

CCT - GAV

GAV Walliser Waldwirtschaft
*Bei Walliser Wald, Avenue de Tourbillon 36D,
1950 Sitten*
*C/o Forêt Valais, Avenue de Tourbillon 36D, 1950
Sion*
CCT de l'économie forestière valaisanne

Enquête

EMPLOYÉ FORESTIER

Avril 2024

TABLE DES MATIÈRES

<u>1</u>	<u>INTRODUCTION</u>	<u>3</u>
<u>2</u>	<u>OBJECTIF DE L'ÉTUDE</u>	<u>3</u>
<u>3</u>	<u>MÉTHODOLOGIE</u>	<u>3</u>
<u>4</u>	<u>ÉCHANTILLON</u>	<u>4</u>
<u>5</u>	<u>LES RÉSULTATS</u>	<u>4</u>
5.1	FORMATION	4
5.2	FONCTION ACTUELLE	4
5.3	ÂGE DES EMPLOYÉS	5
5.4	DURÉE DE LA CARRIÈRE	5
5.5	RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE	6
5.6	MÉTIER PASSION	6
5.7	FACTEURS D'INTÉRÊT DU MÉTIER	6
5.8	FORMATIONS CONTINUES	9
5.9	CHARGE PHYSIQUE DU TRAVAIL	9
5.10	CHARGE PSYCHIQUE DU TRAVAIL	10
5.11	ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	10
5.12	CONTRAINTES DU MÉTIER	11
5.13	AVANTAGES DU MÉTIER	11
5.14	QU'EST-CE QUI VOUS MANQUE PARTICULIÈREMENT DANS VOTRE TRAVAIL ?	12
5.15	PROPOSITIONS POUR MOTIVER LES EMPLOYÉS À TRAVAILLER JUSQU'À L'ÂGE DE LA RETRAITE	12
5.16	REMARQUES / AUTRES	13
<u>6</u>	<u>INTERPRÉTATION / CONSTAT</u>	<u>14</u>
<u>7</u>	<u>CONCLUSION</u>	<u>15</u>

1 Introduction

Au cours de la dernière décennie, deux recensements des employés forestiers avaient été fait par la CCT de l'économie forestière. La première en 2010 avait eu pour but une affiliation à une caisse de retraite anticipée. Malheureusement, il s'était avéré que les employés forestiers, notamment les forestiers bûcherons, terminaient leur carrière en forêt bien avant d'atteindre l'âge d'une pré-retraite. Une série d'actions avait alors été mise en place afin de prolonger la carrière forestière. Il s'agissait notamment de cours « fit for work » (échauffement, assouplissement, problèmes de santé, habillement et nutrition), de bilans médico-sportifs et de soutiens à la formation continue. Le second recensement a permis de constater l'efficacité de ces mesures. Certes, l'âge médian des forestiers bûcheron s'est relevé, mais le tournus du personnel continue d'inquiéter. Les autres branches économiques valaisannes et le secteur forestier des autres cantons font face à un manque de main-d'œuvre qualifiée. De plus, avec le développement des triages et la diversification de leurs activités, le nombre d'employés a certes augmenté, mais le marché de l'emploi s'est complètement asséché.

Dans cette optique, la commission paritaire professionnelle a souhaité entreprendre une étude sur les motivations des employés, en s'appuyant sur des statistiques. Pour ce faire, nous avons mené une enquête auprès des la filière afin de recueillir leurs perspectives pour dresser un bilan objectif de la situation.

2 Objectif de l'étude

L'objectif de cette étude est de dresser un constat sur les motivations et les craintes du personnel forestier par rapport à leur place de travail, en se basant sur des données statistiques et chiffrées. Ce constat nous permettra d'avoir une vision claire de la situation actuelle, ce qui nous aidera à formuler des pistes de développement pertinentes. Une fois ces pistes identifiées, elles seront approfondies et étudiées en vue d'améliorer la situation des employés forestiers.

3 Méthodologie

Pour mener à bien cette enquête, nous avons élaboré un questionnaire sur Forms dans le but de recueillir les réponses des employés forestiers. Ce questionnaire a été rédigé en collaboration avec des représentants des différentes associations, afin de cibler les questions en accord avec les objectifs de notre enquête.

L'enquête a été conçue en trois parties, que voici :

1. L'enquête débute par des questions d'ordre général permettant, au besoin, une stratification des réponses de l'enquête : formation, fonction, âge, région...
2. Ensuite, nous avons cherché à identifier les facteurs d'intérêt et de motivation des employés. Pour ce faire, nous avons présenté une liste de facteurs d'intérêt important dans un métier, afin de recueillir leur auto-évaluation de ces facteurs.
3. Enfin, nous avons sollicité les feedbacks des employés à travers des questions ouvertes. Cette approche nous permettra de mieux interpréter les résultats obtenus et de faire place à d'éventuels arguments et facteurs auxquels nous n'aurions pas pensé.

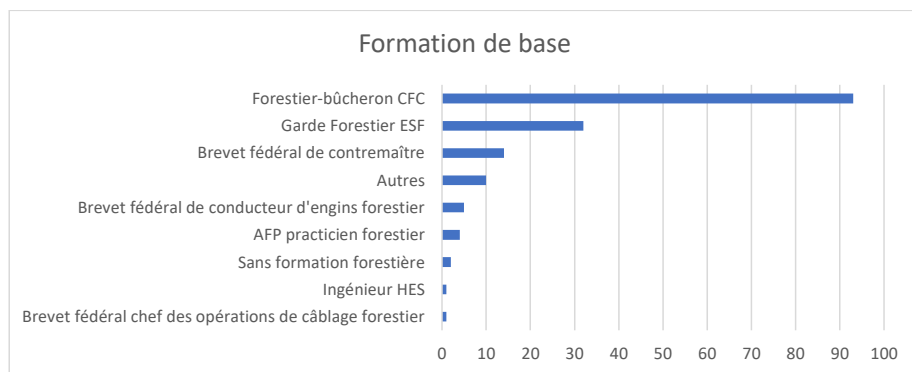
4 Échantillon

Notre enquête a été distribuée à tous les employés forestiers du canton du Valais grâce aux associations des employés forestiers du Bas-Valais et du Haut-Valais. Cela nous a permis de collecter 146 réponses, dont 66 provenant du Haut-Valais et 80 du Bas-Valais. Cela représente un taux de réponse d'environ 37%. Le taux de réponses était un peu plus fort dans le Haut-Valais et parmi les employés plus âgés. Cela exerce une influence sur les résultats, les expériences et les défis n'étant pas les mêmes pour tous les âges. Au travers de plusieurs questions, on note également des sensibilités différentes dans les deux régions linguistiques du canton.

5 Les résultats

5.1 Formation

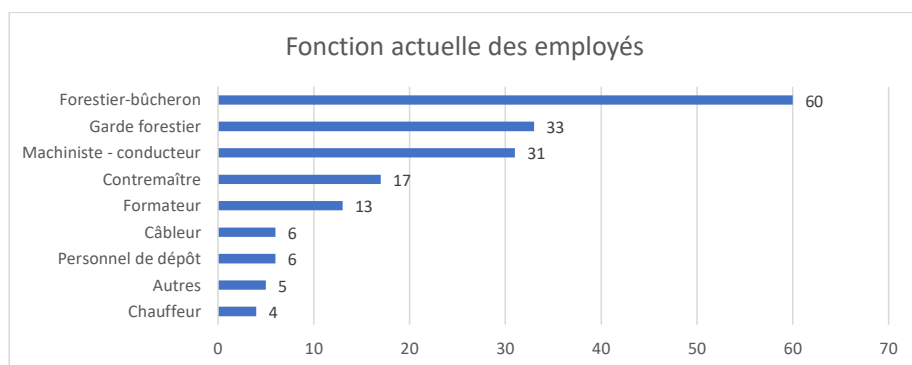
Formation des répondants



Plus de 60% des répondants ont une formation de forestier-bûcheron CFC. Il s'agit du plus grand groupe de répondants. Les proportions sont presque identiques dans les deux régions linguistiques.

5.2 Fonction actuelle

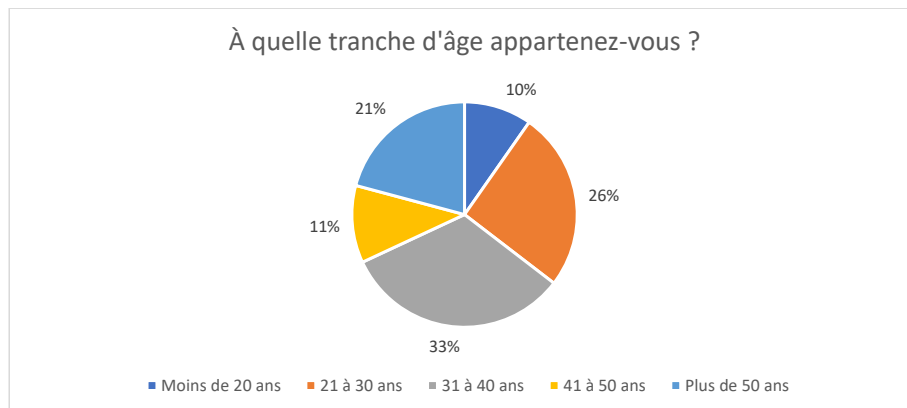
Fonction actuelle des répondants



Les fonctions occupées par les répondants correspondent en règle générale à leur formation. Il n'y a pas de différences significatives dans les deux régions linguistiques.

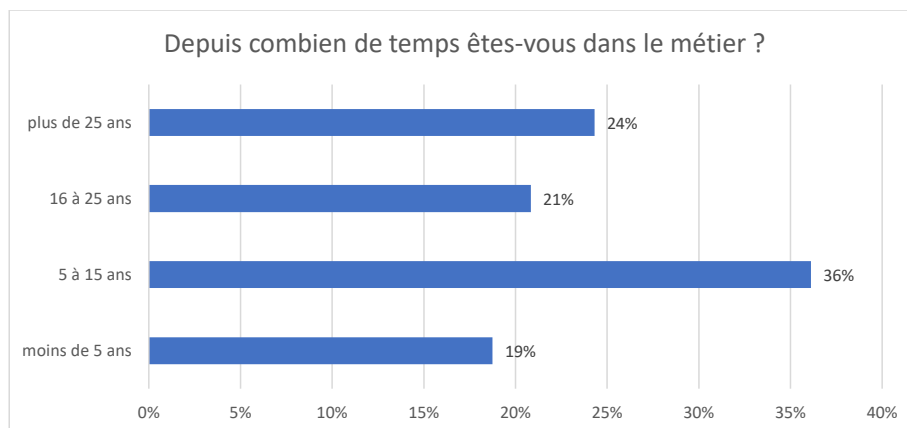
5.3 Âge des employés

Âge des répondants



Nous remarquons que la tranche d'âge la plus représentée est celle des 31 à 40 ans. Cependant, selon d'autres études, l'âge médian des employés forestiers est généralement plus bas. En effet, le métier est marqué par un grand nombre de jeunes employés. Il est donc important de garder à l'esprit, tout au long de notre analyse, que le profil des répondants ne correspond pas totalement à la répartition réelle des âges dans le secteur.

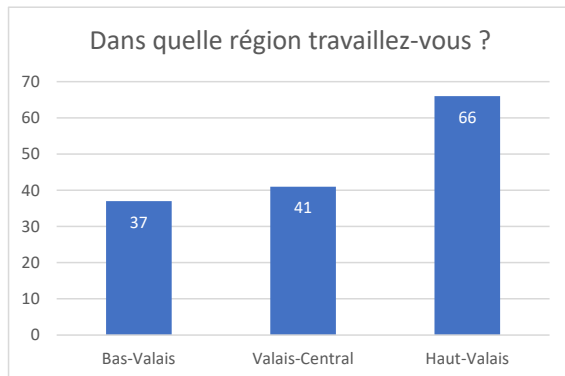
5.4 Durée de la carrière



La répartition de la durée de carrière correspond à la répartition des âges. Cela indique que la plupart des personnes commencent leur carrière en forêt et qu'il n'y a que peu de personnes qui proviennent d'autres métiers et qui commenceraient leur carrière forestière en étant déjà plus âgées.

Commenté [AC1]: Je le pense bien, en effet... mais est-ce que les % nous permettent réellement de dire si beaucoup de personnes commencent tard ?
RD

5.5 Répartition géographique



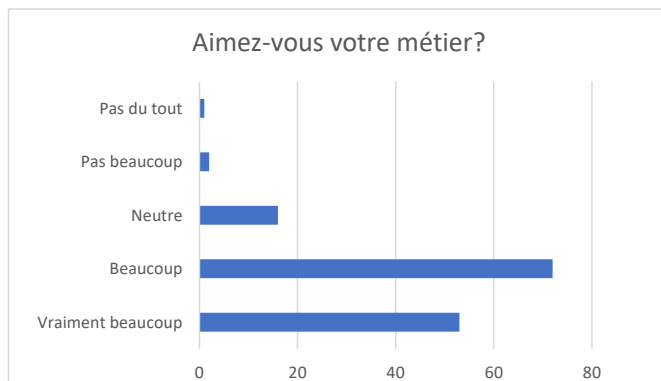
Origine des répondants

Toutes les régions sont représentées dans le sondage. Les Haut-valaisiens ont un taux de participation plus élevé et sont donc plus représentés.

Commenté [AC2]: Un taux de participation plus élevé ?
Par rapport aux nombres d'employés totaux haut-valaisien ?

Peut-être, expliquer cela dans le texte
RD

5.6 Métier passion



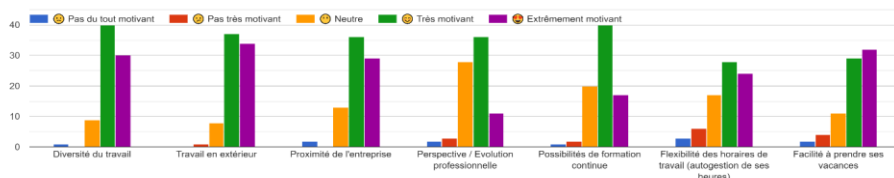
Cette enquête confirme que les métiers forestiers demeurent très appréciés par les employés du secteur. Ils sont souvent perçus comme des métiers passionnants, ce qui se reflète clairement dans les résultats de notre enquête.

5.7 Facteurs d'intérêt du métier

Évaluation des facteurs d'intérêt pour le métier. Les répondants ont évalué chaque critère selon l'importance que revêt celui-ci pour eux. Par exemple, le répondant estime si la diversité du travail est extrêmement motivante, très motivante, neutre (ni motivante, ni démotivante), pas très motivante, ou pas du tout motivante. Les critères ont été regroupés par thème.

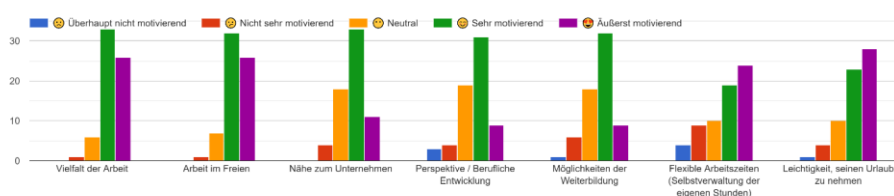
Valais romand:

Evaluez ces facteurs d'intérêt



Haut-Valais :

Bewerten Sie diese Aspekte



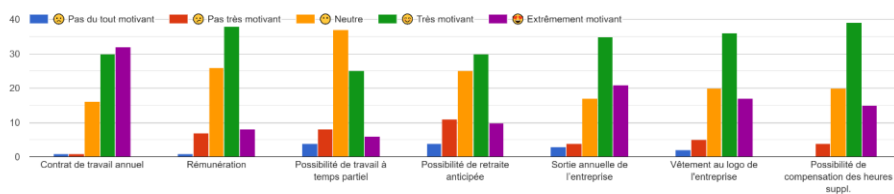
Très clairement, le travail en extérieur et la diversité du travail sont deux facteurs très importants pour la motivation des employés forestiers. Les personnes ayant fait le choix d'une formation forestière ne recherchent pas un travail au bureau. Dans la diversité du travail, il y a toutefois une limitation : plusieurs répondants ont fait part de leur mécontentement de devoir effectuer des travaux non forestiers.

Pouvoir travailler à proximité de son domicile, pour certains dans sa vallée est également important. Les valaisans francophones y attachent plus d'importance que les haut-valaisans. Cela semble quelque peu paradoxale, car les employés du Valais romand sont en général plus mobiles et plus enclins à faire des trajets.

La formation continue motive plus de la moitié des répondants. Les répondants sont plus partagés sur les questions de flexibilité des horaires de travail et de la facilité de définir ses vacances. La majorité considèrent toutefois ces aspects comme motivants.

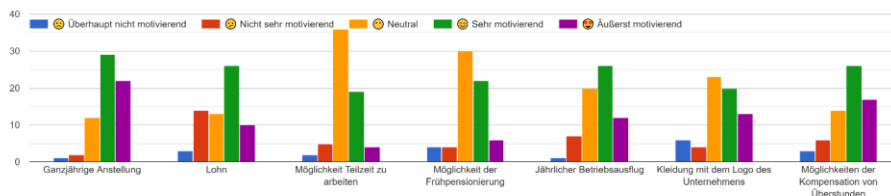
Valais romand:

Evaluez ces facteurs d'intérêt



Haut-Valais :

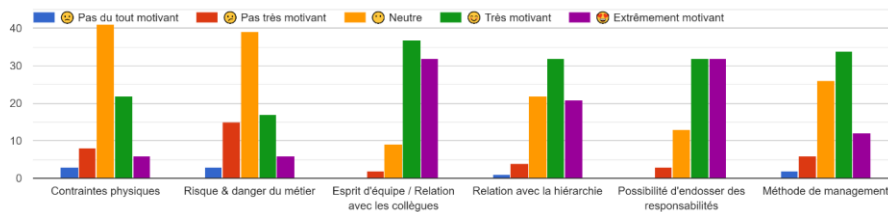
Bewerten Sie diese Aspekte



Les contrats de travail à l'année sont un facteur important pour une large majorité des répondants. Un cinquième y est indifférent. Les opinions des deux régions linguistiques diffèrent sur le sujet de la rémunération. Si les valaisans francophones sont plutôt satisfaits de la rémunération, les avis des haut-valaisans sont bien plus partagés. La possibilité de travailler à temps partiel n'est pas une priorité dans aucune des deux régions, mais elle séduit une partie des répondants. Les petits « plus » des entreprises, telle que des sorties annuelles ou les habits d'entreprises sont diversement appréciés. La compensation des heures supplémentaires est importante.

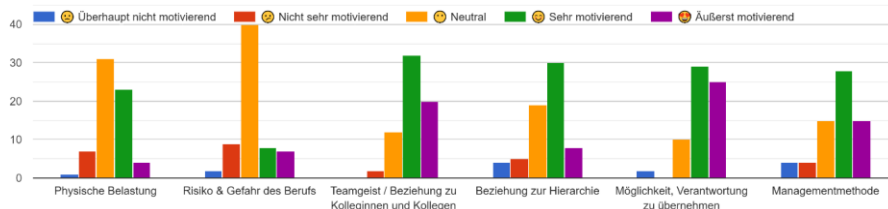
Valais romand:

Evaluez ces facteurs d'intérêt



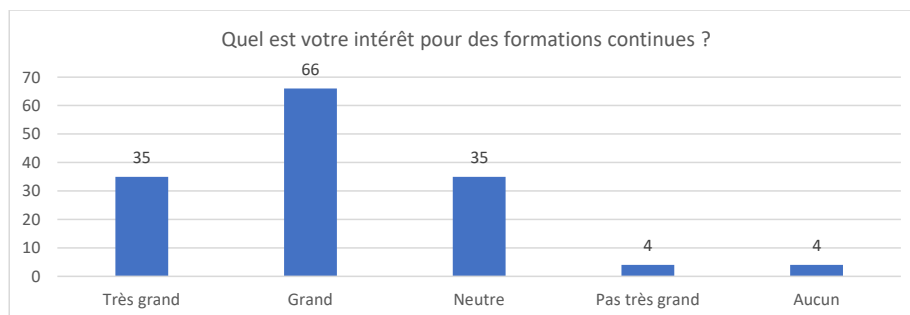
Haut-Valais :

Bewerten Sie diese Aspekte



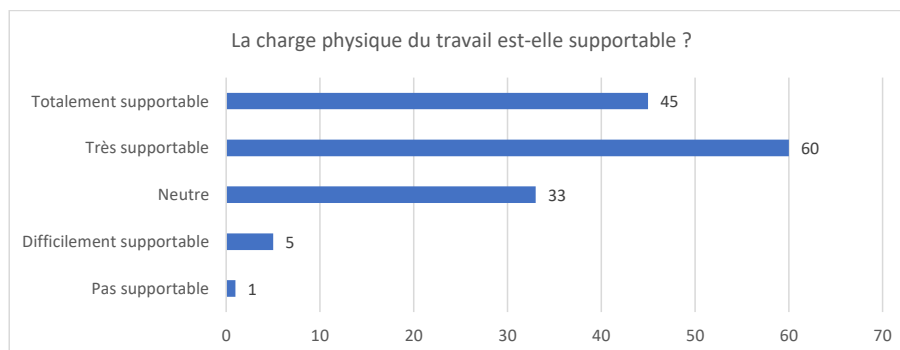
Les contraintes physiques et les risques sont acceptés comme partie inhérente du métier. L'esprit d'équipe et la relation avec les collègues sont plébiscités dans l'ensemble du canton et quelque peu plus fortement dans le Valais romand. Cette relation avec les collègues l'emporte sur celle avec la hiérarchie, jugée quelque peu moins importante. La possibilité d'endosser des responsabilités est appréciée des deux côtés de la Raspille. Par contre, le type de management laisse plus de répondants indifférents.

5.8 Formations continues



La formation continue remporte beaucoup d'adeptes surtout dans le Valais romand (avec 79,5% de fort et très fort intérêt) et un peu moins dans le Haut Valais (59%). L'intérêt déclaré ne se reflète toutefois pas dans le nombre d'inscriptions aux journées de formation continue... Est-ce donc une reconnaissance de l'importance de la formation continue qui n'est pas mise en pratique ? Ou est-ce que les entreprises ne soutiennent pas les souhaits de formation continue de leurs employés ? La formation continue certifiante est par contre vécue par une partie des répondants.

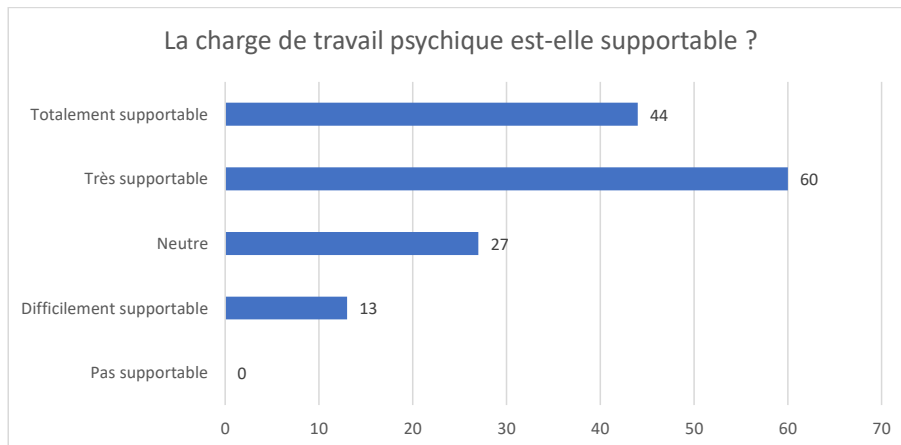
5.9 Charge physique du travail



Conformément aux graphiques du chapitre 5.7, la charge physique du travail est considérée comme inhérente au métier et est parfois même recherchée (voir les facteurs de motivation). Seuls 6 répondants (4%) trouvent la charge physique de travail trop lourde.

Commenté [AC3]: Est-il facile de réaliser des formations continues? Ou alors, pourquoi, si les répondants semblent intéressés par les formations continues, ne réalise-t-il pas ces formations ?
Peut-être une piste à explorer...
RD

5.10 Charge psychique du travail



La charge psychique est également bien tolérée. Toutefois, le nombre de répondants trouvant la charge psychique trop lourde (9%). Étonnamment, elle est nettement plus élevée que pour la charge physique. Les treize répondants, trouvant la charge psychique difficilement supportable, sont issus des deux parties du canton et de toutes les fonctions.

5.11 Évolution professionnelle

Dans 10-15 ans, où vous voyez-vous au niveau professionnel ?

Résumé des réponses générales et de leurs idées

Quoi	Bas-Valais	Haut-valais	Total
Même poste / toujours en forêt / même triage	18x	12x	30x
À la retraite	12x	15x	27x
Plus dans le domaine forestier	8x	9x	17x
Évolution dans l'entreprise (ex : Forestier-bûcheron -> Garde forestier)	9x	6x	15x
Devenir machiniste	10x	2x	12x
Aucune idée	4x	6x	10x
Diminution du temps de travail (général ou en forêt)	2x	2x	4x
Même place si contrat à l'année	2x		2x

À la question de l'évolution professionnelle, 30 répondants entendent rester dans leur poste actuel ou du moins en forêt. Un grand nombre de répondants sont proches de l'âge de la retraite puisque 17 d'entre eux seront retraités dans 10-15 ans. 17 personnes envisagent de quitter le domaine forestier. Il s'agit essentiellement de personnes des catégories 21-30 ans et 31-40 ans. Dans la première catégorie de 21-30 ans, les répondants sont essentiellement des forestier-bûcherons et dans la catégorie 31-40 ans plutôt des contremaîtres. 15 respectivement 12 répondants souhaitent évoluer dans l'entreprise (machiniste, contremaître, garde forestier) ou devenir machinistes. Ces formations continues sont une solution envisagée pour pouvoir continuer à travailler en forêt tout en réduisant la pénibilité du travail.

Commenté [CG4]: Peux-tu rechercher qui trouve la charge psychique lourde? Les gardes? HV? BV?

Commenté [AC5R4]: Difficilement supportable:
2 gardes
2 contremaîtres
9 Bûcheron, inclus 2 cableurs/bûcherons

Commenté [AC6R4]: 6 BV et 7 HV

5.12 Contraintes du métier

Si vous envisagez de quitter le domaine forestier, quelles pourraient être les motivations sous-jacentes à cette décision ?

Résumé des réponses générales et de leurs idées concernant les motivations sous-jacentes à quitter la branche

Quoi	Bas-Valais	Haut-valais	Total
Contrainte physique / risque du métier / problème physique	9x	9x	18x
Salaire insuffisant	3x	15x	18x
Nouveau challenge / besoin de changements	2x	5x	7x
Flexibilité des horaires / horaires de travail	1x	3x	4x
Manque de possibilités d'évolution	3x		3x
Se mettre indépendant		2x	2x
Pas de retraite anticipée	1x	1x	2x
Trop de travaux étrangers au métier forestier	1x	1x	2x
Management / Hiérarchie		1x	1x

Les deux raisons qui pousseraient les répondants à quitter la forêt sont la pénibilité du travail et les trop bas salaires. À noter toutefois que la problématique des salaires est la cause numéro une dans le Haut-Valais avec 15 mentions, alors qu'elle n'a été mentionnée que trois fois dans le Valais romand.

5.13 Avantages du métier

Qu'est-ce qui vous plaît particulièrement dans votre travail ?

Résumé des réponses générales et de leurs idées

Quoi	Bas-Valais	Haut-valais	Nbr
Travail en extérieur / Nature	40x	31x	71x
Diversité du travail	30x	26x	56x
Travail en équipe	11x	13x	24x
Autonomie / indépendance / flexibilité	12x	10x	22x
Coupe / Abattage	6x	7x	13x
Contrainte physique / difficulté / responsabilité	5x	8x	13x
Management / gestion de projet / gestion d'entreprise	6x	1x	7x
Contact avec des personnes	4x	3x	7x
Machine / utilisation de machine	4x	2x	6x
Passion pour les travaux forestiers	4x		4x
Ambiance de travail	4x		4x
Utilité du métier / utilisation du bois	4x		4x
Travailler avec le bois	3x		3x
Possibilités d'évolution	3x		3x

Former / transmettre	2x		2x
----------------------	----	--	----

Les deux raisons qui motivent les répondants à rester dans le métier sont le travail dans la nature et la diversité des tâches. Suivent ensuite le travail en équipe et l'autonomie. Le travail en équipe est également plébiscité. En effet, nous avons déjà constaté que l'esprit d'équipe est très important pour les répondants. À noter aussi l'autonomie, car en forêt les équipes travaillent de manière indépendante et peuvent profiter de bien plus de liberté que les employés d'autres secteurs.

5.14 Qu'est-ce qui vous manque particulièrement dans votre travail ?

Qu'est-ce qu'il vous manque particulièrement dans votre travail ?

Résumé des réponses générales et de leurs idées

Quoi	Bas-Valais	Haut-valais	Nbr
Valorisation du métier / du bois	10x	3x	13x
Augmentation de salaire annuel / meilleurs salaires	7x	1x	8x
Plus d'autonomie /meilleure gestion de confiance	4x	2x	6x
+ de vacances / temps libre	3x	3x	6x
+ de travail en extérieur / sur le terrain	4x		4x
Trop d'administration	4x		4x
Possibilité de rentrer en météo défavorable	2x	2x	4x
+ de variété	2x		2x
+ de coupe de bois	1x	1x	2x
Retraite anticipée	2x		2x
Autres :	- Ambiance de travail / climat de travail - Travail pour la forêt et pas argent - Soutien du SFNP - Sécurité de la santé	- Meilleure collaboration entre entreprises - Meilleure structure du travail dans l'entreprise - Trop de pique-niques - Sécurité de la santé dans le futur	

La réponse la plus fréquente à la question de ce qui vous manque dans votre travail est à la fois le manque de reconnaissance du travail effectué (par l'entreprise ou par la population) ainsi que le manque de sens dans certains travaux (laisser le bois en forêt, striage).

Le second aspect est au niveau du salaire. Curieusement, ce sont des répondants du Valais romand qui avancent ce facteur, alors qu'ils n'étaient pas très nombreux à vouloir quitter le métier pour des raisons de salaire. À contrario, les répondants haut-valaisans estimaient que le salaire était une raison pour quitter le métier, mais un seul estime qu'il faut un meilleur salaire pour le motiver à rester dans la profession.

5.15 Propositions pour motiver les employés à travailler jusqu'à l'âge de la retraite

Résumé des réponses générales et de leurs idées concernant des idées pour inciter les employés à travailler jusqu'à l'âge de la retraite

Quoi	Bas-Valais	Haut-valais	Nombre
------	------------	-------------	--------

Diminuer la charge physique selon l'âge / Favoriser les personnes + âgées en fonction des travaux / Mécaniser + les travaux forestiers / Diminuer les heures de travail en fonction des années / temps + flexible et vacances	20x	5x	25x
Salaire / Évolution salariale / Compensation financière	7x	15x	22x
Ambiance d'équipe / teamspirit	5x	15x	20x
Retraite anticipée / Pont pour la retraite	9x	2x	11x
Améliorer les conditions de travail (CCT)	6x	4x	10x
+ de diversification dans le travail	4x	4x	8x
Possibilité de formation continue	2x	6x	8x
Reconnaissance du métier	2x	5x	7x
Meilleure gestion / leadership		4x	4x
Améliorer la santé des travailleurs / soigner + / Partenariat avec des physiothérapeutes/ostéopathe pour des soins réguliers		4x	4x
Diminuer l'administratif	2x	1x	3x
Fusion des triages pour grouper les activités et gagner en efficacité	2x		2x
Autres : Diminuer les pressions financières sur le travail		- Possibilités de travail de saisonnier - Autonomie	

Pouvoir diminuer la charge physique pour les travailleurs plus âgés est la mesure phare plébiscitée dans le Valais romand. Cela passe par la mécanisation, des travaux alternatifs ou une diminution du temps du travail. Dans le Haut-Valais, les facteurs les plus fréquemment cités sont le salaire et l'esprit d'équipe. La retraite anticipée (ou une meilleure solution de retraite anticipée) est une demande des répondants plus âgés (41 ans et +).

5.16 Remarques / autres

Résumé des remarques et des autres retours

Quoi	Nbr
Merci pour le sondage !	10x
Évolution salariale selon l'expérience / trouver des accords sur l'évolution des salaires	4x
Autres : - Participer au frais d'ostéopathie et autres soins - Modifier les horaires de travail - Récolter + de bois pour augmenter les revenus et les salaires - Dans toute la branche forestière valaisanne, trop de gardes forestiers font des travaux qui devraient/pourraient être effectués par un contremaître... De mon point de vue, les contremaîtres ne sont nécessaires que pour porter le chapeau et tirer les forestiers de leurs responsabilités artificielles, qui doivent justifier leur salaire. - L'évolution du SFNP donne à réfléchir - Meilleure valorisation du métier et du bois	

- Le service public devrait être régi par une convention collective
- Meilleure collaboration entre les entreprises
- L'estime de l'association envers le personnel forestier est insuffisante, par exemple les négociations sur la CCT, le salaire, etc.

Outre les questions de salaires, beaucoup de remarques ont été formulées au sujet de relations dans la hiérarchie et entre collègues. L'estime pour le travail réalisé manque à certains, ainsi que la collaboration entre les triages. La délégation des tâches et des responsabilités sont jugées insuffisantes. On note une frustration d'avoir suivi une formation et de ne pas pouvoir appliquer l'appris.

6 Interprétation

L'enquête a connu un bon retour avec 146 réponses, soit environ 37% des employés forestiers du canton. Il faut toutefois noter que les haut-valaisans et des travailleurs plus âgés étaient sur représentés. Il s'agit d'en tenir compte lors de l'analyse.

Tout premièrement, nous constatons, que la forêt est un métier-passion. En effet, auprès des hauts valaisans et des bas valaisans, le métier est fortement apprécié par sa diversité, la possibilité de travail en extérieur, son esprit d'équipe en général et la possibilité d'endosser rapidement des responsabilités. Les relations avec les collègues, très motivantes, sont jugées plus importantes que ceux avec la hiérarchie. Ces différents points sont une source de motivation commune auprès des employés.

La charge physique et les dangers liés au métier sont largement acceptés comme part inhérente au métier. Ils ne constituent pas directement une raison pour se détourner des métiers forestiers. Ces efforts physiques sont même considérés comme valorisants par une partie des répondants.

La possibilité d'avoir des contrats à l'année est importante. Toutefois, notons que certains individus apprécient des engagements saisonniers et qu'une minorité recherche des temps partiels. Le temps partiel permet soit d'avoir des activités annexes, telles que l'agriculture, soit d'avoir plus de temps libre. La jeune génération risque d'être plus friande de cette possibilité. Les petits gestes de l'entreprise, tels que la fourniture de vêtements avec le logo de l'entreprise ou les sorties annuelles sont appréciés par une partie seulement des employés.

La question du salaire divise les deux parties du canton : très importante dans le Haut Valais, elle n'est pas prioritaire dans le Valais romand. Pourtant, les salaires minimaux et les augmentations sur les salaires réels sont les identiques pour l'ensemble du canton. Le coût de la vie ne devrait pas être plus élevé dans le Haut-Valais, si bien que cette insatisfaction n'est pas facile à comprendre. Rappelons que la CCT de l'économie forestière valaisanne offre les meilleurs salaires de forestiers au niveau suisse et meilleurs salaires minimaux que les autres branches apparentées. Toutefois les salaires de la construction sont quelque peu supérieurs. Cette comparaison est souvent faite et les discours répétés sur ce sujet sont peut-être source de frustration.

Côté ombre, la pénibilité du travail est souvent thématisée. Les répondants considèrent qu'avec l'âge, la charge travail physique devient trop importante. Ils proposent plusieurs pistes de solutions : augmenter la mécanisation, diversifier le travail, des actions en faveur de la santé, diminuer le temps avec charge physique et diminuer le temps de travail général avec l'âge. Notons que la CCT a précisément répondu à cette dernière question en offrant une semaine de vacances supplémentaire dès les 50 ans révolus. De plus, les bilans médico-sportifs répondent aux besoins en termes de santé au travail. Peut-être cette offre devrait-elle être augmentée avec de nouvelles prestations ?

Commenté [AC7]: « elle est moins prioritaire... »

RD

Commenté [AC8]: Meilleure gestion des travaux en fonction de l'âge

J'ai vu régulièrement des personnes poussant le manager à mieux gérer les employés pour diminuer la charge de travail en fonction de l'âge.

Diminuer le temps de travail est d'un point de vue correct, mais il me semble que beaucoup voulaient diminuer le temps de travail physique, pour les personnes âgées

RD

La pénibilité est certainement un défi majeur. Pour beaucoup de répondants, la formation continue (machiniste, contremaître et garde) est une réponse pour continuer de travailler en forêt et de réduire la pénibilité. Plusieurs remarques des répondants laissent paraître qu'ils quittent la forêt tant qu'ils ont encore la possibilité et l'âge de faire une reconversion professionnelle. Offrir plus de sécurité aux employés en leur démontrant qu'ils ont la possibilité de finir leur carrière dans une structure forestière avec des tâches adaptées à leur condition physique, permettrait de retenir certains.

La retraite anticipée est également un thème récurrent. La grande difficulté réside dans l'équité. En effet, les caisses de retraite anticipée se basent sur un modèle de solidarité. Tous cotisent, mais seule une partie des cotisants, au final, pourra bénéficier des prestations. Le problème est que pas toutes les catégories d'employés ont la même chance de pouvoir bénéficier des prestations : les gardes (avec les meilleurs salaires et aptes à financer une solution privée) ont de grandes chances de bénéficier d'une retraite anticipée, alors que le forestier bûcheron (avec une plus forte pénibilité du travail et un salaire moindre) a de bien plus faibles chances d'arriver à 62 ans dans l'entreprise.

Le recours à de la main-d'œuvre provenant d'autres secteurs économiques n'est sans doute pas une option. Il existe certes des personnes qui font un second CFC en forêt après un premier CFC dans une autre branche. En raison de la condition physique nécessaire et de la pénibilité du travail, notre secteur est peu adapté pour des personnes envisageant une carrière tardive en forêt.

Finalement, il convient de parler aussi de la gestion de l'entreprise. Cet argument apparaît en filigrane dans la majorité des réponses ou parfois de manière très claire. En effet, beaucoup de facteurs de motivation (reconnaissance du travail accompli, responsabilisation, délégation, gestion des ressources humaines...) dépendent de la bonne gestion de l'entreprise. À l'inverse, on observe de manière générale un fort tournus du personnel dans les entreprises connaissant des lacunes en gestion.

7 Conclusion

En conclusion, nous nous devons de souligner que plusieurs actions avaient déjà été menées pour fidéliser le personnel forestier, telles que, par exemple, la création de la CCT, les mesures en faveur de la santé des travailleurs et le soutien à la formation. Au niveau fédéral, différentes filières de formation (brevets fédéraux, ES et HES) amènent également des éléments de réponse. Toutes ces mesures sont devenues tellement banales que l'on oublie les avantages qu'elles ont amenés.

Le défi majeur réside dans la pénibilité du travail. Les jeunes employés y font face avec une certaine fierté. Toutefois, la pénibilité devient, pour certains, plus difficile à vivre avec l'âge et engendre la crainte de ne pas pouvoir terminer leur carrière en forêt. Plusieurs pistes devraient être (ré)analysées :

- Réduction de la pénibilité du travail par des moyens techniques (mécanisation) ;
- Amélioration de la santé et de l'ergonomie (bilan médico-sportif, ostéo, cours...) ;
- Gestion de carrière ;
- Diversification des tâches dans les structures forestières ;
- Temps partiel ;
- Réduction progressive du temps de travail ;
- Retraite anticipée (avec différenciation entre cadres et ouvriers ?) ;

Une seconde piste serait l'amélioration de certains aspects de la gestion d'entreprise, notamment au niveau de la gestion des ressources humaines, tels que :

- Valorisation du métier et de la reconnaissance du travail exécuté ;
- Donner du sens aux tâches effectuées (p.ex. bois laissé sur place) ;

Commenté [f9]: Pourtant ce facteur est omniprésent dans les points 5.12, 5.14, 5.15 qui sont des questions relatives à la longévité du personnel et sont fortement représentés dans les revendications.

Commenté [f10R9]: Si tu veux rajouter quelques mots à ce sujet



Commenté [f11R9]:

Commenté [f12R9]: C'est ce à quoi je fais référence pour dire que la quasi-totalité des réponses fait partie du management et que le gestionnaire peut avoir de l'influence.

Commenté [f13]: Que les revendications touchent le management direct ou indirect, le ou les gestionnaires ont toutes les cartes en main pour faire pencher la balance du bon côté. Par exemple, à la question 5.14 si on prend la réponse qui a été la plus relevée qui s'agit de valoriser le métier et le bois.

D'un premier point de vue, c'est par des efforts de communication qu'il y aurait des actions à mettre en place afin de valoriser le métier. Pour à la seconde il s'agirait par exemple de trouver des solutions pour revaloriser le bois laissé sur place ou de limiter ce choix uniquement pour l'attrait financier ce qui pourrait avoir comme effet une interprétation des employés que ceux-ci travaillent essentiellement pour de « l'argent facile ».

Tous ces éléments relèvent du management et contribuent à une bonne santé morale des employés.

Commenté [f14R13]: Si tu veux rajouter quelques mots à ce sujet

- Renforcer et préserver le bon esprit d'équipe ;
- Déléguer des tâches à la mesure des compétences des intéressés
- Accompagner l'employé dans sa carrière
- Rester à l'écoute des employés. En effet, il est important d'assurer que les facteurs de motivation des employés soient conservés même si les générations et les mentalités changent.

Finalement, il est également important de conserver une bonne image du monde de la forêt, afin que les employés se sentent reconnus et que leur travail soit apprécié à sa juste valeur.