



Stratégie nationale en matière de formation forestière

Table des matières

- 1 Contexte
- 2 Tendances et défis
- 3 Chances et risques pour la formation forestière en Suisse
- 4 Champs d'action
- 5 Suite de la procédure

1 Contexte

L'offre de formation pour les métiers forestiers en Suisse n'a cessé de se développer. D'une part, elle répond amplement aux besoins du domaine professionnel et, d'autre part, s'accorde aux objectifs fédéraux en matière de formation. Le niveau de formation des professionnels de la forêt formés en Suisse est élevé.

Vu les changements du contexte national comme international, il apparaît opportun de se demander si la formation forestière suisse sera capable de relever les défis à venir. Pour le savoir, l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) et la Conférence des Inspecteurs cantonaux des forêts (CIC) ont formulé trois questions clés:

1. Quels seront les défis spécifiques que devra relever la politique en matière de formation forestière au cours des 10 à 20 prochaines années en Suisse?
2. A quelles évolutions et à quels changements sociaux, environnementaux et économiques le système de formation forestière suisse devra-t-il faire face?
3. Quelles conséquences en résulteront pour la future orientation de la formation initiale et continue des professionnels de la forêt en Suisse?

Ces questions ont été jugées pertinentes par le groupe de travail constitué spécialement (« Stratégie nationale en matière de formation forestière ») (composition cf. annexe 1). Le présent document qu'il a élaboré présente une première série de réponses aux trois questions clés.

Les discussions du groupe de travail s'appuient notamment sur les rapports suivants (en allemand):

- a) Waldbaukompetenzen in der Schweiz. Ergebnisse einer Situationsanalyse. Kurzbericht, mars 2010. Auteurs: Andreas Bernasconi, Geri Kaufmann, Patrick Rossier, Brächt Wasser
- b) Waldfachleute – Qualitätsprofile. Aktualisierung Bericht 06, état juin 2012. CIC
- c) Trendbericht 2012. Fortbildung Wald und Landschaft. Auteurs: Marlén Gubsch, François Godi

2 Tendances et défis

Après avoir discuté en détail les tendances générales mentionnées dans le rapport « Trendbericht 2012 », le groupe de travail juge que les tendances et les défis suivants sont pertinents pour la formation forestière en Suisse:

(1) Diminution et vieillissement de la population en Europe; croissance de la population suisse en chiffres absolus due à l'immigration provenant avant tout de pays de l'UE

- La part des jeunes tend à diminuer en Suisse aussi; la concurrence pour les personnes à former va s'intensifier.
- Beaucoup de personnes d'âge mûr sont physiquement et mentalement prêtes et aptes à poursuivre leur activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite; pour les « travaux manuels » en forêt, la tendance est plutôt inverse.
- Une part importante du travail manuel, en particulier du travail pénible, est effectuée en Suisse par une main-d'œuvre étrangère.
- Tendance à délaissier les métiers manuels; parallèlement, tendance chez les jeunes à choisir des professions « masculines » et « proches de la nature ».
- Les apprentis sont tendanciellement plus jeunes lorsqu'ils commencent leur apprentissage, ce qui peut entraîner un discordance entre leur constitution corporelle et les exigences physiques liées au travail.
- Les changements plus fréquents de profession ou de branche pourraient contribuer à résoudre le problème posé par la forte fluctuation des besoins en personnel forestier (p. ex. à cause d'événements naturels, de changements de génération).
- Dans une Suisse qui compte dix millions d'habitants, les exigences auxquelles la forêt doit répondre augmentent.

(2) Le système dual de la formation professionnelle en Suisse est un des piliers de la prospérité du pays – en même temps, il existe une concurrence sourde entre la formation scolaire et la formation pratique

- La formation scolaire (voie gymnasiale) est préférée à la formation professionnelle.
- La formation professionnelle initiale tend à être plus large et plus générale; en même temps, le monde du travail requiert de plus en plus de spécialisation.
- La tendance à apprendre tout au long de la vie se renforce.
- Beaucoup de professionnels de la forêt changent de branche après quelques années d'activité professionnelle, surtout les forestiers-bûcherons.
- Le système de formation forestière correspond pour l'essentiel à la structure de la formation en Suisse: apprentissage, éventuellement avec maturité fédérale professionnelle, examen professionnel, diplôme d'une école supérieure (centres forestiers de formation); haute école spécialisée; université/EPF; pas d'offre d'examen professionnel supérieur (cf. annexe 2: le système éducatif suisse).
- EPF: tendance à l'excellence internationale en matière de recherche; la sylviculture en tant que discipline de recherche a une position difficile à l'EPF depuis la disparition de la chaire de sylviculture en 2004; un nouvel acteur important dans le domaine de la sylviculture n'a pas (encore) vu le jour.
- Interfaces imprécises entre la haute école spécialisée en foresterie et les écoles supérieures (centres forestiers de formation).

- Les ingénieurs forestiers HES et les diplômés de la filière master EPF ne sont pas reconnus partout (par les services forestiers publics) comme titulaires d'une formation équivalente à celle de l'ancien ingénieur forestier EPF.
- De manière générale, les personnes à former pour la forêt suisse sont peu nombreuses en raison de la petite taille géographique du pays; la « masse critique » est au maximum tout juste atteinte à tous les niveaux.

(3) La forêt doit répondre à des besoins économiques et sociaux croissants

- La sylviculture reste une des compétences de base du domaine professionnel forestier.
- Les questions concernant la protection de la nature, les exigences posées par la société, la défense contre les dangers et l'optimisation des processus de récolte du bois prennent de plus en plus d'importance.
- La forêt est de plus en plus sollicitée par la société: pour le sport, le tourisme et la détente, comme réserve écologique, etc., ce qui peut entraîner l'apparition de nouvelles tâches pour les services forestiers et soulever de nouvelles questions juridiques relatives à l'exploitation de la forêt; jusqu'ici, les services forestiers ont peu réagi à ces besoins; les offres en ce sens commencent seulement à se développer (p. ex. les rangers).
- Les propriétaires de forêts ont des charges plus lourdes, en particulier en raison de la société des loisirs.
- Les nombreuses entreprises forestières publiques doivent composer avec les ressources financières limitées de leurs propriétaires (communes, cantons, Confédération) et subissent par conséquent une forte pression sur les coûts; par contre, elles ne risquent pas de faire faillite.
- Il manque des prévisions chiffrées sur la main-d'œuvre nécessaire pour répondre aux futurs besoins.
- Les appels à davantage d'efficacité et d'efficacités entraînent une augmentation de la taille des entreprises forestières, ce qui peut avoir une influence négative sur le nombre des places de formation.
- Les tâches ne cessent d'augmenter et le besoin de main-d'œuvre en forêt augmente (p. ex. la foresterie urbaine).
- Il n'est pas encore possible de savoir si, pour des raisons de coûts, il y aura à l'avenir plus ou moins de travail mécanisé; le besoin en personnel se modifierait en conséquence.
- La pression sur les coûts peut accroître le recours à une main-d'œuvre moins bien formée (aussi étrangère), ce qui peut avoir une influence négative sur la fréquence des accidents.

(4) La conscience sanitaire et écologique et la responsabilité individuelle progressent au sein de la population

- De nombreux espaces du pays sont plus intensément utilisés et les activités de loisirs en forêt augmentent.
- L'intérêt pour la nature se renforce, entraînant une pression accrue sur les forêts, auxquelles on s'intéresse davantage et que l'on connaît mieux.
- Auto-organisation tournées vers la nature, p. ex. les groupes de jeux en forêt, qui utilisent la ressource « forêt ».
- La conscience sanitaire augmente également au sein des métiers forestiers, entraînant un renforcement de la prévention des accidents et de la promotion de la santé.

- Certains parents d'apprentis potentiels craignent que les métiers forestiers soient (trop) pénibles et présentent un risque d'accident trop élevé et qu'ils ne sont pas bons pour la santé.

(5) Mondialisation générale et régionalisation concomitante

- Le bois est un produit qui se négocie sur le marché mondial, les prix en dépendent et sont soumis à ses règles et à ses fluctuations (p. ex. devises).
- Il existe cependant aussi une tendance à utiliser les produits régionaux (« De la région » slogan Migros); on revient aux ressources locales.
- En Suisse, la forêt est principalement exploitée au niveau local; il manque une filière (indigène) continue de valeurs ajoutées, en partant de la forêt jusqu'aux produits en bois.
- Le bois suisse doit faire face à la concurrence de produits en bois le plus souvent moins chers en provenance de l'étranger.

(6) Raréfaction des ressources stratégiques, changements climatiques et nuisances pour l'environnement

- La demande en matière première bois va s'accroître, d'une part comme agent énergétique, d'autre part comme matériau de construction.
- Les délits forestiers pourraient redevenir un thème actuel et avec eux la fonction de « police des forêts ».
- En Suisse, la mise à disposition de la ressource bois n'est pas assez professionnelle et flexible; la stratégie, la structure et la gestion de l'exploitation du bois doivent être améliorées.
- Les professionnels de la forêt sont sous pression; d'autres groupes professionnels font aussi valoir leurs connaissances spécialisées sur des thèmes forestiers.
- A côté de la ressource « forêt », la protection des paysages cultivés prend également de l'importance.
- Une perspective intégrale sur la forêt, les terres cultivées et les zones d'habitat est de plus en plus nécessaire; la capacité d'identifier les problèmes dans une perspective globale devient cruciale et représente un défi majeur pour la formation à tous les niveaux.
- La forêt a besoin d'« avocats » et de porte-paroles dans le monde politique.

3 Chances et risques pour la formation forestière en Suisse

Vu les tendances et les défis reconnus de manière générale, il est possible d'identifier les chances et les risques suivants pour la formation forestière en Suisse:

- 3.1 La concurrence pour attirer les personnes à former va s'accroître (il y aura tendanciellement moins de jeunes et les exigences posées aux personnes à former tendront à être plus élevées). En même temps, les appels à plus d'efficacité et d'efficacité au sein des entreprises forestières entraînent tendanciellement une diminution du nombre des places de formation. Un certain nombre de jeunes perçoivent le caractère dur et exigeant du travail manuel comme un défi à relever positif. Les attentes des formateurs et les capacités effectives des apprentis ne coïncident pas.
- 3.2 La conviction qu'il est important voire indispensable d'apprendre toute sa vie pour réussir sa vie professionnelle jusqu'à la retraite est de plus en plus répandue; dans certaines branches – dont la foresterie –, cette conviction est cependant encore (trop) peu partagée. Les possibilités de carrière verticale et horizontale dans le domaine forestier sont peu connues.

- 3.3 Les aspects liés à la santé jouent un rôle croissant pour choisir une profession et l'exercice d'une activité professionnelle. Pour beaucoup (de parents), les métiers manuels en forêt sont « physiquement éprouvants et mauvais pour la santé ».
- 3.4 Une partie des professionnels de la forêt, en particulier les forestiers-bûcherons, changent de secteur après avoir travaillé quelques années. Ce phénomène (changement de profession au cours de la vie active) touche toutes les branches, mais il reste encore incompris dans le domaine de la forêt. Il manque également une offre destinée aux personnes venant d'autres domaines et à celles qui souhaitent reprendre leur activité forestière après avoir travaillé ailleurs. L'offre des places de formation ne suit pas le principe selon lequel il faut bien former le plus de personnes possible.
- 3.5 La libre circulation des personnes en Europe permet d'engager de la main-d'œuvre étrangère. Les travailleurs étrangers avec formation universitaire sont acceptés. Dans le domaine des travaux manuels en forêt, une main-d'œuvre « bon marché » et moins bien formée pourrait représenter un problème du point de vue de la prévention des accidents.
- 3.6 Les images de la profession et les profils des exigences pour les différentes fonctions et les compétences de base requises pour le futur travail en forêt à tous les niveaux n'existent en partie pas ou doivent être en partie revues.
- 3.7 La forêt est de plus en plus sollicitée par la société. La population de Suisse augmente et la forêt doit répondre à de nouveaux besoins. Cette évolution accroît la complexité des problèmes que doivent résoudre les professionnels de la forêt à tous les échelons; simultanément, elle ouvre des nouvelles possibilités de spécialisation, ce qui à son tour modifie les exigences en matière de formation initiale et continue à tous les niveaux.
- 3.8 Ces nouveaux besoins amènent aussi d'autres groupes professionnels à s'occuper de questions concernant la forêt. Cette évolution contraint les métiers forestiers à toujours plus composer sur un mode interdisciplinaire avec d'autres groupes professionnels, ce qui modifie également les exigences posées à la formation initiale et continue à tous les niveaux.
- 3.9 Les thèmes centraux de la gestion forestière (p. ex. la sylviculture, la récolte du bois, la protection contre les dangers, la biodiversité) restent importants. La recherche sur ces thèmes peut être développée en collaboration avec les universités/l'EPF, le WSL et les hautes écoles spécialisées. Il existe un gros besoin de transfert des connaissances vers la pratique. Les institutions de recherche s'intéressent aussi aux connaissances et aux expériences venant de la pratique. Le transfert des connaissances du bas vers le haut est cependant peu structuré.
- 3.10 La pression augmente sur la production, qui doit être toujours plus efficace, efficace et rentable. Cela peut entraîner des transformations au niveau des méthodes de production et des formes d'organisation, ce qui se répercute sur les contenus de la formation initiale et continue.
- 3.11 Il existe entre la forêt, le paysage, l'aménagement du territoire, le tourisme, la protection contre les dangers naturels et l'agriculture de nombreuses interfaces et synergies qui peuvent être utilisées sur le plan de la formation (p. ex. construction des chemins, l'interface « lisière », etc.)

4 Champs d'action

Six champs d'action ont été définis sur la base des tendances et des défis identifiés par le groupe de travail ainsi que des chances et des risques spécifiques qui en découlent pour la formation forestière en Suisse. Les onze métiers forestiers sont très différemment concernés par ces six champs d'action.

1. Santé
2. Images de la profession
3. Profil des exigences
4. Compétences de base
5. Transfert de connaissances
6. Partenariats/alliances

Ces champs d'action sont décrits ci-dessous. Les chances et les risques existant pour chacun d'eux sont indiqués, ainsi que les forces et les faiblesses actuelles du système de formation forestière suisse. Les objectifs fixés aboutissent à un catalogue de mesures à prendre dans chaque champ d'action.

Glossaire:

Associations professionnelles	Association suisse du personnel forestier (ASF), Société spécialisée de la forêt (SSF)
Cantons	En règle générale le service forestier cantonal ou d'autres offices compétents
CIC	Conférence des Inspecteurs cantonaux des forêts
Codoc	Coordination et documentation pour la formation forestière
Confédération/OFEV	Office fédéral de l'environnement
Confédération/SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
EFS	Association des entrepreneurs forestiers suisses
EFS	Economie forestière Suisse
Employeur	L'unité juridique qui emploie les travailleurs
Institutions de formation	EPF, Haute école spécialisée bernoise, Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires (HAFL), section Foresterie, Centres forestiers de formation
Institutions de recherche	EPF, HAFL, Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage (WSL), autres universités et hautes écoles spécialisées
Ortra Forêt Suisse	Organisations du monde du travail dans le secteur professionnel de la forêt en Suisse
Ortra régionales	Organisations régionales du monde du travail dans le secteur professionnel de la forêt
SILVIVA	Fondation pour l'apprentissage dans la nature
SUVA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

Champ d'action		Santé
Forces	Faiblesses	
<ul style="list-style-type: none"> • Les accidents ont fortement diminué ces dernières années • Bons programmes de prévention • Professions « sportives » • Travail en plein air 	<ul style="list-style-type: none"> • Forestier-bûcheron: reste un des métiers où il y a le plus d'accidents • Risque élevé pour la santé • Fréquence des accidents touchant la main-d'œuvre forestière sans formation ou insuffisamment formée (ouvriers forestiers) • Processus de travail conçus uniquement pour les hommes 	
Chances	Risques	
<ul style="list-style-type: none"> • Diversité des thèmes et possibilités de carrière verticale et horizontale • Conscience sanitaire accrue • Les femmes comme public cible 	<ul style="list-style-type: none"> • Les métiers forestiers sont vus comme des métiers pénibles et mauvais pour la santé (image) • Tendance à rapidement intégrer les apprentis au processus de production • L'âge des apprentis baisse; ils sont trop peu préparés sur le plan physique ou ne peuvent pas être engagés sur le plan opérationnel • La pression sur la productivité peut, dans le cas des méthodes traditionnelles, avoir des répercussions négatives sur la fréquence des accidents et la qualité de la formation 	
Objectifs		
<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à réduire le nombre des accidents de travail • Une « gestion active » de la santé permet de la conserver jusqu'à la retraite • Les profils professionnels sont flexibles et adaptés à l'âge • « Forestier-bûcheron en pleine forme » • Travailleurs faisant preuve de responsabilité 		
Mesures	Acteurs concernés	
Développer et pérenniser le programme de prévention	SUVA, employeurs	
Développer et pérenniser les programmes de santé	SUVA, employeurs	
Faire de la santé un thème central de la formation	Employeurs, Ortra Forêt Suisse, institutions de formation	
Structurer le développement physique des apprentis forestiers-bûcherons	Employeurs, institutions de formation	
Profils des exigences: doivent être flexibles et adaptés à l'âge	Employeurs, Ortra Forêt Suisse	
Promouvoir des processus de récolte du bois plus mécanisés et ménageant la santé	Employeurs, Confédération/OFEV, services forestiers cantonaux	

Champ d'action		Images de la profession/domaines d'activité	
Forces		Faiblesses	
<ul style="list-style-type: none"> • La profession bénéficie fondamentalement d'une bonne image en tant que métier « vert » • La formation de base ouvre de nombreuses possibilités d'emploi • Sécurité de l'emploi 		<ul style="list-style-type: none"> • Image Plutôt mauvaise car métier manuel • Les possibilités de carrière en entreprise sont limitées • Les possibilités de formation continue sont trop peu utilisées • Ne reflète pas une organisation moderne 	
Chances		Risques	
<ul style="list-style-type: none"> • L'intérêt pour la forêt augmente à différents points de vue • Domaine ouvert • Diversité des possibilités de formation • Attractivité des métiers « masculins », physiquement exigeants et proches de la nature 		<ul style="list-style-type: none"> • Image des métiers forestiers: pénibles et mauvais pour la santé • Les jeunes préfèrent souvent des métiers non manuels • « Fuite » des personnes formées • Les conseillers d'orientation professionnelle ne favorisent pas les métiers manuels • Décalage entre les exigences (élevées) et l'image du métier de forestier-bûcheron surtout au niveau de l'orientation professionnelle (les conseillers pensent souvent que ce métier convient aux élèves qui ont des difficultés d'apprentissage) 	
Objectifs			
<ul style="list-style-type: none"> • Les métiers forestiers à tous les échelons sont considérés comme motivants, utiles à la société et orientés vers l'avenir • Permettre des carrières au sein des entreprises • Les carrières au sein de la branche sont identifiées et les personnes intéressées sont aiguillées • Les possibilités de carrière dans « toute la branche verte » sont identifiées et les personnes intéressées sont aiguillées • La fierté professionnelle est solidement établie • Les talents sont identifiés et encouragés 			
Mesures		Acteurs concernés	
Formuler les images de la profession		Associations professionnelles, EFS, employeurs	
Informers les conseillers d'orientation professionnelle		CIC, Codoc	
Définir les branches vertes et les rendre plus souples (adaptation des voies de formation, des règlements, au besoin des bases légales)		Associations professionnelles, EFS, institutions de formation, Confédération/SEFRI, Ortra Forêt Suisse	
Développer conjointement des plans de carrière modèles et les itinéraires professionnels		Associations professionnelles, employeurs	
Promouvoir la bonne réputation des métiers forestiers à l'extérieur et encourager la fierté professionnelle à l'interne, p. ex. par des concours et une communication adéquate		Associations professionnelles, EFS	
Développer l'encouragement des talents		Associations professionnelles, EFS, institutions de formation	
Réaliser des campagnes de promotion de l'image		EFS, Confédération/OFEV, cantons, Codoc	

Champ d'action		Profils des exigences	
Forces		Faiblesses	
<ul style="list-style-type: none"> Diversité des domaines d'emploi Place pour de nouveaux groupes cibles (femmes, migrants) 		<ul style="list-style-type: none"> On ne sait pas exactement qui formule les profils des exigences Les profils des exigences pour les postes administratifs sont imprécis Les traditions, les représentations et les besoins diffèrent selon les régions 	
Chances		Risques	
<ul style="list-style-type: none"> Les profils des exigences sont enrichis par les besoins croissants Ils peuvent être reformulés De nouveaux groupes cibles peuvent être visés Une coordination avec des groupes de métiers apparentés est possible dans les domaines de l'agriculture, du génie rural (construction de chemins forestiers, de chemins d'exploitation, travaux pour les services communaux, etc.), de l'horticulture, etc. 		<ul style="list-style-type: none"> Dispersion Le degré de spécialisation peut empêcher l'ouverture 	
Objectifs			
<ul style="list-style-type: none"> Les profils des exigences sont orientés vers l'avenir et ouverts à la nouveauté à tous les niveaux et dans tous les domaines Les besoins de la pratique professionnelle sont clarifiés Les profils des exigences sont formulés en fonction des tâches Un équilibre est trouvé entre généralistes et spécialistes Les propriétaires des forêts/employeurs sont en mesure de formuler des profils des exigences 			
Mesures		Acteurs concernés	
Recenser les besoins de la pratique et identifier les tendances		EFS, associations professionnelles, Ortra Forêt Suisse, Ortra régionales	
Former les instructeurs (employeurs) à formuler des profils des exigences		EFS, EFS, Confédération/OFEV, cantons	
Formuler les profils des exigences en veillant à la comparabilité (terminologie, structures) et en tenant compte des nouveaux groupes cibles		Employeurs	
Organiser périodiquement des forums consacrés aux exigences		EFS, associations professionnelles	

Champ d'action		Compétences de base	
Forces		Faiblesses	
<ul style="list-style-type: none"> • Compétences sylvicoles marquées • Réflexion systémique et à long terme • Il existe de bons exemples, p. ex. pour les gardes forestiers • Grille de compétences relativement large (généraliste) 		<ul style="list-style-type: none"> • Les compétences de base sont en partie imprécises à l'heure actuelle • Ne correspondent pas toujours aux exigences • Se réfèrent aux filières de formation plutôt qu'aux exigences • Portent la marque du développement historique, sont peu ouvertes aux évolutions à venir • La détection précoce est laissée au hasard • Dans certains domaines, il y a une concurrence avec les spécialistes 	
Chances		Risques	
<p>De nouvelles compétences de base sont requises du fait des nouveaux besoins</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focalisation possible • Possibilité de réaliser des mandats pour d'autres domaines: p. ex. construction et entretien de chemins d'exploitation, travaux pour les services communaux, etc. • Compétences de coordination recherchées dans les domaines détente/wellness, santé, loisirs, pédagogie de la nature, gestion du gibier, dangers naturels, aménagements, entretien du paysage, des parcs et des jardins, transformation du bois • Les perspectives intégrales sont de nouveau plus demandées 		<ul style="list-style-type: none"> • Dispersion • Perte de possibilités d'exercer une influence de façon autonome 	
Objectifs			
<ul style="list-style-type: none"> • Le système de formation forestière suisse est axé sur les besoins de la branche et forme des diplômés aptes à relever les défis à venir • Les compétences de base sont décrites pour les niveaux « opération/exécution », « direction/planification », « fonctions relevant des pouvoirs publics » et « apprentissage et recherche » • Les compétences de base sont garanties dans la formation initiale et continue – en Suisse et/ou à l'étranger 			
Mesures		Acteurs concernés	
Clarifier les besoins de la branche		Institutions de formation, employeurs, associations professionnelles, EFS, Ortra Forêt Suisse	
Décrire les compétences de base		Institutions de formation	
Contrôler le processus continu et interinstitutionnel d'adaptation des profils (Conseil de la formation professionnelle Forêt)		Confédération/OFEV, CIC	
Influer sur la capacité des institutions de formation et garantir en particulier des formations de haute qualité à tous les niveaux		Confédération/OFEV, cantons, EFS, EFS, associations professionnelles	
Nouer des relations avec l'étranger voisin pour pouvoir réagir en cas d'éventuelles défaillances en Suisse		Confédération/OFEV, cantons, EFS, EFS, institutions de formation	

Transfert de connaissances	
Champ d'action	
Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • Compétences de base marquées dans le domaine forestier • Recherche appliquée et fondamentale de haut niveau dans le domaine de la forêt (universités/EPF/WSL) • Développement de la recherche forestière appliquée dans les HES • Le transfert de connaissances se déroule à différents niveaux • Est déjà pratiqué sous différentes formes (p. ex. dans la sylviculture de montagne) • Est déjà pratiqué dans le cadre de nombreuses activités 	<ul style="list-style-type: none"> • Le domaine de la forêt est « fermé » sur lui-même • Les autres professions qui s'intéressent à la forêt sont perçues comme des « ennemis » • La recherche sylvicole régresse • Peu d'expérience dans le développement de nouveaux produits en fonction de nouveaux besoins • Il manque un management de conduite pour le transfert de connaissances • Il manque des canaux spécifiques pour la génération de connaissances • L'excellence en matière de connaissances n'est pas utilisée pour l'image • Le transfert de connaissances déjà pratiqué est peu perçu
Chances	Risques
<ul style="list-style-type: none"> • Les nouveaux besoins en rapport avec la forêt favorisent et exigent le transfert de connaissances • La forêt et la sylviculture sont des thèmes idéaux pour le transfert de connaissances • L'interdisciplinarité augmente aussi les compétences propres 	<ul style="list-style-type: none"> • Une spécialisation poussée peut empêcher le transfert de connaissances • Pléthore d'informations / dispersion
Objectifs	
<ul style="list-style-type: none"> • Le transfert de et vers d'autres disciplines et vers la formation est garanti • Le transfert vertical de connaissances est garanti dans les deux directions (recherche/pratique) • Le transfert de connaissances entre généralistes et spécialistes est garanti • Le transfert de connaissances dans la population est garanti • Le transfert de connaissances est régulièrement repensé et adapté 	
Mesures	Acteurs concernés
Répertorier et rendre accessibles les bons exemples	Tous, en particulier Codoc
Exiger que le transfert de connaissances soit une partie standard des projets de recherche et d'autres mandats adéquats	Employeurs (Confédération/OFEV, cantons, EFS)
Continuer à réunir périodiquement un forum sur le transfert de connaissances forestières	Groupe de travail Transfert de connaissances forestières en Suisse
Intégrer le transfert de connaissances dans le profil des exigences pour les chercheurs et les responsables d'entreprise	Institutions de recherche, employeurs
Promouvoir la mise en réseau nationale et internationale de projets de recherche et de développement	Institutions de recherche, Confédération/OFEV, cantons, EFS
Optimiser les mesures existantes pour le transfert de connaissances dans la population, p. ex. les visites guidées en forêt, les jours de fermeture, etc.	Directeurs des entreprises forestières, SILVIVA, EFS, Codoc

Champs d'action	Partenariats/alliances
Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • Il existe des amorces de coopération internationale • Il existe des amorces de coopération entre les spécialistes 	<ul style="list-style-type: none"> • La coordination entre les « acteurs forestiers » en Suisse est faible • Il n'existe que peu ou pas d'alliances institutionnalisées au-delà de la branche • L'influence politique sur le système de formation forestière est faible • Les coopérations ne sont pas encore identifiées • La procédure de reconnaissance des filières de formation est compliquée et longue • Perméabilité internationale au niveau des hautes écoles
Chances	Risques
<ul style="list-style-type: none"> • La coopération en matière de formation peut réduire le problème des tailles critiques • Les nouveaux besoins en rapport avec la forêt créent de nouvelles possibilités de partenariat • Les alliances verticales dans le système de formation (niveaux de formation) peuvent être développées • Possibilités de collaboration en matière de formation initiale et continue avec d'autres secteurs, p. ex. agriculture et gestion des ressources naturelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Faible importance/petite taille de la branche • Fausse modestie de la branche forestière • Ségrégation/spécialisation • Acteurs concurrents plutôt que partenaires
Objectifs	
<ul style="list-style-type: none"> • La branche forestière est reconnue et constitue un partenaire attrayante en matière de formation • Les partenariats possibles sont identifiés • Les synergies possibles en matière de formation initiale et continue (p. ex. avec d'autres professions vertes et celles de la filière du bois) sont identifiées et utilisées • Les exemples de meilleures pratiques sont identifiés et formulés • Toutes les institutions de formation se connaissent et se reconnaissent comme partenaires de formation et fonctionnent en réseau 	
Mesures	Acteurs concernés
Conseil des acteurs politiques	Confédération/OFEV, SEFRI; cantons
« Lobbying »; informer systématiquement les décideurs politiques	Associations professionnelles, EFS, EFS
Développer des réseaux, soigner les points communs, s'orienter sur les exemples de meilleures pratiques, p. ex. en ce qui concerne <ul style="list-style-type: none"> - les professions vertes - les métiers de la filière du bois - les métiers de l'aménagement du territoire et de l'utilisation des ressources naturelles Partenaires possibles: geosuisse, société suisse de géomatique et de gestion du territoire, suissemelio, association suisse pour le développement rural	Associations professionnelles, Confédération/OFEV, cantons

5 Suite de la procédure

Le présent rapport veut donner des impulsions et initier des mesures ciblées en vue de renforcer la formation forestière en Suisse. A cet effet, les mandants de ce rapport – l'OFEV et la CIC – fixent l'ordre des mesures qu'ils jugent prioritaires et prennent ensuite contact avec les acteurs mentionnés dans les champs d'action. Au besoin, une réunion de lancement avec l'ensemble des acteurs concernés pourrait être judicieuse. L'OFEV et la CIC fixeront la manière dont ils entendent procéder d'ici l'été 2013.

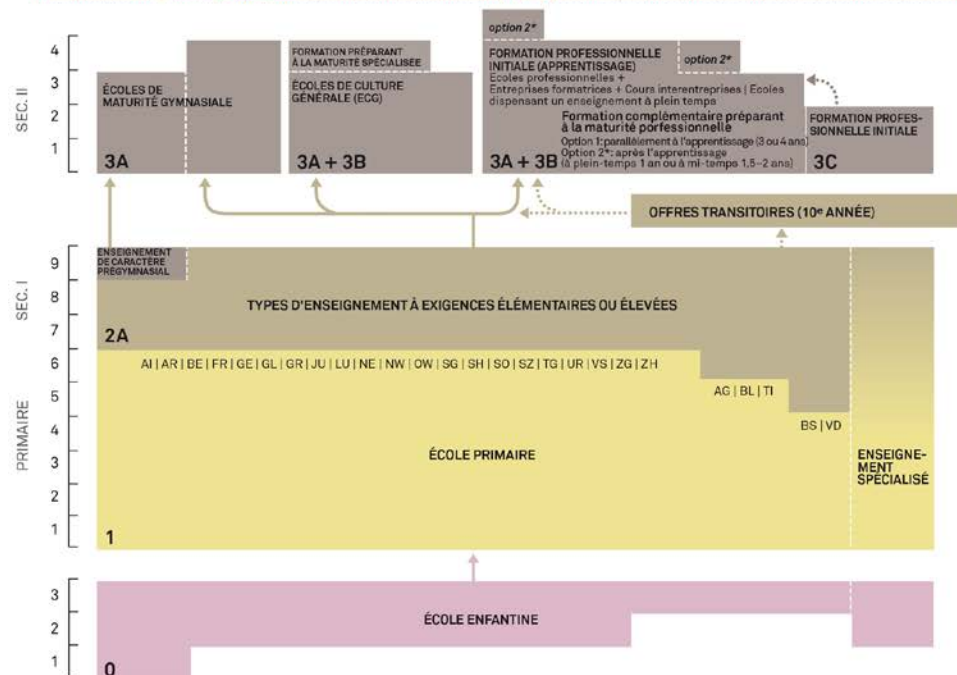
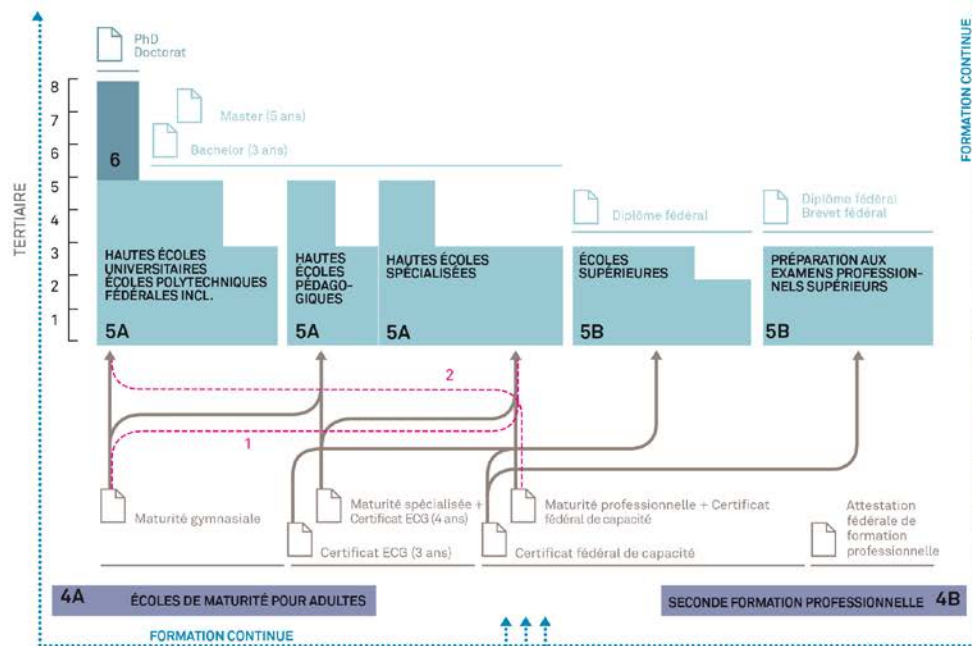
Ce rapport doit aussi servir d'input pour tous les acteurs concernés. Ceux-ci peuvent et doivent bien entendu agir de leur côté pour autant qu'ils approuvent les mesures proposées.

Annexes

1. Groupe de travail « Stratégie nationale en matière de formation forestière »

Fonction/domaine	Noms	Remarques
Confédération/OFEV	Rolf Manser	Chef de la division Forêts
Services forestiers cantonaux/CIC	Ueli Meier Fausto Riva	Président CIC Responsable cantonal de la formation (Tessin)
Etranger: Ministère fédéral autrichien de l'agriculture et de l'économie forestière	Martin Nöbauer	Chef de division
Domaine des EPF/hautes écoles	Prof. Harald Bugmann	EPFZ, professeur d'écologie forestière
Domaine des hautes écoles spécialisées	Bernhard Pauli	HAFL, Zollikofen, directeur de la filière Foresterie
Domaine des écoles supérieures	Alan Kocher	Directeur BZW Lyss
Domaine des écoles supérieures	Stefan Eisenring	Directeur Ibw
Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP)	Désirée Jäger	Directrice SRFP
Propriétaires forestiers et associations	Christina Giesch	Directrice Association forestière valaisanne
Formation continue Forêt/Environnement/Paysages	Andreas Bernasconi	Vice-président SIA
Expert en matière de formation dans le domaine de l'utilisation durable des ressources naturelles/du développement durable	Ueli Salvisberg	Office fédéral de l'agriculture (OFAG), expert dans le domaine des améliorations foncières

2. Système éducatif suisse



Scolarité obligatoire |
Le schéma de gauche correspond à la situation actuelle. Les cantons procèdent à l'harmonisation de leurs structures scolaires.
www.cdip.ch > HarmoS

© EDK CDIP CDEP CDPE, février 2012

ISCED
La présentation se réfère à l'ISCED (International Standard Classification of Education, www.uis.unesco.org). Cette classification attribuée à chaque niveau d'enseignement un code international (allant de l'ISCED 0 à l'ISCED 6), permettant ainsi une comparaison internationale des systèmes éducatifs.

- ISCED 6
- ISCED 5A + 5B
- ISCED 4A + 4B
- ISCED 3A-C
- ISCED 2A
- ISCED 1
- ISCED 0

- Diplôme
- Passerelle: 1 maturité gymnasiale → HES (stage professionnel)
- 2 maturité professionnelle → Université (examen complémentaire)
- Nombre d'années

3. Métiers forestiers en Suisse

Praticien forestier/praticienne forestière	Apprentissage de 2 ans
Forestier-bûcheron/forestière-bûcheronne	Apprentissage de 3 ans
Forestier-bûcheron chef d'équipe	Spécialisation avec certificat ibW
Conducteur/conductrice d'engins forestiers	Spécialisation avec brevet fédéral
Spécialiste câble-grue	Spécialisation avec brevet fédéral
Contremaître forestier/forestière	Spécialisation avec brevet fédéral
Garde forestier/forestière	Formation de 2 ans dans une école supérieure (Centres forestiers de formation de Lyss ou Maienfeld)
Bachelor en foresterie (HES)	Etudes de 3 ans en haute école spécialisée (Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires, Zollikofen)
Master in Life Sciences et Master in International Management of Forest Industries	Etudes de Master de 2 ans dans une haute école spécialisée (Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires, Zollikofen et hautes écoles partenaires)
Bachelor et Master en sciences de l'environnement (EPF)	Etudes de 5 ans à l'EPFZ avec approfondissement « gestion des forêts et du paysage »
Ranger	Formation continue en cours d'emploi pour professionnels dont la formation est en rapport avec la nature