



**Universität
Zürich**^{UZH}

Sozialforschungsstelle

Université de Zurich
Unité de recherches en sciences sociales

Promotion et conservation des entreprises formatrices de forestiers-bûcherons: analyse sociale du contexte

Rapport final

Sur mandat de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV)

Novembre 2015

Impressum

Mandant

Office fédéral de l'environnement (OFEV)

Section Forêt

CH 3003 Berne

L'OFEV est un office du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication.

Mandataire

Université de Zurich, Unité de recherche en sciences sociales, Binzmühlestrasse 14 / CP 13, 8050 Zurich

Ortra Forêt Suisse, Hardernstrasse 20, CP 330, 3250 Lyss

Auteurs

Jürg Artho, Université de Zurich, Unité de recherche en sciences sociales (direction du projet)

Collaboration

Friedel Bachmann

Groupe d'accompagnement

René Binkert, Office forestier Endingen

Kenneth Danuser, entreprise forestière Cazis

Rolf Dürig, Ortra Forêt Suisse

Andreas Fiechter, Meierforst AG

Richard Gasser, Riebli Forst AG

Christian Gemperle, Office forestier Herisau

Gerda Jimmy, Office fédéral de l'environnement (OFEV)

Dominik Möller, Entreprise forestière de la bourgeoisie de la ville de Bâle

Remarque

Ce rapport a été élaboré sur mandat de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV). Seul le mandataire est responsable du contenu.

Remerciements

L'auteur de cette étude remercie chaleureusement tous les membres du groupe d'accompagnement, toutes les personnes interviewées et tous les participants à l'enquête pour le temps accordé et les précieuses informations.

Résumé

Contexte et questions posées

L'un des objectifs propre à la stratégie de la formation forestière est de conserver et de promouvoir les entreprises formatrices en Suisse. Pour y parvenir, il est indispensable de prendre des mesures qui s'appuient sur une bonne connaissance du contexte.

L'association Ortra Forêt Suisse et l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) ont pour cette raison demandé à l'unité de recherche en sciences sociales de l'Université de Zurich de mener une analyse sociale de ce contexte.

L'étude est conçue pour répondre aux questions suivantes:

- a) Quelle a été l'évolution du nombre d'entreprises formatrices et du nombre de contrats d'apprentissage au cours du temps?
- b) Quels sont les facteurs pris en compte par les entreprises formatrices lorsqu'elles décident d'offrir une place d'apprentissage? Quels facteurs sont-ils favorables et lesquels sont-ils défavorables?
- c) Quels sont les facteurs présentant un potentiel d'amélioration?
- d) Quelles mesures de conservation et de promotion des entreprises formatrices découlent-elles des réponses aux questions a) à c)?

Méthode

Les travaux d'enquête ont commencé par une collecte de données sur l'évolution du nombre de contrats d'apprentissage et d'entreprises formatrices ainsi que par six interviews individuelles de responsables d'exploitations forestières, de corporations et d'entrepreneurs forestiers en Suisse alémanique et en Suisse romande auxquelles s'ajoute l'interview d'un représentant du canton du Tessin. Ces entretiens ont formé la base permettant d'élaborer un concept d'enquête plus large.

L'élément central de l'étude a été l'enquête écrite réalisée par voie postale auprès d'un échantillon représentatif d'exploitations forestières publiques, de corporations et d'entrepreneurs forestiers en Suisse alémanique et romande. Le modèle des effets qui sous-tend l'enquête part du principe que les exploitations et les entreprises forestières offrant des places d'apprentissage évaluent pour cela diverses composantes de coûts et d'avantages et se laissent également guider par un sens de l'obligation morale pour assurer la relève. En plus de ces facteurs, le formulaire d'enquête a demandé aux participants d'apprécier l'utilité de 17 mesures susceptibles d'être mises en place pour conserver et promouvoir les entreprises.

Le formulaire d'enquête a été rempli au total par 559 exploitations et entreprises, ce qui correspond à un taux de réponse de 71%.

Résultats, interprétation et conclusions

Evolution du nombre de contrats d'apprentissage et d'entreprises formatrices

Les évolutions du nombre de contrats d'apprentissage et d'entreprises formatrices entre 2006 et 2010 environ indiquent des tendances divergentes. Alors que les nombres de contrats d'apprentissage durant ces années sont restés à niveau pratiquement constant ($\pm 5\%$), le nombre d'entreprises formatrices a baissé d'un bon 10 % pendant la même période. Depuis 2010, les nombres de contrats d'apprentissage comme ceux des entreprises formatrices sont restés plus ou moins stables.

La crainte de voir baisser à l'avenir le nombre de contrats d'apprentissage ou celui des entreprises formatrices n'est pas confirmée par l'évolution récente. Mais des craintes peuvent apparaître à partir de l'observation et de l'extrapolation d'autres données. Ainsi, par exemple, la chute du nombre de contrats d'apprentissage observée en 2015 dans le canton de Berne peut s'interpréter comme un indice d'un recul futur des contrats d'apprentissage dans d'autres cantons. En outre, la vague actuelle de départs à la retraite peut faire craindre un manque de formateurs disponibles, même si le nombre d'apprentis est stable depuis cinq ans¹.

Sur la base de cette interprétation, il semble utile qu'Ortra Forêt porte son attention non seulement sur le recrutement d'apprentis et sur la conservation du nombre de places d'apprentissage, mais tout autant sur le maintien des professionnels formés dans l'économie forestière.

Résultats de l'enquête

Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête et leur interprétation permettent de conclure que les exploitations et entreprises forestières sont attachées à une tradition. Il semble cependant que ce lien avec la tradition engendre aussi l'aspect négatif d'un certain immobilisme mental dans la branche.

Cet aspect se lit dans les résultats de l'enquête en ce sens que l'appréciation de l'utilité de proposer une place d'apprentissage est effectivement quelque peu influencée par les réflexions sur les avantages que cela apporte à l'entreprise, mais pas par les réflexions sur les charges que cela implique. Pour la décision finale de réduire l'offre de places d'apprentissage, la prise en compte des coûts et des avantages n'est cependant pas déterminante. Cette observation permet de conclure que la décision de proposer ou non des places d'apprentissage ne se prend pas à partir d'une comparaison systématique des coûts et des avantages.

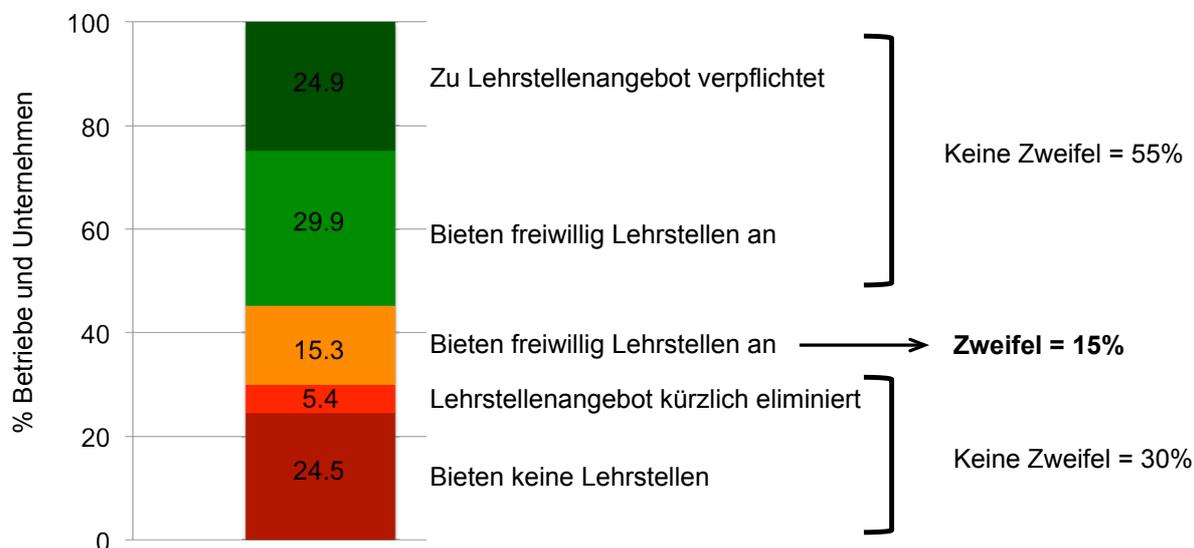
La tendance est plutôt de s'accrocher à des processus existants. Exprimé plus simplement: les exploitations et entreprises forestières font ce qu'elles ont toujours fait, sans mettre cela en question (immobilisme mental). Un indice soutenant cette affirmation est le fait que 85% des exploitations et

¹ Mais une vague de passages à la retraite peut aussi représenter une opportunité, en ce sens que moins de jeunes forestiers-bûcherons seront tentés de quitter la profession en raison d'opinions, de méthodes de travail ou encore de structures vétustes.

entreprises ne mentionnent aucun doute quant à savoir si elles devraient ou non proposer des places d'apprentissage. Ces 85% se répartissent comme suit (cf. illustration ci-dessous):

- 25% des exploitations et entreprises sont tenues de proposer des places d'apprentissage,
- 30% proposent des places d'apprentissage librement et n'expriment pas de doutes quant au bien-fondé de cet engagement.
- 25% n'ont encore jamais proposé de places d'apprentissage.
- 5% ont éliminé leurs doutes en supprimant récemment leurs offres de places d'apprentissage.

Les 15% d'exploitations et d'entreprises restantes proposent des places d'apprentissage, mais ont des doutes sur l'utilité de cet engagement. Elles envisagent d'éliminer cette offre (cf. partie orange de l'illustration).



Répartition des exploitations et des entreprises en fonction de l'offre de places d'apprentissage et des doutes exprimés sur la poursuite de cet engagement.

% exploitations/entreprises

<i>Contraintes de proposer des places d'apprentissage</i>	<i>Pas de doutes = 55%</i>
<i>Propose librement des places d'apprentissage</i>	
<i>Propose librement des places d'apprentissage</i>	→ Doute = 15%
<i>Récemment supprimé les offres de places d'apprentissage</i>	<i>Pas de doutes = 30%</i>
<i>N'offrent pas de places d'apprentissage</i>	

Les résultats indiquent également que par rapport à tous les autres groupes, ces 15% d'exploitations et d'entreprises (en orange sur l'illustration) estiment que les divers avantages dont elles

bénéficient sont moins importants que les charges qui leur incombent pour former les apprentis. A l'évidence, ces exploitations et entreprises se demandent si elles ont fait le bon choix.

Cependant, ces appréciations très critiques du rapport «coût-avantage» ne sont pas prises systématiquement en considération pour décider ou non d'offrir des places d'apprentissage. Car si ces exploitations et entreprises formatrices tenaient compte du rapport coût-avantage, leur appréciation devrait se situer entre d'une part l'avis des exploitations et entreprises formatrices qui n'ont pas de doute sur le sens de leur engagement (en vert sur l'illustration), et d'autre part l'avis des exploitations et entreprises qui ne proposent pas de places d'apprentissage (en rouge sur l'illustration). Comme la décision d'offrir des places d'apprentissage n'est pas prise sur une base systématique, mais que ces 15% d'exploitations et d'entreprises formatrices se posent des questions, il faut craindre que des décisions d'abandonner la formation d'apprentis soient prises en fonction des circonstances, à la suite d'événements marquants dans le court terme (p. ex. manque de travail, changement de personnel, expérience négative avec le dernier apprenti).

Le côté positif du comportement attaché à la tradition se reflète a) dans un sens assez élevé de l'obligation morale d'offrir des places d'apprentissage b) dans la tendance à percevoir en premier lieu le côté avantageux de la formation d'apprentis, sous l'influence marquante du sens moral cité. Cela signifie que les exploitations et entreprises qui ont un jour adopté le principe de proposer des places d'apprentissage, continuent en général de le faire.

L'enquête a également demandé aux participants d'évaluer l'utilité d'une liste de mesures destinées à promouvoir et conserver les entreprises formatrices. Les résultats confirment les réflexions ci-dessus: d'une façon générale, aucune des mesures décrites n'a été considérée comme particulièrement bonne ni comme particulièrement mauvaise. Si les avantages et les coûts de la formation d'apprentis étaient évalués avec système, certaines mesures visant la réduction du coût (p. ex. la réduction du temps investi pour la documentation) devraient être jugées très bonnes.

Par ailleurs, certaines mesures de la branche (comme la réduction du nombre de petites entreprises), mesures qui modifieraient fortement les conditions cadres des entreprises et les forceraient à se réorienter, sont jugées non inadéquates. Cela confirme l'interprétation d'un certain immobilisme mental.

Les mesures jugées les plus adéquates sont les mesures de marketing, par exemple celles qui visent à renforcer l'image de la branche ou à faire connaître la perméabilité dans le cadre du système de formation. Ces démarches comprennent aussi le renforcement de l'Ortra Forêt Suisse vers une association professionnelle. Une Ortra Forêt Suisse renforcée serait mieux en mesure, en plus de ses activités politique de développement de la branche et de la formation, de mener et d'organiser un marketing aux niveaux supra-entreprise et suprarégional.

Conclusions

Les observations et interprétations énoncées ci-dessus conduisent à recommander les orientations suivantes pour les mesures à prendre:

- En plus des efforts visant à conserver et promouvoir les entreprises formatrices, concentration sur le maintien dans la profession des professionnels formés.
- Renforcement de la branche, d'un côté par la promotion de l'image de soi traditionnelle d'une branche terrienne, mais aussi positionnement en tant que branche ouverte à la nouveauté et à l'innovation – par exemple grâce à des mesures de communication interne ou à des formations du type «Comportement entrepreneurial».
- Positionnement envers l'extérieur en tant que branche terrienne, ouverte et innovante
- Renforcement du sentiment de l'obligation morale d'offrir des places d'apprentissage, afin d'obtenir une stabilisation de cette offre.
- Renforcement de la perception des avantages liés aux places d'apprentissage pour une entreprise
- Examen de mesures politiques en faveur de la branche afin de renforcer la robustesse des entreprises soumises à des variations les touchant sur le court terme.

Il est difficile de proposer des mesures concrètes, sachant que la mise en œuvre de mesures dépend toujours fortement des ressources disponibles. Mais des recommandations sont tout de même possibles. Pour mettre en œuvre ces recommandations, il serait par exemple envisageable de lancer une campagne générale qui présenterait la branche à l'interne et à l'externe comme étant terrienne, mais aussi ouverte et innovante. Sous ce message factuel, il serait possible de poursuivre certains objectifs par des actions ponctuelles. Il pourrait s'agir par exemple d'un programme d'actions basé sur des objectifs ou d'une action pour les enseignants ou pour les conseillers en orientation professionnelle.

Une action basée sur des objectifs, par exemple sous forme d'une déclaration selon laquelle l'objectif est de conserver l'offre de places d'apprentissage pendant les cinq années à venir, renforce le sens de l'obligation morale et la solidarité avec la branche, abaisse le risque qu'une exploitation ou une entreprise réduise son offre de places d'apprentissage uniquement à cause de difficultés passagères.

Une action visant les enseignants et les conseillers en orientation professionnelle pourrait avoir pour objectif principal de faire connaître la perméabilité du système de formation. Ce sont ici une ou deux idées de possibles mises en œuvre ponctuelles. Un exemple de campagne réussie, qui a positionné et renforcé la branche, est la campagne d'Energie-bois Suisse «Le bois, une énergie qui se renouvelle».