

La formation, une réponse parmi d'autres aux enjeux des activités forestières

par Christian SALVIGNOL *

Un peu d'histoire

Les centres de formation «forêt» ont vu le jour en 1975 sous l'impulsion des sociétés papetières et du Ministère de l'Agriculture soucieux de qualifier les intervenants en forêt. C'est à la même époque que le Centre Forestier de La Bastide des Jourdans vit le jour fortement épaulé par la profession.

La situation actuelle

Aujourd'hui, les centres de formation forment différents types de personnels pour différents types d'employeurs dans des régions aux activités forestières diverses ; c'est ainsi que le Centre Forestier de La Bastide des Jourdans assure la forma-

tion d'ouvriers forestiers et de techniciens, de jeunes (par la voie scolaire et par l'apprentissage) et d'adultes (par la voie de la formation professionnelle) ; dans une région où l'on s'active différemment selon sa position géographique : les entreprises des départements du littoral pratiquent l'exploitation forestière, les travaux forestiers, le débroussaillage et parfois l'élagage ; celles des Alpes pratiquent essentiellement l'exploitation forestière.

Les jeunes étant détournés de l'apprentissage des métiers («80% d'une tranche d'âge au bac»), le recrutement fut pendant un moment difficile. En 1990, une enquête nationale révélait la méconnaissance des activités économiques forestières chez 85% des jeunes et une mauvaise image du métier chez les 15% restants. Rendre le métier de bûcheron attractif et en informer le public devenait un objectif permanent. Il faut tordre le cou aux idées reçues et construire une nouvelle image des activités forestières. La pro-

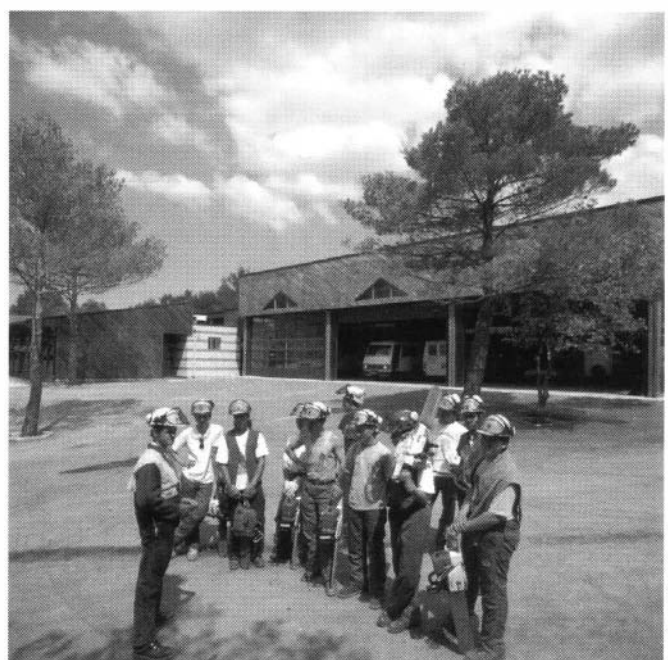
fession et les centres de formation s'y emploient avec énergie ; le recrutement s'est depuis considérablement amélioré en quantité et en qualité.

Une exception aux difficultés de recrutement : les métiers de l'Office national des forêts (O.N.F.) continuent d'attirer beaucoup de monde en raison de l'image extraordinaire que cet organisme véhicule au fil des années.

L'implication des professionnels

Au plus haut niveau, la représentation nationale, nourrie de la réflexion de la base, participe à la création des diplômes et des formations ; elle réunit régulièrement les centres de formation pour leur faire part des souhaits des professionnels.

A l'échelon régional, les professionnels, entendre entreprises et organismes (tels que ONF et CRPF- Centre régional de la propriété forestière, par exemple) participent aux conseils de centre, aux jurys d'examen, tiennent des conférences, mettent à disposition des chantiers et aident à la collecte de la taxe d'apprentissage. Un effort important est à inscrire au crédit des employeurs d'apprentis qui consacrent deux années à chaque apprenti formé.



Photos Centre forestier

* Centre Forestier de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur
84240 La Bastide-des-Jourdans

Provence-Alpes-Côte d'Azur est la région de France où l'apprentissage forestier s'est le plus développé ; pas moins de 130 entreprises accueillent actuellement 150 apprentis bûcherons, débardeurs et sylviculteurs. Dans le domaine de la formation des techniciens, l'ONF, le CRPF, les DDAF-Direction départementale de l'agriculture et de la forêt et encore une fois les entreprises accueillent les élèves en stage apportant ainsi leur contribution efficace.

Les résultats

En France, les résultats satisfaisants aux examens sont confortés par un bon taux de placement des personnes formées au niveau V (opérateurs forestiers). En 1995, une enquête réalisée par le Centre Forestier auprès de ses anciens montraient que 71% des personnes formées et disponibles sur le marché du travail s'activaient en milieu forestier ; 2/3 des actifs forestiers étaient salariés et 1/3 chefs d'entreprise.

On remarque que les apprentis «se placent» eux-mêmes sur le marché du travail par la bonne connaissance du milieu qu'ils ont pu acquérir au cours des 2 ans passés au contact des professionnels. C'est l'avantage n°1 de l'apprentissage dont on parle à juste titre.

La solution c'est la formation, mais quel est le problème?

Certaines entreprises n'emploient que du personnel formé ; d'autres ont encore du mal à franchir le pas. Pourquoi ? Des avis sont annoncés : les conditions économiques difficiles, une réglementation du travail contraignante, des structures de terrain inadaptées à l'emploi de personnels qualifiés, des personnels peu enclins à

des conditions de travail trop difficiles...

En tous cas, les besoins des professionnels ne trouvent pas une réponse dans la seule formation. Au cours de ses audits de terrain, la Cellule Diagnostic l'a bien montré en proposant des orientations stratégiques dans lesquelles la formation n'est qu'une réponse partielle.

Le choix de la réponse formation est un choix parmi d'autres : changements de matériels, diversification des activités, etc..

Le risque serait grand de se dispenser de la construction d'une réponse globale en ne considérant seulement que la formation. Il faut donc se garder de choisir la formation comme solution à tous les problèmes ou comme cause de tous les maux sans avoir fait un examen global de la situation.

Qualifier les opérateurs : le passage à l'acte

Y a-t-il des besoins en formation? Ou alors, y a-t-il des besoins psychologiques qui déclenchent des attentes de changement qui à leur tour appellent des réponses formation, ou l'inverse ?

Dire : «j'ai besoin d'une voiture» peut vouloir dire «j'ai besoin de me déplacer», l'inverse est vrai.

Dire : «Je désire changer mes modes opératoires» peut signifier que «j'ai besoin de formation». L'inverse n'est pas pour autant vrai.

A chacune de ses interventions, la Cellule Diagnostic a réalisé deux analyses objectives :

- l'analyse de la population au travail,
- l'analyse des écarts avec la situation actuelle et la situation optimale.

L'expression du besoin de formation résulte alors de la conscience de l'écart problématique avec la situation optimale et d'une motivation pour combler cet écart. C'est le besoin qui déclenche le désir de changer. La

motivation au changement sera d'autant plus grande que le rapport «dépenses à engager pour obtenir le gain de productivité / gain à obtenir» est le plus bas possible, autrement dit si une faible mise permet un gain important.

La volonté professionnelle de réduire l'insatisfaction qui résulte de la situation actuelle, la volonté de maîtriser la situation et la volonté de constater que «ça peut mieux marcher autrement» peut alors se traduire en termes de formation.

Enfin, la justification de la formation professionnelle est d'obtenir que les bénéficiaires de la formation appliquent dans leur travail ce qu'ils ont acquis en formation ; c'est le transfert. La finalité n'est pas de former, mais de transmettre des connaissances ou des savoir-faire transférables en situation de travail, en apportant une amélioration mesurable dans l'activité quotidienne.

Si le choix de l'entreprise est d'investir dans la formation, il doit être accompagné de la réalité physique du transfert. Ce dernier n'est possible qu'à certaines conditions :

- des compétences précisées avec des comportements attendus,
- des écarts définis et mesurables entre les comportements attendus et les comportements actuels,
- des chefs d'entreprise qui jouent leur rôle et qui facilitent le transfert,
- des formateurs qui jouent leur rôle.

Il est vain de vouloir satisfaire le chef d'entreprise si, au bout du compte, le bénéficiaire final, celui qui a appris, n'applique pas ce qu'il a acquis en formation.

La tâche est rude pour le formateur car il n'a pas la maîtrise de toutes les situations de travail, là où beaucoup de personnes sont impliquées.

C.S.