



Le Centre forestier de formation où les Romand·e·s pourront suivre la formation de garde forestier·ière ES en cours d'emploi.

Photos: BZW Lyss

Une formation qui s'adapte aux besoins de ses étudiant·e·s

Au Centre forestier de formation Lyss, la formation de garde forestier·ière ES pour les étudiant·e·s romand·e·s sera proposée exclusivement en cours d'emploi à partir de 2027. L'école a pris cette décision sur la base des résultats d'une enquête sur les besoins.

Ralph Möll | En Suisse, la surface forestière augmente d'environ 4000 ha chaque année, soit l'équivalent de la surface du lac de Bienne. Toutes les trois secondes, la forêt suisse produit 1 m³ de bois. Ces chiffres sont impressionnants. Et ce sont des taux de croissance qui dépassent de loin ceux des jeunes forestier·ière·s. Actuellement, il manque entre 15 et 20% de ces spécialistes dans toute la Suisse, explique Emanuele Raho, directeur du Centre de formation forestière (CEFOR) à Lyss (BE). «Chaque année, environ 300 personnes terminent certes une formation de forestier·ière·bû-

cheron·ne, mais seule une bonne moitié d'entre elles restent dans la branche. Cela a pour conséquence qu'il y a moins de personnes intéressées par une formation de garde forestier·ière ES». Les raisons de cet exode sont multiples (conditions de travail, salaires, risque d'accident) et ne peuvent guère être influencées directement par une institution de formation comme le CEFOR.

Entreprises et personnes intéressées sondées

Ce que le CEFOR peut par contre faire, c'est créer les conditions nécessaires pour que le plus grand nombre possible d'étudiant·e·s

s'inscrivent à la formation de garde forestier·ière. Actuellement, de nombreuses personnes potentiellement intéressées ne peuvent pas se permettre de suivre une formation à plein temps pendant deux ans sans revenu. C'est pourquoi le CEFOR a mené une enquête dans les cantons de sa fondation (AG, BE, BL, FR, JU, LU, NE, SO, VD, VS et ZH), afin de savoir s'il existait un besoin de formation en cours d'emploi – aussi bien auprès des entreprises que des étudiant·e·s potentiel·le·s. 266 entreprises, dont 158 de Suisse romande, ainsi que 52 étudiant·e·s potentiel·le·s (dont 39 Romand·e·s) ont répondu à l'enquête.

Il est ressorti de ce sondage qu'une majorité d'étudiant-e-s potentiel-le-s ont préféré la possibilité d'une formation en cours d'emploi. La raison principale est la flexibilité permettant de concilier l'engagement professionnel, le revenu et la formation. Une majorité des entreprises s'est aussi prononcée en faveur d'une formation en cours d'emploi. Trois quarts des entreprises des cantons fondateurs soutiennent un tel modèle. Selon l'enquête, les entreprises perçoivent aujourd'hui déjà le marché comme asséché. Et elles estiment que la situation sera encore plus dramatique dans cinq ans.

Dès 2027 en cours d'emploi pour les Romand-e-s

Sur la base de ces résultats, le conseil de fondation et la direction du CEFOR ont décidé de proposer pour la première fois à Lyss une formation en cours d'emploi de garde forestier-ière ES. Comme l'approbation d'un tel modèle s'est avérée très élevée, surtout parmi les étudiant-e-s francophones, la formation en cours d'emploi à Lyss ne sera proposée dans un premier temps qu'en français. «Il existe certes une demande pour une formation en cours d'emploi de la part des Alémaniques, mais la charge administrative serait trop importante», explique Emanuele Raho. Par ailleurs, le centre de formation forestière à Maienfeld (GR) propose déjà depuis 2019 des formations en cours d'emploi en allemand. La dernière formation à temps plein en français débutera en 2026, la première filière en cours d'emploi en 2027. Les cursus suivants débiteront les années impaires.

Ce qui peut être écrit et lu si facilement ici représente en fait un gros effort, tant pour le CEFOR Lyss que pour les partenaires sur le terrain qui doivent adapter leurs structures. «Nous avons dû trouver un moyen de réduire au minimum la surcharge organisationnelle», explique Emanuele Raho. Un modèle hebdomadaire s'est alors imposé comme la meilleure solution pour toutes les parties concernées. Les étudiant-e-s travailleront sur une base hebdomadaire dans l'entreprise et suivront aussi les cours à Lyss par blocs hebdomadaires. Cela implique nettement moins de travail de coordination que l'alternative dans laquelle les étudiants passent une partie de la semaine dans l'entreprise et une partie en cours. Le modèle hebdomadaire est aussi judicieux pour le CEFOR: «Nos étudiant-e-s partent souvent en excursion. Certaines durent jusqu'à une semaine. Un tel modèle est avantageux.»

Le passage à une formation en cours d'emploi nécessite cependant aussi des

adaptations et un grand travail de coordination pour le CEFOR. Comme les filières de formation se chevaucheront certaines années, il n'y aura pas toujours besoin du même nombre d'enseignant-e-s, d'autant plus que de nombreux externes enseignent à Lyss. L'occupation des locaux et du service hôtelier du CEFOR doit aussi être coordonnée en conséquence. «Nous sommes certes une école de forestier-ière-s, mais nous enseignons et hébergeons aussi des hôtes d'autres branches, dont nous dépendons aussi», explique Emanuele Raho.

Outre la perspective d'avoir davantage de professionnel-le-s, le nouveau modèle présente d'autres avantages: contrairement à la formation à temps plein, où les étudiant-e-s effectuaient des stages dans des entreprises inconnues, elles et ils connaîtront désormais déjà leur entreprise de stage. Selon Emanuele Raho, cela permet un lien incomparablement plus fort entre la théorie et la pratique que jusqu'à présent: «Nous partons du principe que ce modèle de formation est la bonne réaction à la situation sur le marché du personnel qualifié». Outre les jeunes forestier-ière-s-bûcheron-ne-s, le CEFOR veut, avec cette offre, s'adresser aussi bien aux personnes intéressées qui souhaitent depuis longtemps suivre une formation de foresti-ère-s ES, mais qui n'ont pas pu le faire jusqu'à présent pour des raisons économiques, qu'aux personnes qui changent de voie et qui ne sont pas titulaires d'un CFC de forestier-ière-bûcheron-ne.

Alors que la formation actuelle à temps plein dure 21 mois, la nouvelle formation en cours d'emploi durera 33 mois. Comme les étudiant-e-s à temps partiel sont employé-e-s par une entreprise forestière, les stages ne sont pas nécessaires. Le contenu et les objectifs techniques des formations restent par ailleurs les mêmes. Emanuele Raho est conscient qu'il y a aussi des personnes intéressées en Suisse romande qui aimeraient suivre la formation de garde forestier-ère à plein temps. «Actuellement, le besoin d'une formation en cours d'emploi est toutefois plus important. Bien entendu, cette voie est ouverte à toutes les personnes intéressées». En outre, le CEFOR suivra la situation sur le marché et auprès des candidat-e-s potentiel-le-s: «Si nous constatons qu'il existe un potentiel pour une classe francophone à plein temps, nous réévaluerons la situation».

«On devait faire quelque chose maintenant»

Sur le fond, Emanuele Raho s'estime donc sur la bonne voie avec cette nouvelle offre: «L'important, c'est que nous fassions quelque chose maintenant. Le nombre d'étudiant-e-s romand-e-s est en baisse, mais nous avons besoin de davantage de diplômé-e-s pour remplacer les spécialistes manquant-e-s». Car chaque spécialiste manquant-e est une charge pour tous les forestier-ière-s: «Le travail doit être fait malgré tout». ■

Formation en cours d'emploi de garde forestier-ière ES
bit.ly/fce-bba



Avec cette nouvelle formation, le directeur Emanuele Raho s'estime sur la bonne voie.