

## Bûcheron, un métier entre tradition et transition énergétique

**Loin des stéréotypes, la profession de bûcheron forestier est diversifiée et pas du tout saisonnière. Focus sur ce métier hors norme.**

**Laurie Josserand**  
Office pour l'orientation,  
la formation professionnelle  
et continue (OFPC) Genève

Rendez-vous au point GPS 46°24'52.6"N 6°08'00.2"E. Une combe boisée au fin fond du Jura, au-dessus du village de Gingins, dans le canton de Vaud. Une banderole «Coupe de bois» et une odeur de bois fraîchement coupé suggèrent que la destination est atteinte. Au loin, Aloïk van der Haar, apprenti, et trois collègues, tout d'orange vêtus, se réchauffent autour d'une tasse de café.

«L'EPI (ndlr: équipement de protection individuelle) nous permet d'être visibles et de limiter les blessures éventuelles», explique Aloïk. Pamirs, casque, chausures de sécurité, pantalon anti-coupures se révèlent aussi indispensables qu'une tronçonneuse ou un merlin.

La sylviculture, c'est son ADN. Pourtant, Aloïk opte d'abord pour la vente. Au bout d'une dizaine d'années d'activité, il quitte l'e-commerce et se risque à changer de vie, pour s'enraciner au plus près de ses convictions. Palaz, unique entreprise forma-



Des forestiers-bûcherons de l'entreprise Palaz en plein travail. Après la coupe (photos du haut et en bas à gauche), place à l'ébranchage (en bas à droite). PHOTOS: IRIS MIZRAHI/OFPC-SISP

trice dans le domaine du canton de Genève, l'engage comme apprenti forestier-bûcheron.

«J'ai choisi le CFC traditionnel et non la formation qualifiante pour adultes parce que je voulais être sur le terrain, croiser des chamois ou entendre le cerf bramer comme ce matin», raconte le jeune homme.

«Je voulais être sur le terrain, croiser des chamois ou entendre le cerf bramer comme ce matin.»

**Aloïk van der Haar**  
Apprenti forestier-bûcheron

### Haro sur les clichés

Pendant les trois ans de formation à raison d'une fois par semaine, Aloïk bat la campagne pour se rendre aux cours théoriques au Mont-sur-Lausanne. Le reste du temps, il est guidé par les professionnels chevronnés de son entreprise formatrice pour œuvrer en faveur de la biodiversité. Abattre un arbre quand il faut, ébrancher un tronc, couper certains buissons pour offrir de la lumière aux autres, planter telle ou telle essence, rafistoler une passerelle, entretenir et savoir manier l'outillage.

«Dans l'imaginaire commun, on considère l'activité de bûcheronnage comme monotâche et solitaire. C'est tout l'opposé, relève Michel Palaz. Le métier étant dangereux, nous travaillons en équipe de trois au minimum.

Pour embrasser un tel métier, une capacité de discernement pour évaluer les risques encourus et une bonne condition physique sont nécessaires.»

Outre les confrères, le forestier-bûcheron travaille étroitement avec des ingénieurs et des gardes forestiers, garants de la protection et du peuplement des forêts. Ici, c'est tel chicot (un arbre mort) à faire tomber et là, c'est tel résineux à abattre parce qu'il est ravagé par les bostryches qui risqueraient d'infecter les autres arbres alentour.

Aloïk enchaîne: «Mon activité s'inscrit dans la durée et la durabilité. Nous travaillons au fil des saisons, veillons à entretenir les abords des cours d'eau et renforcer la stabilité des forêts pour éviter les glissements de terrain. Nous plantons pour le futur: le fruit de notre travail sera récolté par les générations à venir.»

### Le plus beau bureau du monde

Pour l'heure, Aloïk retourne observer les congénères voisins du sapin à couper pour évaluer la direction de chute. C'est l'entaille faite sur le cinquième du diamètre de l'arbre qui la déterminera. Ensuite, Aloïk effectue de l'autre côté du tronc un trait d'abattage en n'oubliant pas de laisser une charnière pour guider la chute de l'arbre. Un cri perçant est poussé par le bûcheron pour prévenir du danger tout proche. Un bruit assourdissant envahit la forêt. Le sapin est tombé. Le ballet des tronçonneuses reprend. Place à l'ébranchage.

Plus d'infos sur [www.orientation.ch](http://www.orientation.ch) et <https://travaux-forestier.ch/>

## Les relations familiales en entreprise

### L'œil du pro

**Vincenzo Ganci**  
Ganci Partners  
Executive  
Search



Nous n'avons cessé de faire passer le message: l'attitude, le comportement et les compétences interpersonnelles sont des facteurs plus importants que les connaissances techniques lorsque l'on évalue une candidature. Les moyens pour mettre en œuvre une telle évaluation sont coûteux et requièrent du temps. De plus, une personnalité ne se révèle pleinement qu'avec le temps. Il semble donc logique d'engager des personnes que l'on connaît très bien, depuis longtemps. Alors, est-ce une bonne idée d'em-

ployer son frère, sa sœur, sa belle-famille? La tentation est forte: la relation de confiance sur le plan personnel est établie, l'aisance dans la communication semble être acquise et la fidélité n'est pas mise en doute.

Nous sommes témoins, rarement mais régulièrement, de dysfonctionnements dans la gouvernance d'entreprises clientes lorsque les liens familiaux l'emportent sur les besoins de l'organisation. La pire situation étant celle d'un cadre qui doit gérer un membre de la famille. L'objectivité existe-t-elle en pareille situation? Que faire si les choses ne se passent pas bien?

Une organisation est plus efficace et surtout crédible quand elle engage sur des compétences et des connaissances vérifiées. Le principe de la méritocratie et le sentiment de justice sont les deux

catalyseurs d'un comportement vertueux en entreprise.

Dans un pays dont le tissu économique est composé en immense majorité de PME, il serait faux a priori d'exclure des forces vives qui peuvent contribuer à l'entreprise avec dévouement et abnégation. Dès lors, afin de profiter des avantages indéniables du travail en famille et de rester professionnel et objectif, il suffit de respecter quelques règles.

- Les critères d'embauche, de promotion, de licenciement et la grille salariale doivent être appliqués à toutes et tous de manière indiscriminée.

- La communication doit être simultanée à tous les partenaires internes et identique en qualité et quantité de contenu. Les membres de la famille, surtout s'ils sont subordonnés à des cadres qui n'en font pas partie, ne doivent rien

apprendre en priorité, à la table du repas du dimanche.

- La gouvernance doit être inattaquable et ne pas créer le moindre doute sur l'objectivité des décisions: tout le monde travaille pour le bien de l'entreprise, et non l'inverse. On veillera à inclure des membres indépendants au conseil d'administration pour en garantir le professionnalisme.

- La règle la plus importante est l'exemplarité: si les membres de la famille, quelle que soit leur fonction, se comportent de façon irréprochable, la confiance dans l'organisation va s'accroître.

L'affectif sera toujours un élément dans la dynamique d'une entreprise familiale. Mais avec un cadre approprié on peut profiter des atouts et du plaisir de travailler avec ses proches.

[www.gancipartners.ch](http://www.gancipartners.ch)

### Covid-19

56

**C'est, en pour-cent, la part de Suisses qui déclarent être prêts à se faire vacciner si cela est nécessaire pour conserver leur emploi. Et ils sont 35% à penser qu'ils auront plus de chances sur le marché du travail après la vaccination. Voilà ce qui ressort d'une enquête de Randstad. Le spécialiste du placement de personnel note que ces deux résultats placent notre pays en queue de peloton de tous les pays étudiés. En effet, dans le monde, 75% des personnes interrogées disent qu'elles accepteraient la piqûre pour garder leur travail, tandis que 56% estiment que la vaccination maximiserait leurs chances de décrocher un emploi. FBR**

### Formation

#### Une commission veut plus d'égalité entre les jeunes

Les jeunes arrivés tardivement en Suisse en provenance de l'UE, l'AELE ou d'États tiers devraient avoir accès à une formation professionnelle. La commission de l'éducation du National a approuvé, par 17 voix contre 7, une motion du Conseil des États qui vise à pérenniser le soutien financier de la Confédération pour l'intégration des jeunes étrangers. Quelque 15'000 personnes sont concernées. Souvent arrivées lors de regroupements familiaux, elles ont parfois des formations lacunaires. Leur intégration revêt un intérêt économique et social. En 2019, le Conseil fédéral a étendu le programme pilote «Pré-apprentissage d'intégration» aux ressortissants de l'UE, de l'AELE ou d'États tiers arrivés tardivement en Suisse. **FBR avec ATS**