

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Forstwesen = Swiss forestry journal = Journal forestier suisse

Herausgeber: Schweizerischer Forstverein

Band: 114 (1963)

Heft: 12

Artikel: La formation professionnelle des forestiers-bûcherons dans le Canton de Vaud

Autor: Reymond, C.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-765376>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 22.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

La formation professionnelle des forestiers-bûcherons dans le Canton de Vaud

5 ans d'expériences

Par *C. Reymond*, Grandson

Oxf. 945.33

1. Introduction

Le canton de Vaud a commencé l'étude du problème de la formation professionnelle des forestiers-bûcherons pendant l'hiver 1956/57. Une commission d'inspecteurs des forêts mit sur pied des idées et des solutions. Dès le printemps 1958, l'expérience véritable commença... A ce moment, il s'agissait de faire connaître ce métier nouveau, d'atteindre les milieux susceptibles de s'y intéresser, bref, de faire de la propagande! De plus, en cette même année 1958, la formation professionnelle préoccupait les forestiers suisses et ce thème fut porté à l'ordre du jour de l'assemblée générale de la Société forestière suisse. Ces circonstances conduisirent à faire un exposé à la radio et à écrire divers articles dans des revues professionnelles (cf. Journal forestier suisse, déc. 1958, La Forêt, août 1958). Il est intéressant cinq ans après de mesurer le chemin parcouru et de voir ce qu'il est advenu des idées émises au départ.

2. De 1958 à 1963

Le 14 avril 1958, le Conseil d'Etat approuvait le « Règlement d'apprentissage et d'examens de fin d'apprentissage de la profession de forestier-bûcheron ». Le métier était né et, grâce à l'art. 105 de la « Loi vaudoise sur la formation professionnelle du 23 mai 1950 » placé d'emblée sur le même pied que les autres professions. En effet, cet art. 105 dit ceci: « Les dispositions de la présente loi peuvent être appliquées à des professions qui ne sont pas régies par la loi fédérale, à condition que leur règlement d'apprentissage ait été édicté ou approuvé par le Conseil d'Etat. »

L'inconvénient qu'aurait constitué l'exclusion par la loi fédérale sur la formation professionnelle des professions relevant de la sylviculture, était ainsi éliminé sur le plan vaudois. Dans le même temps, des « Dispositions particulières à la profession », annexes à joindre au contrat d'apprentissage,

étaient élaborées et réglait les questions de rétribution, horaire de travail, outillage, etc.

Le premier apprenti forestier-bûcheron, qui habitait Villars-Burquin, commença le 14 avril 1958. Il fut imité le 1^{er} mai par deux jeunes gens de la Vallée de Joux puis en août, octobre et décembre par trois candidats encore, de Payerne, Noville et Rossinière. Ces six apprentis constituèrent la première volée.

Au printemps 1959, 15 jeunes gens de 16 et 17 ans commencèrent l'apprentissage, donnant une deuxième volée, tandis qu'au printemps 1960, 5 candidats seulement s'inscrivirent. Au printemps 1961, entrée en apprentissage de 23 candidats forestiers-bûcherons, puis en 1962, de 14, puis enfin au printemps de cette année de 17 jeunes gens formant respectivement les quatrième, cinquième et sixième volées. Cela donne une volée moyenne de 17 apprentis, soit un nombre dépassant les prévisions faites lors de l'étude de l'apprentissage.

Ces 79 apprentis furent accompagnés par 11 « art. 25 », terme abrégé utilisé pour désigner les ouvriers se présentant à l'examen de fin d'apprentissage en vertu des dispositions de l'art. 25 de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

En automne 1960, eut lieu le premier examen de fin d'apprentissage. Cette session revêtit la forme d'un cours pour experts aux examens dirigé par le chef du service vaudois de la formation professionnelle. Dès le début, le collège des experts fut formé sur une base paritaire avec des représentants des ingénieurs forestiers, des gardes de triage et des forestiers-bûcherons. Depuis lors, chaque printemps et chaque automne eut lieu une session réunissant un nombre variable de candidats.

Il est évident que le « char », formation professionnelle, ne roula pas dès le début sans à-coup et d'une bonne allure régulière. Il fallut mettre en place les organes s'occupant de l'apprentissage, commissaire professionnel, experts aux examens, responsables des cours professionnels; il fallut aussi que tous ces gens, qui n'avaient, à quelques exceptions près, guère de formation préalable fassent l'effort de se mettre au courant, de préparer un cours, d'organiser une activité nouvelle. C'est-à-dire qu'au début les candidats forestiers-bûcherons ne purent pas bénéficier en plein des bienfaits de l'apprentissage et que, en ce qui concerne les cours professionnels particulièrement, les premières volées furent désavantagées. Ce n'est que depuis la fin de 1961 que notre « char » roule d'une manière pas trop cahotante. Le règlement d'apprentissage du 14 avril 1958 révéla rapidement quelques imperfections. On profita de sa réédition pour le corriger et ce premier arrêté fut abrogé par le Règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage du 13 octobre 1961, en vigueur actuellement. En même temps, les « Dispositions particulières à la profession » furent revues et améliorées.

On s'aperçut rapidement :

1. que les gardes-forestiers, désignés par le terme de maîtres d'apprentissage, étaient appelés à jouer un rôle important dans la formation des apprentis ;
2. que l'enseignement professionnel et le travail chez les employeurs devaient être mis en harmonie.

C'est ce qui conduisit à l'organisation des cours pour maîtres d'apprentissage. Un premier cours eut lieu en 1960 à Gimel ; d'une durée de trois jours seulement, il fut trop bref et trop précipité pour être vraiment efficace. Par contre, un cours d'une semaine eut lieu en juin de cette année à Bière. Il réunit tous les gardes ayant la charge d'apprentis et il semble qu'il permit de faire un net pas en avant.

3. Modalités de l'apprentissage

L'apprenti forestier-bûcheron est traité comme ses collègues des environs deux-cent-cinquante autres professions soumises à l'apprentissage dans le Canton de Vaud. En ce qui concerne contrats, obligations du patron et de l'apprenti, assurance des apprentis, etc., etc., les dispositions sont celles de la loi cantonale sur la formation professionnelle. On peut donc se borner à énumérer ici quelques éléments propres à l'apprentissage de forestier-bûcheron.

L'apprentissage est de trois ans, durée qui a été choisie à cause de l'ampleur des connaissances à acquérir, de l'alternance des travaux avec les saisons, travaux qui dans la pratique ne sont pas forcément exécutés tous la même année, de la nécessité de pouvoir adapter les exigences le plus longtemps possible au développement physique des apprentis.

L'âge d'entrée minimum est de 16 ans et l'apprentissage doit commencer en principe au printemps, afin que l'élève bénéficie au début d'une saison clémente.

Le temps d'essai, c'est-à-dire la période pendant laquelle l'apprenti et l'employeur peuvent rompre sans autre le contrat s'ils se rendent compte qu'il y a inaptitude au métier, est de trois mois.

Dès le début, le jeune homme participe aux travaux saisonniers. Il est aux ordres du garde-forestier, maître d'apprentissage ; suivant les circonstances, l'apprenti travaille avec le garde-forestier ou bien il est attribué à une équipe du triage. Le maître d'apprentissage veille à ce que les travaux n'excèdent pas les possibilités physiques de l'élève, il fait en sorte que au fur et à mesure de l'avancement les branches de la profession soient étudiées, puis reprises et approfondies, les difficultés étant progressivement augmentées.

Pendant les deux premières années, l'apprenti fréquente les cours professionnels, qui sont de deux sortes :

- a) les cours hebdomadaires d'un jour consacrés aux branches générales et aux branches professionnelles ;
- b) les « cours centraux », de une à deux semaines chacun, pendant lesquels les apprentis sont réunis pour l'étude de l'exploitation des bois, de la sylviculture et de certaines tâches du génie-civil forestier.

Pendant la troisième année, a lieu un stage de six mois dans une région différente de celle du lieu d'apprentissage. Ce déplacement doit permettre à l'apprenti d'élargir son horizon.

Le programme comprend :

- a) les connaissances pratiques professionnelles ;
 - b) les connaissances théoriques professionnelles ;
 - c) les connaissances générales.
- a) Connaissances pratiques :

Elles doivent être maîtrisées par le jeune ouvrier. Celui-ci doit être capable de façonner du bois dans n'importe quelles circonstances, à l'aide d'un outillage mécanique. Toutefois, la scie-rabot est maintenue dans le programme d'apprentissage en première année pour des raisons didactiques et de possibilités physiques de l'élève. Le forestier-bûcheron doit être capable d'entretenir et d'affûter correctement son outillage, d'exécuter convenablement et sans surveillance directe les travaux culturaux dans les rajeunissements et fourrés, les travaux, de pépinière, de plantation. Il doit de même connaître l'entretien des chemins, le maniement d'outils d'arpentage simples (jalons, chevillère), la construction et l'entretien de clôtures, le maniement des explosifs courants.

- b) Connaissances théoriques :

Dans les domaines suivants, l'apprenti doit recevoir des notions utiles à la compréhension de son métier et de ses exigences :

Exploitation des bois (prévention des accidents).

Sylviculture (connaissance des essences, de la forêt, de sa constitution et de sa vie).

Aménagement.

Technologie (valeur des bois, défauts des bois).

- c) Connaissances générales :

Elles comprennent comme pour tous les apprentis vaudois, le calcul, la comptabilité, le français, l'instruction civique et l'économie publique.

L'examen de fin d'apprentissage, à la fois théorique et pratique, a lieu en forêt et dure un jour et demi. Il est réussi lorsque la moyenne générale est

égale ou inférieure à 3 (meilleure note = 1), mais à condition aussi que la moyenne de l'examen pratique et que les notes des branches « exploitation des bois » et « sylviculture » soient égales ou inférieures à 3.

L'apprenti reçoit pour son travail les rémunérations ci-dessous :

1. année, 1. semestre :	100.—
1. année, 2. semestre :	190.—
2. année :	300.—
3. année :	450.—

La fréquentation des cours centraux ou hebdomadaires ne donne pas lieu à des retenues.

L'horaire de travail est en moyenne de :

1. année :	8 h.
2. année :	8 h. 30.
3. année :	9 h.

En fait, l'apprenti s'adapte à l'horaire des gens avec lesquels il travaille. Il fera donc en règle générale davantage d'heures par jour, ce qui assure une compensation pour le temps perdu par suite d'intempéries. Ces pertes de temps par pluie ou neige peuvent être réduites à un minimum par l'organisation de travaux en atelier, affûtage, entretien de l'outillage, travaux sur bois, etc...

Au début de sa période de formation, l'apprenti touche un outillage personnel comprenant serpe, sécateur, hache, veste imperméable, casque de protection, genouillères, mètre à mesurer, pierre à aiguiser. Cet outillage est payé par l'apprenti, par retenues sur son salaire.

4. Enseignement professionnel

L'organisation de l'enseignement professionnel est de tous les problèmes celui qui a donné le plus de fil à retordre. Dès le début, l'idée avait été émise d'une « école » dans laquelle les apprentis seraient rassemblés pendant trois mois de l'hiver. L'intention était de parer aux pertes de temps dues aux intempéries hivernales et de donner aux élèves un enseignement uniforme. Il était à craindre en effet que l'apprenti, livré aux seuls soins d'un maître d'apprentissage, si bien intentionné soit-il, ne reçoive pas un véritable enseignement de son métier. En outre, des cours hebdomadaires ou bimensuels étaient prévus.

Très vite, il fallut se rendre compte que la solution « école », telle qu'elle était imaginée, n'était pas possible. L'absence de locaux dans les lieux qui auraient convenu, la difficulté de trouver un responsable de l'enseignement, l'expérience d'un cours de bûcheronnage tenu en hiver, montrèrent que cette idée n'était pas réalisable, ni même désirable, dans les conditions actuelles.

Il fallut donc repenser le problème pour en arriver après pas mal de tâtonnements à ceci : L'enseignement des branches professionnelles est assuré par trois inspecteurs des forêts. L'un s'occupe de tout le problème de l'exploitation des bois, du débardage, de la connaissance et de l'entretien de l'outillage. Le deuxième est responsable de la sylviculture comprenant des notions de botanique générale, la connaissance des essences forestières, l'exécution des travaux cultureux; de pépinière et de plantation.

On reconnaît là les deux « pôles » de la formation du forestier-bûcheron, exploitation des bois et sylviculture, qui se manifestent à l'examen de fin d'apprentissage par la caractèrè de branches éliminatoires qui leur a été conféré (cf. chap. 3).

Le troisième responsable de l'enseignement s'occupe de toutes les branches dites « annexes », telles que l'entretien des chemins, la construction de clôtures, la connaissance des explosifs, les notions d'arpentage, d'aménagement, de législation, etc.

Les branches générales (non professionnelles et obligatoires pour tous les apprentis vaudois) sont enseignées par des maîtres spécialisés relevant de l'Ecole complémentaire professionnelle de Lausanne (ECPL).

Pour chacun des responsables, l'enseignement des branches professionnelles comprend deux parties :

1. Les cours hebdomadaires qui ont lieu chaque lundi pendant deux ans, à Lausanne, dans les locaux de l'ECPL. Les trois responsables se partagent les heures disponibles et apportent aux apprentis l'enseignement théorique des branches qui les concernent.

Il convient de rappeler ici que l'ECPL est un vaste bâtiment construit par la Société industrielle et commerciale de Lausanne dans laquelle un grand nombre d'apprentis reçoivent l'enseignement professionnel. La conception de base est de mettre à disposition de chaque maître un local de théorie contigu à un atelier où la théorie peut être immédiatement illustrée ou le travail exercé.

2. Les cours centraux qui réunissent les apprentis pour des travaux pratiques plusieurs fois dans l'année pendant une à deux semaines. L'idée qui a présidé à l'introduction de ces cours est celle qui est à la base de l'ECPL : l'illustration par le travail pratique de l'enseignement théorique. Ne pouvant avoir l'un à côté de l'autre la salle de théorie et la forêt d'enseignement, on a été conduit à séparer dans le temps et dans les lieux cette théorie et cette pratique qu'il serait pourtant si désirable de conjuguer le plus étroitement possible. Actuellement, le cycle des cours centraux est le suivant :

1. année

- cours d'initiation, 1 semaine, avril. But : connaissance générale de la forêt, maniement de la hache, travaux de pépinière ;

- cours de sylviculture I, 2 semaines, juin. But : connaissances des travaux culturaux dans les rajeunissements et fourrés, cas simples ;
- cours de bûcheronnage manuel, 2 semaines, septembre. But : exploitation manuelle des bois.

2. année

- cours de sylviculture II, 2 semaines, juin. But : connaissance des travaux culturaux dans les rajeunissements et fourrés, cas difficiles ;
- cours de chemins et clôtures, 1 semaine, juin. But : construction de clôtures, notions de construction de murs secs, entretien de chemins, notions sur la préparation des mortiers ;
- cours de bûcheronnage mécanique, 2 semaines, septembre. But : exploitation mécanique des bois.

Fin 2. année — début 3. année

- cours de perfectionnement, débardage et minage, 3 semaines, avril—mai. But : exploitation des bois dans des conditions difficiles, exemples de débardage, maniement des explosifs.

On remarquera la progression des difficultés au fur et à mesure de l'avancement dans l'apprentissage et les périodes des cours centraux, qui introduisent en quelque sorte les travaux chez les maîtres d'apprentissage, exemple : cours de sylviculture en juin au début de la période des travaux culturaux, cours de bûcheronnage en septembre avant la période des exploitations.

Quels sont, après quelques années d'expérience, les avantages que l'on peut mettre au compte des cours centraux ?

1. Ils ont apporté dans les connaissances pratiques des apprentis une normalisation qui n'aurait assurément pas pu être atteinte sans eux.
2. Ils ont mis les apprentis en contact avec du matériel moderne — particulièrement en exploitation des bois — encore très peu introduit dans les administrations forestières.
3. Ils ont mis les apprentis en contact également avec des problèmes qu'ils n'auraient pas, très souvent, rencontrés chez leurs employeurs.
4. Ils ont permis d'approfondir l'enseignement, d'expliquer les raisons des méthodes de travail, de soigner les détails.
5. Ils ont contribué à développer l'esprit de corps des jeunes forestiers-bûcherons.

Les cours centraux présentent en contre-partie divers inconvénients qu'il convient de reconnaître :

1. Ils provoquent, surtout en première année, des déplacements fréquents des apprentis, que leurs maîtres d'apprentissage ne « voient » plus, ce qui nuit à la tâche de ces derniers.

2. Ils risquent d'escamoter le rôle du maître d'apprentissage qui peut être incité à se dire « l'enseignement, c'est l'affaire des cours, moi, je n'ai qu'à donner du travail à mon élève ».
3. Ils provoquent un travail d'organisation, d'administration et de direction assez considérable, d'où une grosse surcharge pour les responsables.

On a cherché à parer aux inconvénients en organisant les cours toujours aux mêmes endroits, ce qui simplifie considérablement les problèmes administratifs, et en mettant sur pied un cours pour maîtres d'apprentissage (cf. chap. 5).

5. Cours pour maîtres d'apprentissage

Nous ne reviendrons pas ici sur le cours organisé en 1960 (cf. chap. 2). S'il n'a assurément pas été inutile, il a tout de même été trop bref et trop précipité dans son déroulement pour avoir vraiment une influence. En outre, personnel enseignant et maîtres d'apprentissage, ne disposaient pas en 1960 de l'expérience précieuse qu'ils ont pu apporter en 1963. Ainsi que cela a été dit déjà plus haut, il s'est avéré rapidement qu le garde-forestier était l'élément essentiel parmi toutes les instances qui participent à la formation des apprentis. C'est lui qui est en contact direct avec l'élève, qui le connaît bien, qui lui apprend véritablement son métier. De son attitude vis-à-vis du candidat dépend pour une large part l'échec ou la réussite de celui-ci.

Il ne s'agit pas ici de minimiser le rôle de l'inspecteur des forêts, qui doit exercer une surveillance générale sur la formation de l'apprenti, veiller à ce que le déroulement de l'apprentissage soit normal, conforme au programme et aux aptitudes physiques du jeune homme et garder avec celui-ci le contact humain indispensable. Toutefois, l'inspecteur des forêts ne peut pas, de par sa fonction, former l'apprenti au sens propre.

Or, nos gardes-forestiers ont été « embarqués » dans l'aventure « formation professionnelle » sans aucune préparation. Sans doute avaient-ils connaissance du Règlement d'apprentissage, pouvaient-ils avoir recours aux conseils de leur inspecteur des forêts ou des responsables de la formation professionnelle ! Sans doute aussi, avec leur solide bon sens étaient-ils capable de faire face à la situation ! Cela a été le cas et les gardes-forestiers fonctionnant comme maîtres d'apprentissage ont formé leurs apprentis avec le maximum de soin et de conscience professionnelle.

Néanmoins, un certain flottement régnait, l'enseignement professionnel ne trouvait pas vraiment son prolongement dans le travail chez le maître d'apprentissage et les gardes-forestiers eux-mêmes appelaient de leurs vœux un cours qui pût leur permettre de parfaire et de mettre à jour leurs connaissances.

Un cours pour maîtres d'apprentissage eut donc lieu en juin 1963. Il réunit 34 gardes-forestiers vaudois, ayant la responsabilité de un ou plusieurs

apprentis, et fut conduit par le commissaire professionnel et les trois inspecteurs des forêts chargés de l'enseignement aux apprentis.

Le but général était l'étude des problèmes posés par la formation des forestiers-bûcherons. Il s'agissait de placer les maîtres d'apprentissage en face de leurs responsabilités, de préciser les matières et les méthodes enseignées, de mettre en harmonie l'enseignement, tel qu'il est apporté par les cours professionnels, et le travail, tel que le maître d'apprentissage doit l'exiger de son élève.

Le cours comprenait quatre parties qui, quant au temps consacré étaient fort inégales :

1. la sylviculture ;
2. l'exploitation des bois, et la connaissance de l'outillage ;
3. les branches dites « annexes » ;
4. les généralités sur la formation professionnelle.

La sylviculture fut l'objet principal à cause de la complexité de la matière et parce que c'était l'occasion de faire parvenir jusqu'aux gardes les notions nouvelles des unités culturelles, unités d'interventions, stades d'évolution, critères d'intervention, etc. Il s'agissait donc d'apprendre quelque chose de nouveau. Les tâches respectives de l'inspecteur des forêts, du garde-forestier et du forestier-bûcheron furent définies telles qu'elles sont décrites ci-dessous sommairement :

Inspecteur des forêts :

Définit les unités culturelles, UC, et les unités d'intervention, UI.

Exemple : l'UC. doit être un massif, irrégulier, d'épicéas et sapins avec un mélange en groupes et bouquets de hêtres et autres feuillus formant le 30 à 40 pour cent du total des tiges.

Garde-forestier :

Traite les UI. en fonction du but défini par l'inspecteur des forêts.

Dans notre exemple, il choisira les lieux où il veut former les groupes d'épicéas, de sapins, où il veut maintenir les feuillus, où il veut faire fusionner des touffes pour en faire des groupes ou des groupes pour en faire des bouquets. La décision d'effectuer des plantations en remplacement de parties sans valeur sera prise après discussion entre l'inspecteur des forêts et le garde.

Forestier-bûcheron :

Le forestier-bûcheron, lui, devra traiter les divers groupes et bouquets en y appliquant les directives du garde. Ainsi dans l'exemple : de telle ou telle partie, il devra former un groupe d'épicéas, dans telle autre, il devra éduquer les hêtres.

Il est clair qu'il ne peut pas remplir cette tâche s'il n'a pas un minimum de connaissances sur le tempérament des essences, sur l'évolution des peuplements forestiers, sur la botanique.

Dans le cours de l'évolution des peuplements, le forestier-bûcheron traite, selon directives, rajeunissements et fourrés, le garde-forestier griffe dans les gaulis et perchis où il faut pousser le peuplement en hauteur, l'ingénieur-forestier martèle dans la futaie où il s'agit de dégager fortement pour obtenir le maximum d'accroissement, puis de préparer la régénération.

En *exploitation des bois*, il n'y avait pas de nouveautés, mais il convenait de codifier les méthodes, de mettre en accord maîtres d'apprentissage et personnel enseignant. L'entretien de l'outillage et l'affûtage ont été mis au point. Pour le moment, le débardage reste entre les mains de l'enseignement ; c'est en effet une discipline qui, dans la pratique, est encore trop empirique et soumise à la fantaisie ou à l'expérience plus ou moins bonne de chaque débardeur.

Quant à l'exploitation proprement dite, il a été convenu que la scie-rabot devait être maintenue en première année ; elle seule, en effet, permet un travail suffisamment lent pour pouvoir juger et comprendre l'effet des opérations, la réaction de l'arbre aux coins, le rôle de l'entaille et de la forme de la bande de bois faisant charnière.

L'abatage doit rester un travail contrôlé, soigneux et précis. On enlève sur l'arbre debout uniquement les plus gros empâtements de racines, ceux qui gênent à l'introduction du plateau de la scie, ceux aussi qui gêneraient au contrôle et au maintien de la direction d'abatage. On laisse suffisamment de bois pour que les coins puissent « tirer ». L'arbre doit s'abattre dans la direction où l'on veut : tout le reste du façonnage s'effectue à la scie mécanique et à l'aide d'une hache légère et bien adaptée mise au point spécialement pour les jeunes forestiers-bûcherons.

Dans le domaine des *branches dites « annexes »*, l'accent fut mis sur la connaissance et le maniement des explosifs usuels. Avec la pénurie actuelle de main-d'œuvre, il est impensable de confier les petits travaux de génie-civil forestier à des entreprises spécialisées ; il faut que nos forestiers-bûcherons soient aptes à effectuer des tâches, telles que pose d'une cunette, pose d'une clôture, réparation d'un tronçon de mur, démolition d'un « bec » de rocher, etc.

En plus, il faut que nos ouvriers comprennent le pourquoi de leurs travaux, qu'ils sachent quels sont les rôles, quelle est la place dans notre pays, quelle est la protection dont bénéficie chez nous cette forêt dans laquelle ils œuvrent et gagnent leur vie. D'où un certain nombre de connaissances générales qui font partie du bagage des apprentis et dont il fallait préciser l'ampleur devant les maîtres d'apprentissage.

En prévoyant quelques heures consacrées aux *problèmes généraux posés par la formation professionnelle*, l'intention était double :

a) donner aux gardes-forestiers un embryon de « formation générale ».

En leur parlant :

de l'évolution de la formation professionnelle des forestiers-bûcherons

dans notre pays (en citant entre autres et par exemple le règlement d'apprentissage romand de 1925), de ses buts généraux, des diverses lois qui la réglementent, des organismes qui en assurent la marche ;

b) tendre à une uniformisation dans le traitement des apprentis.

En exposant :

comment doivent être réglés les problèmes d'organisation et d'administration, tels que travail lors des intempéries, durée du travail, carnet de travail, organisation des stages, compensation des heures perdues, etc.

Deux chapitres traités lors de la préparation du cours un peu en parents pauvres furent lors de la présentation devant les gardes-forestiers des révélations, l'un, la « prévention des accidents » par l'intérêt qu'il éveilla chez les gardes-forestiers, l'autre, les « premiers secours en cas d'accident » par la qualité de la présentation d'un médecin-praticien et le succès conséquent qu'elle eut auprès de l'auditoire.

Il est évidemment encore trop tôt pour dire quelle va être l'influence du cours pour maîtres d'apprentissage sur l'évolution de la formation professionnelle des forestiers-bûcherons, mais le comportement, l'intérêt manifesté par les participants, leur ouverture d'esprit autorisent les plus légitimes espoirs. En tout cas, des incompréhensions ont été supprimées et un dialogue fructueux établi.

6. Situation actuelle et problèmes d'avenir

Après cinq ans de formation professionnelle, 24 jeunes gens, ayant suivi l'apprentissage régulier, et 11 ouvriers, par la voie de l'art. 25, ont obtenu leur certificat de forestier-bûcheron. Rappelons que 54 apprentis sont en cours de formation en 1., 2. et 3. année, tandis que 3 candidats ont échoué, mais ont la possibilité de subir une fois encore l'examen final.

Signalons encore que 9 jeunes gens ont rompu leur contrat ou ont été éliminés par leur employeur pendant la première ou la deuxième année de leur période d'instruction. Ils ne sont pas comptés dans les chiffres cités au début du chap. 2.

Les occupations actuelles de ces diplômés sont les suivantes :

- Fonctionnant comme garde-forestier, sans en avoir encore le titre 2, soit le 6 %
- Chef d'équipe forestière : 8, soit le 23 %
- Forestier-bûcheron (ouvrier) : 21, soit le 59 %
- Abandonné la profession : 4, soit le 12 %

De ces quatre derniers, l'un a été engagé par une compagnie de chemin de fer de montagne où il a l'occasion d'exercer son propre métier.

Si l'on songe que dans toutes les professions, dix ans après la fin d'un apprentissage, le 40 à 50 pour cent des titulaires du certificat ont changé de métier, il n'y a pas lieu de trop s'alarmer pour le déchet actuel.

Il est intéressant aussi d'examiner quelle est la provenance des apprentis (sans les « art. 25 »):

- fils de gardes-forestiers, ou de bûcherons: 16
- fils de personnes pratiquant un métier du bois (menuisier, scieur, etc.): 6
- fils de paysans: 20
- fils de personnes pratiquant une profession sans relation avec la forêt ou avec le bois: 38
- habitant la ville: 21
- habitant la campagne: 59
- habitant les régions des Alpes: 15
- du Jura: 23
- du Plateau: 42.

Il est tout de même un peu inattendu de constater que des professions sans relation avec la forêt fournissent la moitié de nos apprentis et que le quart de ceux-ci se recrutent en ville.

Un recul de cinq ans dans le domaine qui nous occupe est trop court pour tirer des conclusions définitives; on peut tout de même essayer de faire le point et d'esquisser les tâches de l'avenir.

1. La formation des forestiers-bûcherons a rencontré un accueil favorable. Le départ a été bon grâce à la collaboration du Service cantonal des forêts, des inspecteurs des forêts, des gardes-forestiers et avec l'appui des organes du Service de la formation professionnelle.
2. Parmi nos apprentis, il y a, comme dans toutes les professions, des éléments d'un niveau supérieur à la moyenne, quelques types médiocres, mais aussi et surtout une masse de bons gaillards travailleurs, disposés à faire de leur mieux et disciplinés. Ils forment assurément un réservoir très valable de futurs bons ouvriers, chefs d'équipe et gardes-forestiers.
3. Les cours centraux, qui ont reçu dans le Canton de Vaud un développement supérieur à ce qui se fait ailleurs, se sont révélés utiles (cf. plus haut chap. 4). Toutefois, ils ne pourraient être étendus davantage sans nuire au rôle que le maître d'apprentissage, (garde-forestier), doit exercer.
4. Le recrutement des apprentis paraît assuré; mais il faut faire de la propagande, faire connaître un métier souvent encore ignoré, faire jouer l'attrait que le travail en forêt, avec la vie au grand air qu'il implique, une certaine liberté ou plutôt une discipline librement consentie qui est encore l'apanage du forestier-bûcheron, peut offrir. Mais il faut aussi — et cela amène à parler des tâches de l'avenir — que le jeune forestier-bûcheron trouve au bout de sa formation professionnelle les conditions d'engagement et de rétribution auxquelles il peut prétendre. A l'heure où presque toutes les professions accordent les gros salaires, la sécurité de l'emploi, la réduction du temps de travail, il faut absolu-

ment que les propriétaires forestiers offrent ce que ailleurs, on donne déjà. Or malheureusement, on est encore loin d'en être là partout et il reste un gros effort à faire si l'on ne veut pas que le métier perde un attrait que la vie au grand air et la liberté ne suffiront pas à lui donner.

Une autre tâche d'avenir — d'un avenir d'ailleurs très proche — est la mise sur pied de l'école des gardes-forestiers. Cette école formera la suite logique de l'apprentissage, pour ceux qui, grâce à leurs capacités et à leur goût, aspireront à devenir gardes-forestiers.

La pénurie menaçante de gardes, le vœu de plusieurs forestiers-bûcherons diplômés de pouvoir accéder à cet échelon supérieur, rendent l'ouverture de cette école urgente. En ce qui concerne la formation proprement dite du forestier-bûcheron, il s'agira de se préoccuper des problèmes suivants :

1. Nouvelle révision du règlement d'apprentissage pour tenir compte des expériences faites et pour s'adapter aux nouvelles lois fédérale et cantonale sur la formation professionnelle, qui doivent bientôt être mises en vigueur.

Citons un exemple: un article du règlement actuel dit: «L'apprenti doit avoir au moins 16 ans dans l'année».

Cette disposition, claire, indiscutable, séduisante par là même, est pourtant trop rigide. Le jeune homme de 15 ans, physiquement apte au métier, qui voudrait commencer l'apprentissage, comme la loi lui en donne la possibilité, est exclu. En mettant «en règle générale» au début de l'article, on gagnerait une souplesse, qui peut être — un cas récent l'a prouvé — nécessaire.

2. L'organisation actuelle des cours hebdomadaires ne donne pas satisfaction. Il est en effet regrettable de garder en salle en été, même un jour seulement par semaine, des apprentis pour lesquels cette saison est la plus propre au travail en forêt. En outre, l'absence de cours pendant toute la troisième année handicape les élèves dans la préparation de leur examen final.

Il faudra arriver à concentrer les cours hebdomadaires sur les trois saisons d'hiver en laissant libre la période estivale. Dans l'état actuel de sur-occupation des locaux à l'École complémentaire professionnelle, c'est une chose impossible. La création de l'école des gardes et les facilités de communication que l'installation du futur Technicum cantonal à Yverdon laisse entrevoir permettent d'envisager le déplacement des cours pour apprentis à Yverdon et leur concentration sur l'hiver.

3. L'enseignement et les autres tâches (examens, surveillance) qui incombent aux inspecteurs des forêts du fait de la formation professionnelle, représentent une surcharge de travail importante. L'ouverture de l'école des gardes ne fera qu'aggraver cette situation. Et pourtant, il paraît très souhaitable que l'enseignement professionnel, en tout cas pour la majeure partie, reste l'affaire de praticiens.

Si l'on se réfère à ce qui se passe dans d'autres professions, on arrivera à faire face à la situation en confiant l'enseignement aux apprentis forestiers-bûcherons à des gardes-forestiers. Actuellement, cette solution serait déjà partiellement réalisable dans certaines branches, tandis que dans d'autres, on en est encore loin. Il est certain toutefois que à la longue, on trouvera les éléments qui seront capables, de mener l'enseignement professionnel, théorique et pratique, dans toutes les branches faisant partie du programme, comme d'assurer les autres tâches que requière la formation professionnelle.

4. Le niveau des connaissances à inculquer aux apprentis est un problème encore controversé. Faut-il maintenir un niveau bas, qui permette à chacun de passer et former ainsi le plus grand nombre possible de forestiers-bûcherons? Cela répondrait assurément à la nécessité ou nous sommes de renouveler notre main-d'œuvre qui disparaît et vieillit rapidement? Faut-il au contraire viser haut et sélectionner impitoyablement? La vérité, comme presque toujours, est probablement entre deux. Toutefois, si l'on tient compte de la mécanisation croissante, des risques d'accidents que présentent beaucoup de travaux forestiers, de l'isolement dans lequel œuvrent souvent les ouvriers, il paraît évident que la préparation des apprentis doit viser à obtenir un degré nettement supérieur à celui qu'on atteint par leur simple expérience les ouvriers actuellement en activité. De plus, si l'on veut que la profession ne reste pas une profession de second ordre, réservée à ceux qui ne peuvent entreprendre autre chose, comme c'est malheureusement un peu la croyance dans le public actuellement, il est indispensable de lui donner un niveau convenable, comparable à celui de professions apparentées. Pour le moment, nous ne sommes certainement pas restés en arrière avec nos apprentis. Peut-être sommes-nous allés trop loin? On l'entend dire! Il est prématuré de l'affirmer. Une expérience est en train, il faut la poursuivre, il faudra sans doute s'infléchir dans un sens ou dans un autre, évoluer, mais, pour le moment, rien n'autorise à dire que la voie suivie est fautive et qu'il faille brutalement l'abandonner.

Zusammenfassung

Die Berufsausbildung der Waldarbeiter im Kanton Waadt

In einer Epoche, wo man viel von Berufsausbildung spricht, ist es interessant, die Versuche, die im Kanton Waadt seit fünf Jahren gemacht werden, zu verfolgen, obwohl eine so kurze Periode nicht die genügende Unterlage gibt, um endgültige Schlüsse zu ziehen.

Der Waldarbeiterlehrling, dessen Ausbildung durch das Berufsausbildungsgesetz geregelt ist, wird, was Arbeitsvertrag, Versicherung, Verpflichtungen usw. anbelangt, gleich behandelt wie seine Kollegen aus den 250 anderen Berufen.

Die Ausbildungszeit beträgt drei Jahre und das erforderliche minimale Alter 16 Jahre. Der Lehrling ist einem Förster zugeteilt, der als Lehrmeister wirkt. Die Berufslehre besteht einerseits aus wöchentlichen Kursen während der zwei ersten Jahre und aus Zentralkursen von 1–2 Wochen, die 2- bis 3mal im Jahr stattfinden, andererseits. Die Zentralkurse haben zum Ziel, die praktischen Kenntnisse der Schüler zu vertiefen, sie mit modernem und perfektioniertem Werkzeug in Kontakt zu bringen, sie mit neuen Problemen vertraut zu machen und vor allem einen Korpsgeist zu schaffen. Während des dritten Jahres absolviert der Lehrling in einer anderen Gegend ein Praktikum von sechs Monaten, damit er verschiedene Probleme kennenlernt. Am Anfang bekommt der Lehrling eigenes Werkzeug, das er aus seinem Verdienst bezahlen muß.

Die Berufsausbildung ist drei Oberförstern anvertraut, die sich in drei Sparten teilen: Holznutzung, Waldbau und übrige Gebiete. Andererseits gibt es Kurse für die Lehrmeister, deren Hauptzweck es ist, die Ausbildung zu vereinheitlichen und den Förstern eine gewisse Allgemeinbildung zu geben. Die Lehrabschlußprüfungen sind einer Expertenkommission unterstellt, die zu gleichen Teilen aus Forstingenieuren, Förstern und Waldarbeitern besteht.

Nach fünf Jahren Anwendung kann man folgende Bemerkungen über die Berufsausbildung machen. Die momentane Organisation der wöchentlichen Kurse genügt nicht ganz, da für die praktische Tätigkeit nicht genügend Platz gegeben ist, und andererseits sollten sie während einer gewissen Zeit im Sommer unterbrochen werden, dafür aber im dritten Jahr weitergehen, damit eine bessere Vorbereitung für die Schlußprüfungen möglich ist. Die Zentralkurse scheinen, abgesehen von einigen Schwierigkeiten betreffend Ortswechsel und Organisation, zu genügen.

Wenn man das Problem der Rekrutierung von Lehrlingen betrachtet, stellt man fest, daß, wenn eine angemessene Reklame gemacht wird, um den Beruf aufzuwerten, wie das auch geschehen ist, die Zahl der sich einschreibenden Lehrlinge genügend ist (17 im Mittel pro Jahr). Es ist interessant festzustellen, daß die Hälfte der bis heute eingeschriebenen Lehrlinge keine Eltern haben, deren Beruf mit dem Wald in Verbindung stand, und daß ein Viertel aus der Stadt stammt. Andererseits haben nur 12 % den Beruf aufgegeben, das ist relativ wenig. Diese Resultate sind doch wirklich erfreulich betreffend die Nachfolge in unserem qualifizierten Handwerk. Das schwierigste Problem bleibt auf der Seite der Arbeitgeber, die den diplomierten Waldarbeitern gleiche Löhne wie in andern Berufen anbieten müssen, was heute nicht der Fall ist. Die heutige Absicht der am Waldarbeiterberuf Interessierten liegt in folgender Richtung: einen Druck auf die Waldbesitzer auszuüben, damit sie anständige Arbeitsbedingungen anbieten. Darin liegt auch die Möglichkeit, diesen Beruf tatsächlich aufzuwerten.

Schütz