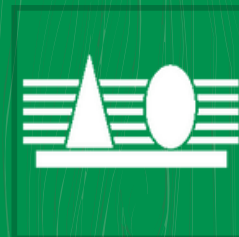


FILIÈRE FORESTIER·ÈRE DIPL. ES FORMATION EN COURS D'EMPLOI (FCE)



Fondation École intercantonale de gardes
forestiers Lyss
Centre forestier de formation Lyss



CONTEXTE ET ÉVOLUTION STRATÉGIQUE DE LA FORMATION

Le secteur forestier suisse connaît une pénurie persistante de cadres qualifiés, un phénomène qui s'intensifie avec les départs à la retraite, l'augmentation des responsabilités liées à la gestion forestière moderne et la difficulté pour les professionnels d'interrompre leur activité pour se former. L'enquête menée en 2024 par le CEFOR Lyss a mis en évidence une forte préférence des professionnels romands pour une formation en cours d'emploi, ainsi qu'un soutien massif des employeurs, qu'ils soient publics ou privés. Ces résultats, conjugués aux besoins des cantons, ont conduit à un choix stratégique majeur : pour le public francophone, l'offre de formation ES sera désormais exclusivement proposée en cours d'emploi. Cette orientation reflète la réalité du terrain et les besoins actuels et futurs du secteur.

UNE OFFRE ACCESSIBLE À TOUTES LES PERSONNES ACTIVES DANS LE MILIEU FORESTIER

La filière romande FCE est conçue pour être accessible à l'ensemble des professionnels de la branche forestière, sans distinction entre structures publiques et privées. Elle s'adresse aux collaborateurs des triages, aux administrations communales et cantonales, mais tout autant aux employés des entreprises privées de travaux forestiers et des entreprises d'exploitation.

La formation reconnaît la pluralité des pratiques professionnelles en Suisse romande. Elle permet à chaque personne active dans le domaine forestier d'accéder au diplôme ES sans quitter son poste, tout en valorisant son expérience et en consolidant ses compétences directement dans son environnement de travail.



LE MODÈLE D'ALTERNANCE : CONCILIER EMPLOI, FORMATION ET PROGRESSION

Le modèle de formation repose sur une alternance régulière d'une semaine de cours au CEFOR Lyss et d'une semaine en entreprise, sur une durée totale de 33 mois. Cette structure permet de maintenir une activité professionnelle à 50 %, tout en suivant une formation exigeante et équivalente en tout point à la formation plein temps. Les enseignements suivent le Plan d'études cadre ES et couvrent l'ensemble des compétences attendues d'un forestier.ère diplômé.e ES : sylviculture, planification, conduite d'équipe, économie forestière, sécurité, exploitation, génie forestier et technique forestière.

L'alternance hebdomadaire permet une intégration immédiate de la théorie dans la pratique. Chaque retour en entreprise devient une phase d'ancrage, au cours de laquelle l'étudiant.e transpose les connaissances acquises la semaine précédente. Ce rythme régulier favorise la progression, la maturité professionnelle et un développement constant des compétences.

TRAVAUX DE TRANSFERT : UN DISPOSITIF ADAPTÉ À TOUTES LES ENTREPRISES

Les travaux de transfert constituent un élément fondamental de la formation. Ils permettent de mettre en pratique les compétences du forestier.ère ES dans des situations réelles. Ces travaux sont réalisés exclusivement dans le cadre du 50 % consacré à la formation, et non dans le temps de travail productif. Leur réalisation dépend du contexte professionnel de chaque étudiant.e.

Lorsque l'entreprise d'emploi, qu'elle soit publique ou privée, offre un environnement répondant aux exigences de la formation — diversité des activités, encadrement assuré par un forestier.ère ES ou un cadre équivalent, conformité aux normes de sécurité et capacité à couvrir les missions du métier —, les travaux de transfert sont réalisés directement au sein de cette entreprise. Cette configuration renforce l'intégration des apprentissages et permet à l'étudiant.e de contribuer pleinement au développement opérationnel et stratégique de sa structure.

Si l'entreprise formatrice n'est pas en mesure de garantir l'ensemble des conditions nécessaires, il appartient à l'étudiant de rechercher une entreprise alternative dans laquelle réaliser ces travaux. La direction de filière peut toutefois l'accompagner dans cette démarche, en apportant un appui pour identifier des pistes pertinentes et s'assurer de l'adéquation avec les objectifs de formation et les exigences du plan d'études cadre.

Cette organisation permet de maintenir la responsabilité et l'autonomie de l'étudiant tout en garantissant l'accès à un environnement professionnel conforme aux standards attendus et la cohérence du parcours pédagogique.

La planification triennale des semaines de cours se trouve en annexe.

AVANTAGES POUR LES ENTREPRISES PUBLIQUES ET PRIVÉES

Pour les employeurs, la formation en cours d'emploi constitue un levier stratégique particulièrement efficace. Elle permet de former la relève interne sans priver l'entreprise d'un collaborateur à plein temps, de renforcer la fidélisation du personnel et d'améliorer immédiatement la qualité des interventions grâce aux compétences acquises au CEFOR. Le maintien d'un taux d'activité de 50 % garantit la continuité des chantiers et la stabilité opérationnelle, tout en offrant une montée en compétences progressive et contextualisée.

Les conditions générales pour les entreprises formatrices se trouvent en annexe.

AVANTAGES POUR LES CANDIDATS ET RECONNAISSANCE NATIONALE

Pour les professionnels en activité, la formation en cours d'emploi offre une possibilité unique d'évoluer vers des fonctions de cadre tout en conservant un revenu et une stabilité professionnelle. Elle permet d'intégrer un parcours de formation supérieur sans rupture de carrière, ce qui représente un atout majeur pour les personnes ayant des responsabilités familiales ou financières. Les diplômés obtiennent un titre fédéral reconnu au niveau national, identique à celui de la filière plein temps, et acquièrent une forte expérience pratique grâce à l'alternance constante entre cours et terrain.

GOVERNANCE, COORDINATION CANTONALE ET PÉRENNITÉ DU MODÈLE

La filière FCE repose sur une gouvernance claire et sur une coopération active entre le CEFOR Lyss, les cantons et les entreprises. Le CEFOR assure la planification des modules, le suivi pédagogique, la validation des entreprises formatrices, la coordination des partenaires et l'accompagnement des étudiants. Les cantons soutiennent la filière en assurant la reconnaissance institutionnelle, en participant au financement et en facilitant la mise à disposition d'entreprises ou d'infrastructures partenaires.

L'offre exclusivement en cours d'emploi pour la Suisse romande assure la stabilité du modèle et optimise l'utilisation des ressources pédagogiques et institutionnelles. Le système de volées tuilées permet une montée en puissance progressive et une adaptation continue aux besoins du marché et des cantons.

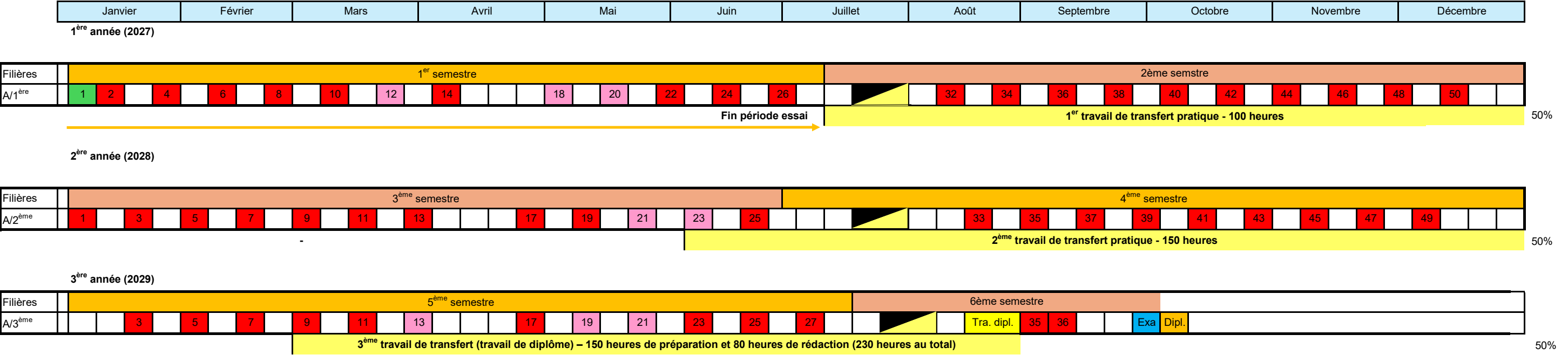
2027		2028		2029		2030		2031		2032		2033	
1 ^{er} sem	2 ^{ème} sem	3 ^{ème} sem	4 ^{ème} sem	5 ^{ème} sem	6 ^{ème} sem			1 ^{er} sem	2 ^{ème} sem	3 ^{ème} sem	4 ^{ème} sem	5 ^{ème} sem	6 ^{ème} sem
Classe romande - 1 ^{ère} volée								Classe romande - 3 ^{ème} volée					
Semaines impaires								Semaines impaires					

CONCLUSION

La filière romande de formation en cours d'emploi devient la voie unique d'accès au diplôme de Forestier·ère ES pour les professionnels francophones. Elle est ouverte à toutes les personnes travaillant dans le milieu forestier, qu'elles proviennent du secteur public ou privé, et garantit un accompagnement équitable pour la réalisation des travaux pratiques. Grâce à son architecture flexible, à la coordination entre partenaires publics et privés et à la reconnaissance nationale du diplôme, la FCE constitue une réponse moderne, réaliste et durable aux défis de la relève forestière. Elle prépare les futurs cadres du secteur à assumer les responsabilités techniques, économiques et humaines nécessaires pour gérer les forêts suisses de demain.



Planification triennale filière de formation forestier.ère ES en cours d'emploi



Cette planification est susceptible de faire l'objet d'ajustements mineurs

Modèle sythétique

Rouge:	Etude (50%, mixte entre présentiel, distanciel et étude autonome sur place de travail)	Studium (50% Präsenzstudium, Entweder 1600 Stunden)
Blanc:	Travail (taux de 50%, y.c. vacances)	Arbeit (50%-Pensum, inkl. Ferien)
Vert:	Semaine d'introduction	Einf, hrungswoche
	Fermeture annuelle / temps disponible pour travaux de transferts	Jahresschliessung / verf, gbare Zeit f, r Transferarbeiten
Rose	Semaines incomplètes (jours fériés)	Unvollständige Wochen (Feiertage)
Jaune	Temps alloué aux travaux de transfert pratique et travail de diplôme	Zeit, die f, r praktische Transferarbeiten und die Diplomarbeit vorgesehen ist
Orange	Remise diplôme (Semaine 40)	Diplom, bergabe (KW40)
Examens	Examens	Pr, fungen

1. Conditions cadres minimales de l'entreprise

- | | |
|--|--|
| 1. Activité professionnelle : | L'entreprise doit exercer une activité professionnelle forestière reconnue quel que soit son statut public ou privé. |
| 2. Raison sociale : | Pour les entreprises forestières privées, un extrait du registre du commerce doit accompagner le formulaire d'inscription de l'étudiant·e. |
| 3. Qualification des encadrants : | Durant les travaux de transfert (un requis par année d'apprentissage), un référent de formation pratique (personne de contact) doit être désigné et ses coordonnées doivent être communiqués. |
| 4. Sécurité au travail : | L'entreprise doit garantir que le/la collaborateur·trice travaille dans un environnement sûr, conforme aux normes de sécurité en vigueur (équipement de protection individuelle, outils sécurisés, etc.). |
| 5. Coordination avec le centre de formation : | L'entreprise ne doit pas avoir de charge supplémentaire liée à la formation en cours d'emploi de son/sa collaborateur·trice. Il lui est cependant demandé de collaborer activement avec le Centre forestier de formation de Lyss pour planifier les travaux que l'étudiant·e devra réaliser sur la place de travail, en collaboration avec ce dernier. |

2. Recommandations liées à la formation et au suivi de l'étudiant·e

- **Taille de l'entreprise :** Elle doit idéalement permettre de gérer un volume et une diversité de travail permettant à son/sa collaborateur·trice de pouvoir réaliser les exercices et les travaux de transfert qui lui sont confiés dans le cadre de sa formation et qu'il devra réaliser de manière autonome en entreprise. Ces exercices et les travaux de transfert sont planifiés sur le temps d'étude de 50% de l'étudiant·e conformément au plan d'étude cadre (exigences de la formation Forestier·e dipl. ES). Si cela n'est pas possible dans le cadre de l'entreprise, ces travaux de transfert peuvent être réalisés dans une autre entreprise. La direction de filière reste à disposition pour trouver une solution optimale.
- **Structure de l'entreprise :** L'entreprise doit idéalement être en mesure d'offrir une structure adéquate pour que sa/son collaborateur·trice puisse effectuer ses travaux de transfert. Si cela n'est pas possible, ces travaux de transfert peuvent être réalisés dans une autre entreprise. La direction de filière reste à disposition pour trouver une solution optimale.
- **Planification des tâches :** L'entreprise doit être en mesure de planifier des tâches et projets variés qui couvrent les compétences pratiques exigées par le plan de formation Forestier·e dipl. ES.
- **Flexibilité de l'horaire :** L'entreprise doit pouvoir s'engager à adapter les horaires de travail pour permettre à son/sa collaborateur·trice d'effectuer sa formation en cours d'emploi dans de bonnes conditions.

3. Recommandations contractuelles

- **Contrat de travail :** Un contrat de travail clair doit être établi, mentionnant les modalités de la formation (temps de travail, période de formation théorique, responsabilités des parties, voire une clause de durée si l'employé reçoit un salaire plus élevé que son taux de 50%).
- **Rémunération :** Une rémunération adaptée au statut actuel de la collaboratrice ou du collaborateur en formation doit être prévue, tout en respectant les éventuelles conventions collectives en vigueur ou les pratiques du secteur.
- **Assurances :** L'entreprise doit veiller à ce que le/la collaborateur·trice soit couvert par une assurance accident professionnelle et, le cas échéant, une responsabilité civile.

4. Recommandations environnementales

- **Sensibilisation environnementale :** L'entreprise doit montrer son engagement pour une gestion durable en faveur de l'environnement et sensibiliser le/la collaborateur·trice à ces pratiques.

5. Conditions particulières

- **Collaboration avec le CEFOR Lyss** Les conditions et recommandations susmentionnées peuvent varier légèrement selon les besoins spécifiques liés à la filière de formation en cours d'emploi et des conditions cadre du plan d'étude. La direction de filière se tient à disposition pour tout complément.

CEFOR LYSS
*Inspiré par la forêt et la nature,
dédié à votre formation*