière-bûcheronne / forestier-bûcheron CFC en accord avec les prescriptions légales.

### Bases légales

**LFPr/OFPr** La loi sur la formation professionnelle (LFPr) définit les exigences formelles auxquelles doivent répondre les entreprises formatrices. Il s'agit notamment de :

- autorisation à former délivrée par le canton (LFPr art. 20 et 24, OFPr art. 11)
- exigences auxquelles doit répondre le formateur (LFPr art. 45, OFPr art. 40 et 44)
- développement de la qualité de la formation initiale (LFPr art. 8 / OFPr art. 3)

La formation forestière étant régie par la LFPr, les offices cantonaux de la formation professionnelle sont chargés de la surveillance des entreprises formatrices forestières.

**Orfo** Les tâches de l'entreprise formatrice sont définies dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de forestière-bûcheronne/ forestier-bûcheron CFC (Orfo, ordonnance sur la formation). Voir à ce sujet également l'aide-mémoire tâches et compétences dans l'entreprise formatrice.

Ces exigences comprennent notamment :

L'organisation de l'entreprise, à savoir

- désigner un formateur chargé de l'encadrement des apprenants
- qualification professionnelle de ce formateur
- nombre de personnes à former dans l'entreprise

Activités de l'entreprise en vue de

- développer les compétences clés du métier à former
- atteindre les objectifs évaluateurs définis dans le plan de formation

Equipe / infrastructure (selon annexe au plan de formation)

- infrastructure de l'entreprise formatrice
- équipement en moyens de travail de l'entreprise formatrice

### Recommandations au sujet de l'utilisation de ce PV d'audit

Domaines d'utilisation: La vocation première de ce support est de servir à l'évaluation de l'aptitude de nouvelles entreprises à former des apprenants (audit et contrôle complémentaire). Ce PV peut également être utilisé pour l'appréciation périodique d'entreprises formatrices (par exemple d'entreprises qui posent problèmes).

Le PV d'audit sert à faire le point de la situation et se distingue ainsi de la QualiCard ([www.qualicarte.ch](http://www.qualicarte.ch)), qui sert plutôt au suivi et à l'accompagnement d'une relation apprenant-entreprise. Les deux supports sont des instruments complémentaires au service de la qualité de la formation professionnelle initiale.

Utilisateurs : Les instances cantonales respectivement les personnes chargées de l'appréciation des entreprises (auditeurs) sont le public cible de ce support. Les entreprises formatrices et celles qui souhaitent le devenir peuvent également l'utiliser comme canevas d'autoévaluation.

Réalisation de l'audit : Afin d'assurer une identification objective des faits, il est recommandé de réaliser l'audit à deux personnes, dont au moins une dispose de qualifications forestières.

Résultat: Les auditeurs procèdent à l'identification de la situation en dialoguant avec les représentants de l'entreprise. En fonction du constat établi, ils élaborent ensemble des mesures permettant à l'entreprise de répondre aux exigences. – La décision concernant l'aptitude à former appartient évidemment à l'autorité cantonale compétente (LFPr art. 24).

Contrôle complémentaire: L'autorité cantonale chargée de la décision peut ordonner un deuxième contrôle. Pour ce contrôle complémentaire, il est recommandé de mettre l'accent sur les exigences auxquelles l'entreprise n'avait pas ou que partiellement répondu et pour lesquelles des mesures avaient été convenues.

**Support pour évaluer l'aptitude d'une entreprise à former des forestières-bûcheronnes / forestiers-bûcherons CFC**

|              |                                                                             |           |    |                                                                                  |                                                      |                                                            |                                    |  |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|----|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------|--|
| Type d'audit | <input type="checkbox"/> audit pour être admis comme entreprises formatrice |           |    | <input type="checkbox"/> 2e contrôle (réalisation des mesures issues de l'audit) |                                                      | <input type="checkbox"/> visite périodique de vérification |                                    |  |
| Date d'audit |                                                                             | Auditeurs | 1) | Personnes de l'entreprise présentes                                              | <input type="checkbox"/> représentant de l'employeur | <input type="checkbox"/> chef d'entreprise                 | <input type="checkbox"/> formateur |  |
|              |                                                                             |           | 2) |                                                                                  |                                                      |                                                            |                                    |  |

|                     |                                                                                                                                             |                          |                     |                                 |           |                      |          |               |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------------------|-----------|----------------------|----------|---------------|
| Nom de l'entreprise | Type d'entreprise                                                                                                                           | Chiffres de l'entreprise |                     | Effectif du personnel (nombres) |           |                      |          |               |
|                     | <input type="checkbox"/> entreprise publique<br><input type="checkbox"/> entreprise privée<br><input type="checkbox"/> réseau d'entreprises | Surface (ha)             | Possibilités/volume | Chef d'entreprise               | Formateur | Forestiers-bûcherons | Ouvriers | Apprenant(e)s |
|                     |                                                                                                                                             |                          |                     |                                 |           |                      |          |               |
| Modalités EPI       |                                                                                                                                             | Horaires                 |                     | Régime des vacances             |           |                      |          |               |

**Les auditeurs ont examiné l'entreprise par rapport aux critères ci-dessous**

| Exigences à remplir par l'entreprise<br>(découlant de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale)           |                                                            | L'entreprise répond aux exigences |                       |                 | Commentaires et justification si <b>B</b> ou <b>C</b> | si B ou C, planning des mesures discutées           |       |                  | résultat du 2 <sup>e</sup> contrôle |      |                  |     |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------|------------------|-------------------------------------|------|------------------|-----|--|
|                                                                                                                         |                                                            | <b>A</b><br>oui                   | <b>B</b><br>en partie | <b>C</b><br>non |                                                       | Mesures recommandées et discutées avec l'entreprise | délai | respon-<br>sable | date                                | visa | lacunes comblées |     |  |
|                                                                                                                         |                                                            |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      | oui              | non |  |
| Travaux et activités de l'entreprise (selon art. 1 et 4 de l'ordonnance et objectifs définis dans le plan de formation) |                                                            |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
| <b>Récolte</b>                                                                                                          | 1. méthodes manuelles                                      |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 2. méthodes semi-mécanisées                                |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 3. méthodes mécanisées                                     |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 4. débardage                                               |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 5. cubage                                                  |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
| <b>Sylvi-<br/>culture</b>                                                                                               | 6. rajeunissement naturel                                  |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 7. plantation                                              |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 8. soins culturaux                                         |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 9. Entretien stations particulières                        |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 10. Protection de la forêt                                 |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
| <b>Génie<br/>forestier</b>                                                                                              | 11. Réaliser des ouvrages forestiers                       |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 12. Réaliser des installations de loisirs                  |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 13. Entretien des ouvrages                                 |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 14. Entretien de routes et de chemins                      |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
| <b>Entretien</b>                                                                                                        | 15. Entretien des moyens techniques                        |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 16. Travaux en cas d'intempéries                           |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 17. Manipuler et stocker des carburants et autres produits |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
| <b>Divers</b>                                                                                                           | 18. Planification forestière (terrain)                     |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 19. Information/ visites guidées                           |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |
|                                                                                                                         | 20.                                                        |                                   |                       |                 |                                                       |                                                     |       |                  |                                     |      |                  |     |  |

| Exigences à remplir par l'entreprise<br>(découlant de l'ordonnance<br>sur la formation professionnelle initiale)                                                                                     | L'entreprise<br>répond aux exigences |                       |                 | Commentaires<br>et justification si<br><b>B</b> ou <b>C</b> | si B ou C, planning des mesures discutées              |       |                  | résultat du<br>2 <sup>e</sup> contrôle |      |                     |     |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------|------------------|----------------------------------------|------|---------------------|-----|--|
|                                                                                                                                                                                                      | <b>A</b><br>oui                      | <b>B</b><br>en partie | <b>C</b><br>non |                                                             | Mesures recommandées et<br>discutées avec l'entreprise | délai | respon-<br>sable | date                                   | visa | lacunes<br>comblées |     |  |
|                                                                                                                                                                                                      |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      | oui                 | non |  |
| <b>Exigences touchant l'organisation de l'entreprise (selon art. 8 et 14 de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale)</b>                                                              |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 21. Un formateur est désigné, nom: _____                                                                                                                                                             |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 22. Le formateur a un cahier des charges adapté                                                                                                                                                      |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 23. Un remplaçant du formateur est désigné                                                                                                                                                           |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 24. Possibilité d'apprendre en situation sans danger                                                                                                                                                 |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 25. L'entreprise a son concept de sécurité                                                                                                                                                           |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 26. Les risques sont évalués systématiquement                                                                                                                                                        |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 27. Le respect des règles de sécurité est contrôlé                                                                                                                                                   |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 28. L'organisation des secours est en place                                                                                                                                                          |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 29. Les travaux sont planifiés (programme hebdo<br>et/ou mensuel, attribution du travail, etc.)                                                                                                      |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 30. Des séances d'équipes ont lieu régulièrement                                                                                                                                                     |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| <b>Personnel (ORFO art. 13/14, OFPr art.44), notamment personnes chargées de la formation</b>                                                                                                        |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 31. Formateur avec CFC et expérience                                                                                                                                                                 |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 32. Formateur exécutant les travaux pratiques                                                                                                                                                        |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 33. Le formateur avec qualification pédagogique                                                                                                                                                      |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 34. Le nombre d'apprenants correspond aux nombre<br>de professionnels occupés                                                                                                                        |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 35. Le perfectionnement du formateur est assuré                                                                                                                                                      |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| <b>Infrastructure / moyens de travail (selon annexes au plan de formation: Notice sur l'équipement de l'entreprise formatrice)</b>                                                                   |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |
| 36. Appréciation détaillée selon la «notice sur<br>l'équipement de l'entreprise formatrice» (annexe<br>au plan de formation). – Sur ce PV ne sont notés<br>que les éléments manquants ou incomplets. |                                      |                       |                 |                                                             |                                                        |       |                  |                                        |      |                     |     |  |

**Résultat de l'audit** Les auditeurs ont discuté le constat avec les représentants de l'entreprise. Les améliorations à apporter ont été expliquées et sont documentées (voir planning des mesures). – En signant le présent procès-verbal, les représentants de l'entreprise confirment avoir pris connaissance du résultat de l'audit. – Les auditeurs remettent le PV signé par tous les participants à l'autorité cantonale compétente qui statuera sur l'autorisation à former.

|      |            |            |            |                   |           |                   |           |
|------|------------|------------|------------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|
| Lieu | Auditeurs  | Auditeur 1 | Auditeur 2 | Pour l'entreprise | Employeur | Chef d'entreprise | Formateur |
|      | Noms       |            |            | Noms              |           |                   |           |
| Date | Signatures |            |            | Signatures        |           |                   |           |

**2<sup>e</sup> contrôle** Un 2<sup>e</sup> contrôle décidé par l'autorité cantonale compétente a été réalisé par les auditeurs et le résultat noté sur le présent document.

|      |            |            |            |                   |           |                   |           |
|------|------------|------------|------------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|
| Lieu | Auditeurs  | Auditeur 1 | Auditeur 2 | Pour l'entreprise | Employeur | Chef d'entreprise | Formateur |
|      | Noms       |            |            | Noms              |           |                   |           |
| Date | Signatures |            |            | Signatures        |           |                   |           |

## Tâches et responsabilités dans les entreprises formatrices forestières

### Contexte

Annexe 2

Dans le cadre de l'élaboration de mesures servant à améliorer la protection de la santé et la sécurité dans les entreprises formatrices forestières, un accent a été mis sur les deux sujets « tâches de l'entreprise formatrice » et « rôle du formateur ».

Le présent aide-mémoire propose les mesures à réaliser dans l'entreprise en vue d'assurer un encadrement efficace des personnes en formation. Considérant la multitude et variabilité des solutions d'organisation d'entreprise et la concrétisation du rôle du formateur, l'idée initiale d'un cahier des charges type a été abandonnée au profit du présent aide-mémoire. Cette approche permet à chaque entreprise de façonner une solution adaptée à ses particularités.

Les recommandations qui suivent veulent contribuer à créer, au sein de l'entreprise, des conditions favorables à l'encadrement des apprenants permettant à les inciter à travailler en sécurité. La liste des tâches annexée peut être ajoutée à un cahier des charges existant. Elle peut servir de canevas pour adapter un cahier des charges existant aux exigences de l'encadrement d'un apprenant ou pour élaborer un nouveau cahier des charges en fonction des besoins de l'entreprise.

### Bases légales

**LFPr/OFPr** Le formateur est à considérer comme le supérieur direct de l'apprenant et c'est lui qui assure ainsi (par délégation) les tâches de l'employeur. Il s'agit de :

- attribuer à l'apprenant des tâches en rapport avec ses capacités acquises, donc son niveau de formation
- informer les apprenants sur les risques des travaux, les règles de sécurité au travail à respecter et des mesures de prévention à adopter
- veiller au respect des règles de sécurité par les apprenants
- arrêter les travaux lorsque la situation l'exige (quand la santé et la sécurité ne peuvent plus être assurées)

**Orfo** L'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de forestière-bûcheronne/forestier-bûcheron CFC (ordonnance sur la formation) fixe les tâches de l'entreprise. Il s'avère utile d'attribuer ces tâches au formateur. Ces tâches sont:

- informer les apprenants sur la sécurité au travail et la protection de la santé
- former et encadrer les apprenants dans le travail quotidien
- mener l'entretien d'évaluation à la fin de chaque semestre
- évaluer et discuter le niveau de formation avec les apprenants
- apprécier le dossier de formation dans l'entreprise

### Conditions générales de l'entreprise

L'employeur inscrit la formation de la relève professionnelle comme un des objectifs de l'entreprise et crée les conditions cadres pour l'encadrement des apprenants. Pour concrétiser cet objectif, il attribue le temps et les moyens permettant au chef d'entreprise et au formateur de répondre aux exigences découlant de la mission de formation.

L'employeur assure une formation permanente du formateur. Il est recommandé d'adapter les cahiers des charges du chef d'entreprise et du formateur (tâches et compétences de décision) à la situation de l'entreprise formatrice.

### Concernant les tâches du chef d'entreprise

Le chef d'entreprise adapte en accord avec l'employeur son cahier des charges et celui du formateur aux exigences de la formation professionnelle initiale dans l'entreprise. Dans ce cadre, il est recommandé de désigner également un remplaçant du formateur.

Dans le cadre de la planification et organisation des travaux, le chef d'entreprise crée et maintient les conditions favorables à la formation des apprenants. Ainsi le formateur pourra assumer sa tâche spécifique (encadrement et suivi).

Il convient notamment avec le formateur les travaux à attribuer aux apprenants. Ils définissent ensemble les objectifs (qualitatifs et quantitatifs) à atteindre en adéquation avec le niveau de formation et les capacités des apprenants.

Le chef d'entreprise fait suivre au formateur toutes les informations en rapport avec la formation (Suva, autorité cantonale de surveillance, organisateurs des CI).

Le chef d'entreprise évalue avec le formateur les accidents et incidents concernant les personnes en formation.

## **Recommandations pour le cahier des charges formatrice/formateur**

Le formateur doit disposer des compétences de décision, des moyens et du temps lui permettant d'assumer la mission de formation qui lui est attribuée dans de bonnes conditions. Il est recommandé de préciser les tâches et compétences selon la liste ci-dessous dans le cahier des charges du formateur.

### **Objectifs**

La/le titulaire du poste (ci-après formateur) ...

- ... forme l'apprenant selon les prescriptions de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de forestière-bûcheronne / forestier-bûcheron CFC
- ... poursuit en collaboration avec l'apprenant les objectifs fixés avec le chef d'entreprises en respectant les tâches, compétences et responsabilités fixées dans son cahier des charges
- ... participe à l'évaluation et la sélection des apprenants pour le métier de forestière-bûcheronne / forestier-bûcheron CFC
- ... planifie et organise en collaboration avec son supérieur direct l'intégration de l'apprenant dans le processus de travail et assure la formation et l'encadrement
- ... assure la coordination avec les autres lieux de formation, il participe notamment aux journées portes ouvertes des cours interentreprises

### **Tâches**

#### **1. Organisation du travail**

Le formateur planifie en collaboration avec le chef d'entreprise ...

- Les tâches de l'apprenant dans les travaux / chantiers de l'entreprise
- Les mesures de protection de l'apprenant, des autres collaborateurs et de tiers
- La disponibilité des moyens de travail nécessaires à la formation

Le formateur informe l'apprenant sur le chantier sur ...

- Le déroulement des opérations, l'aménagement de la place de travail et sa mission spécifique
- L'attribution des tâches de l'apprenant en fonction de son niveau de formation
- Le respect des règles techniques, les mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail
- L'utilisation conforme des moyens de travail à disposition
- Les mesures concrètes de l'organisation des secours

#### **2. Réalisation des travaux sur chantier**

Le formateur conduit et supervise la réalisation du travail par l'apprenant sur le chantier. Il ...

- Réalise avec lui les travaux qui lui sont attribués
  - en accord avec les objectifs définis dans le plan de formation,
  - selon les missions formulées par le chef d'entreprise
  - en appliquant les règles techniques
  - en respectant les prescriptions et règles de sécurité
  - en assurant la sécurité des tiers et des biens matériels

- Forme l'apprenant pour les différentes étapes de travail, les risques à prendre en considération, les mesures de sécurité à respecter et la technique de travail à appliquer
- Donne à l'apprenant les consignes de travail en adéquation avec son niveau de formation
- Accompagne, soutient et corrige l'apprenant lors de la réalisation des travaux attribués
- Discute régulièrement avec l'apprenant des travaux réalisés et son niveau de formation
- Contrôle le respect des règles et mesures de sécurité, notamment l'appréciation du risque et les mesures de sécurité qui en découlent, l'utilisation correcte des moyens de travail et des moyens de protection individuels
- Identifie et corrige tout comportement de l'apprenant contraire à la sécurité et à la protection de la santé
- Ordonne l'arrêt des travaux lorsque la sécurité n'est plus assurée

### **3. Personnel**

Le formateur collabore à ...

- L'organisation du stage préprofessionnel pour des candidats à la formation initiale
- L'appréciation et à la sélection des candidats pour la formation initiale
- La conclusion du contrat d'apprentissage et le signe en tant que formateur
- L'analyse des accidents qui concernent les apprenants de l'entreprise
- Et participe aux réunions de travail avec le chef d'entreprise

Le formateur informe le chef d'entreprise sur ...

- Le déroulement de la formation, l'évolution du niveau de formation de l'apprenant et d'éventuelles difficultés rencontrées
- Des accidents et autres incidents qui concernent l'apprenant

Le formateur encadre et suit l'apprenant. Il ...

- Introduit l'apprenant en début d'apprentissage dans l'entreprise
- Favorise et soutient l'apprenant dans le processus d'apprentissage et de travail
- Soutient et conseille l'apprenant pour l'établissement du dossier de formation en entreprise
- Mène les entretiens semestriels avec l'apprenant, apprécie le dossier de formation et établit les rapports de formation selon des dispositions de l'ordonnance sur la formation

Le formateur informe l'apprenant qui lui est confié sur ...

- L'état des travaux lors de son retour au travail après des absences (école professionnelle, cours interentreprises, etc.)
- Les communications de l'école professionnelle, des prestataires des cours interentreprises et de la commission d'examen
- Les communications des autorités de surveillance de la formation

**Réseaux d'entreprises formatrices – Variantes du modèle 2 petits réseaux**

| Mots clés                                                                           |                                   | <b>Petits réseaux – collaboration de 3 à 5 entreprises formatrices pour la formation initiale</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     | Partenariat de 2 entreprises                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| variantes                                                                           |                                   | 2a                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 2b                                                                                                                                                                          | 2c                                                                                                                                                                                                  | 1                                                                                                                                      |
| description en bref                                                                 |                                   | <b>Entreprise principale</b><br>Contrat d'apprentissage établi entre l'entreprise principale et l'apprenant<br>Autorisation de former                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Chaque entreprise assure le rôle d' <b>entreprise principale pour ses propres apprenants</b><br>Chaque entreprise conclut des contrats d'apprentissage avec ses apprenants  | Chaque partenaire assure le rôle d'entreprise principale pour une <b>volée d'apprenants</b> (rotation). - Les contrats d'apprentissage se concluent entre l'entreprise principale et les apprenants | <i>L'entreprise principale assure la responsabilité de la formation. Contrat d'apprentissage entre cette entreprise et l'apprenant</i> |
| autorisation de former                                                              |                                   | décerné à l'entreprise principale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Chaque entreprise doit l'obtenir                                                                                                                                            | Chaque entreprise doit l'obtenir                                                                                                                                                                    | <i>Décerné à l'entreprise principale</i>                                                                                               |
| supports à adapter, traduire ou produire (élaborer)                                 | Contrat                           | L'entreprise principale signe un contrat avec chaque partenaire                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Contrat de collaboration entre tous les partenaires</b>                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                     | <i>Contrat entre l'entreprise principale et le partenaire</i>                                                                          |
|                                                                                     | Convention                        | <b>Précisions concernant les prestations de chaque entreprise et certains aspects (détails) de la collaboration</b><br>→ la convention peut être annexée au contrat ou ses dispositions peuvent être intégrées dans le contrat                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     | <b>Annexe au contrat</b>                                                                                                               |
|                                                                                     | Aide-mémoire cadre légal          | <b>Pour le secteur forestier à concentrer sur les modèles PMU</b><br>→ Bases documents OFFT (fichier „Verbund-Rechtsfragen.pdf")                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     | <b>RAS</b>                                                                                                                             |
|                                                                                     | Aide-mémoire assurances           | <b>Disponible en allemand (document DBK) → à traduire en français</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     | <b>RAS</b>                                                                                                                             |
|                                                                                     | Aide-mémoire suivi des apprenants | <b>Produire un nouveau support</b> (check-list), mots clés à retenir<br>➤ Information des apprenants et des parents<br>➤ Interlocuteur pour les apprenants (contrat d'apprentissage, école, dossier de formation, en cas de problème etc.)<br>➤ Appréciation des apprenants (entretien semestriel, dossier de formation, note de semestre)<br>➤ Encadrement dans le travail au quotidien<br>➤ Contrôle et suivi du respect des objectifs de formation, notamment sécurité (risque, règles, niveau de compétence) |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     | <i>Éléments intégrés dans le contrat</i>                                                                                               |
| <b>autres point à régler</b><br>(dans le contrat de collaboration ou la convention) |                                   | <b>Elaborer un nouveau support</b> (check-list), mots clés à retenir<br>➤ Financement de l'apprentissage et répartition des coûts<br>➤ Qui coordonne les notes de semestres<br>➤ Contrat d'apprentissage (salaire, vacances, assurances etc.)<br>➤ Echanges des informations entre les formateurs des entreprises du réseau<br>➤ Interlocuteur pour les parents, l'école, les organisateurs de CI, les jeunes en recherche de place d'apprentissage<br>➤ Démarche et critère de sélection des jeunes             |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     | <i>Éléments intégrés dans le contrat</i>                                                                                               |
| <b>tâches centralisées</b><br>(donc potentiel de rationalisation)                   |                                   | <b>Mission entreprise principale</b><br>➤ Promotion, stage<br>➤ Sélection<br>➤ Engagement/contrat<br>➤ Suivi administratif                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>A organiser par chaque entreprise du réseau</b> (en tant qu'entreprise principale)<br>➤ Promotion, stage<br>➤ Sélection<br>➤ Engagement/contrat<br>➤ Suivi administratif |                                                                                                                                                                                                     | <b>Mission entreprise principale</b><br>➤ Promotion, stage<br>➤ Sélection<br>➤ Engagement/contrat<br>➤ Suivi administratif             |
| appréciation                                                                        | Effet de rationalisation          | Potentiel important                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Potentiel moyen                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     | <i>Petit, mais autres avantages</i>                                                                                                    |
|                                                                                     | Rôles/responsabilités             | 1 entreprise principale / réseau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Responsabilité partagé, autonomie des acteurs, exige la motivation de tous les partenaires                                                                                  |                                                                                                                                                                                                     | <i>Responsabilité claire</i>                                                                                                           |
|                                                                                     | Office cantonal                   | 1 interlocuteur (entrepr. principale)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Plusieurs interlocuteurs (selon contrat d'apprentissage)                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                     | <i>1 seul interlocuteur</i>                                                                                                            |
|                                                                                     | Particularités                    | Modèle simple, rôles clairs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Rotation des rôles, besoin de coordination                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                     | <i>Simple, rôles clairs</i>                                                                                                            |
|                                                                                     | Objectifs de formation            | Dans tous les cas, la collaboration favorise une formation plus complète et en conformité avec les objectifs du plan de formation.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                        |
|                                                                                     | Offre de place d'apprentissage    | La mise en réseau et la collaboration permet aussi à des petites entreprises d'apporter leur contribution à l'effort de formation. Le cas échéant toutes ces petites entreprises abandonneraient la formation et des places d'apprentissages seraient perdues.                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                        |
|                                                                                     | Qualité                           | Il est plus facile de maintenir un bon niveau de formation, respectivement de développer ce niveau. Quelque soit la formule choisie, le pas vers une formation en réseau sera synonyme de progrès.                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                        |