

L'apprentissage du métier d'ouvrier forestier dans les régions Provence Alpes - Côte d'Azur et Corse

par Christian SALVIGNOL *

Sommaire

Introduction	211
A. La formation des jeunes gens de 14 à 20 ans	212
- De la nécessité d'une formation	212
- Le Centre Régional de Formation d'Apprentis Forestiers de La Bastide des Jourdans (Vaucluse)	212
- Situation chiffrée de l'apprentissage forestier en France et évolution	214
- L'apprenti forestier	214
- Le Maître d'Apprentissage ou l'employeur de l'apprenti	216
- Questions et réponses d'ordre pratique	217
B. La formation et le perfectionnement des adultes	218
C. Conclusion	218

Introduction

Tous les exploitants forestiers et entrepreneurs de travaux forestiers ont un sujet de préoccupation commun à savoir la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui sévit de façon alarmante dans la profession.

Bûcherons et débardeurs font défaut

Depuis des années, l'image que se faisait le public et que se font encore quelques personnes du métier de forestier n'était pas des meilleures et beaucoup de jeunes se sont dirigés vers les milieux urbains qui ont offert, en leur temps, vie moderne et loisirs.

Faut-il s'en étonner ? Pourquoi la main-d'œuvre se serait-elle dirigée vers un métier pénible, peu rémunératrice et instable ?

La profession a donc de plus en plus fait appel à une main-d'œuvre étrangère et on aboutit à une situation paradoxale qui est la suivante :

Au moment où la profession utilise des moyens techniques de plus en plus élaborés et coûteux on emploie des ouvriers non qualifiés issus d'horizons lointains.

Les professionnels ne doivent pas opter pour la solution de facilité que représente la main-d'œuvre étrangère car le concours des étrangers est instable et aléatoire pour les années à venir. La profession et le public doivent se persuader que l'image du bûcheron d'autrefois appartient au passé et qu'à l'époque de la revalorisation du travail manuel et de la devise « travailler et vivre au pays » il convient de recruter des hommes nouveaux et issus de la région qui prendront progressivement le relais.



Photo 1. - L'abattage, opération délicate.

Photo C. SALVIGNOL

* Christian SALVIGNOL,

Directeur du Centre Régional de Formation d'Apprentis Forestiers
84240 La Bastide des Jourdans

A. La formation des jeunes âgés de 14 à 20 ans

De la nécessité d'une formation

Il s'agit donc d'amener la main-d'œuvre française vers le métier de forestier pour d'une part, remplacer progressivement les personnels lointains non qualifiés et, d'autre part, faire face aux besoins croissants de la profession (dans le sud des Alpes, la mise en service de la nouvelle usine de Tarascon va engendrer la création de 130 emplois d'ouvriers forestiers). De plus il faudra compenser les départs imminents à la retraite des personnels anciens actuellement en poste).

La formation professionnelle de jeunes ouvriers forestiers par la voie de l'apprentissage à partir de 16 ans est de première nécessité pour reconstruire la profession car l'apprentissage est une formule qui nécessite le concours de tous les professionnels de l'exploitation forestière.

Un plan général de formation, agréé par le Ministère de l'Agriculture, a été mis en place dans toute la France depuis 1975.

Cet effort de formation s'est traduit dans notre région par la création du C.F.A.F. de La Bastide des Jourdans.



Photo 2. – Le moniteur et l'apprenti.

Photo C.S.

Le Centre régional de Formation d'Apprentis Forestiers de La Bastide des Jourdans

1. Présentation

Situé au cœur de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur, aux confins du Vaucluse, des Alpes de Haute-Provence, du Var et des Bouches-du-Rhône, à 15 km au sud de Manosque, au pied du massif forestier du Luberon, le Centre Régional de Formation d'Apprentis Forestiers de La Bastide des Jourdans est chargé de la formation de personnels forestiers pour toute la région et pour la Corse.

Sa situation facilite le regroupement des élèves et des apprentis lors des différentes sessions de formation grâce aux nombreux moyens de transport existants (fig. 1). A noter que *les frais de transport sont remboursés aux apprentis*.

Un *internat* assure sur place l'accueil de toutes les personnes fréquentant le C.F.A.F. (Centre de Formation d'Apprentis Forestiers).

Le Centre de Formation d'Apprentis Forestiers de La Bastide des Jourdans, créé en 1976, est agréé par le Ministère de l'Agriculture représenté dans la région par l'Inspection Générale d'Agronomie de Marseille.

Toutes les questions relatives à la formation sont traitées au sein d'un Conseil de Perfectionnement présidé par le directeur du C.F.A.F. et constitué de professeurs et techniciens du C.F.A.F., de l'Inspecteur d'Apprentissage Agricole, d'apprentis et des professionnels intéressés par le fonctionnement du Centre (représentants des exploitants forestiers, des ouvriers forestiers, de l'A.F.O.CEL. Paris – Association Forêt Cellulose – de l'A.R.M.E.F. Paris – Association pour la Rationalisation et la Mécanisation en Exploitation Forestière – du C.R.P.F. Marseille, etc...).

Le financement du C.F.A.F. est assuré par le Ministère de l'Agriculture et par la taxe d'apprentissage.

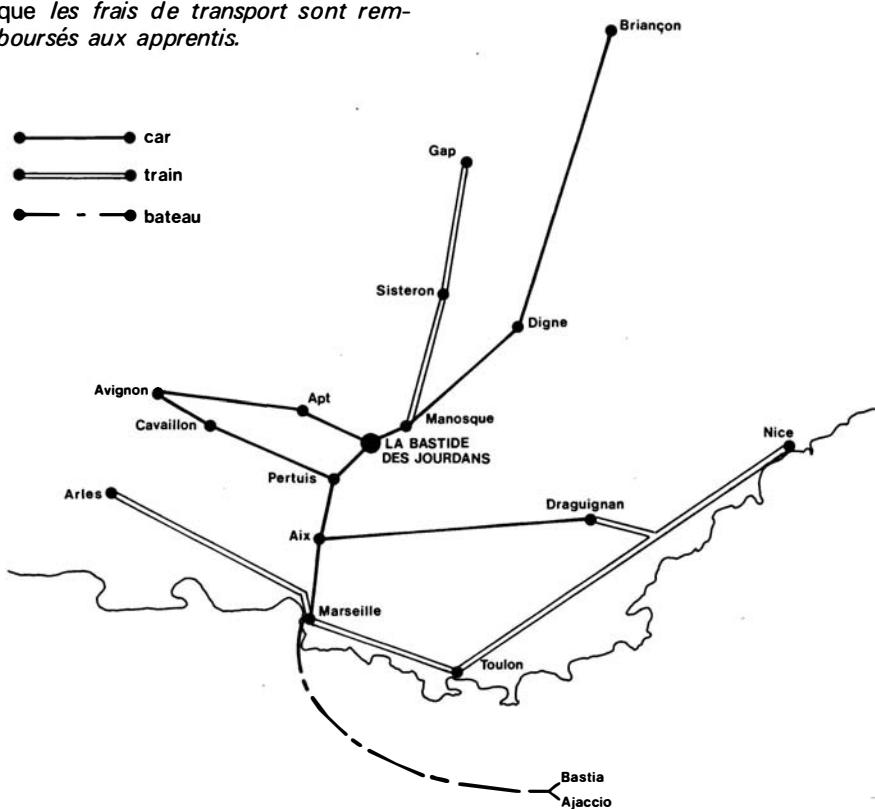


Figure 1. – Moyens de transport.



Photo 3. –
Participation
des professionnels.

Photo C.S.



Photo 5. – La
promotion 1980.

Photo C.S.



Photo 6. – Le
jury à l'examen.

Photo C.S.

2. La formation des jeunes gens âgés de 14 à 20 ans

Orientation de 14 à 16 ans en Classe Préparatoire à l'Apprentissage

Orientation pour tous les métiers des secteurs agricole et forestier par des stages une semaine sur deux dans diverses entreprises.

Pré-formation en vue de l'apprentissage ultérieur par des cours une semaine sur deux adaptés aux jeunes gens ayant choisi la formation préprofessionnelle.

N.B. Cours gratuits et bourses possibles. Choix du métier à 16 ans, début de l'apprentissage.



Photo 4. –
Elèves du C.P.A.
en
travaux pratiques.

Photo C.S.

Formation à partir de 16 ans.

– Apprentissage forestier. – Durée : 2 ans

Inscription des jeunes âgés de 16 à 20 ans dans l'une des options suivantes :

- Exploitation forestière (abattage - façonnage);
- Conduite des machines de l'exploitation forestière.

Régime : Contrat d'apprentissage signé avec un exploitant forestier (ou assimilé) de la région d'origine de l'apprenti. 12 semaines de cours au C.F.A.F. réparties de septembre à juin, le reste du temps chez le maître d'apprentissage. Au C.F.A.F., formation théorique et pratique en forêt sous la conduite d'un moniteur qualifié.

Diplôme : C.F.A.F. (Certificat d'aptitude Professionnelle Agricole).

- Diplôme d'Etat.

N.B. Les apprentis sont rémunérés de 15 % à 45 % du S.M.I.C. Une carte d'étudiant en apprentissage leur est remise. Cours gratuits.



Photo 7. – Abattage à la cognée, époque révolue.

Photo C.S.



Photo 8. – Le conducteur de machines forestières.

Photo C.S.

Situation chiffrée de l'apprentissage forestier en France et évolution

En France, Le Centre régional de formation d'apprentis forestiers de La Bastide des Jourdans fait partie des 11 établissements qui préparent au C.A.P.A. – ouvrier d'exploitation forestière – abattage – façonnage.

La préparation au C.A.P.A. conducteur de machines forestières est assurée par 2 établissements :

- le C.F.A.F. de La Bastide des Jourdans (Vaucluse);
- le C.F.A. de Charleville-Mézières (Ardennes).

Situation chiffrée et évolution de l'apprentissage (16 ans et plus).

Cycles de formation	1975/76	1976/77	1977/78	1978/79	1979/80	1980/81
Effectif total en France	47	128	183	188	296	435
Effectif au C.F.A.F. La Bastide		18	31	35	50	64

Le C.F.A.F. de La Bastide des Jourdans compte actuellement 51 professionnels agréés pour la formation d'apprentis forestiers.

Situation chiffrée du pré-apprentissage au C.F.A.F. de La Bastide des Jourdans (14-16 ans).

Cycles de formation	1975/76	1976/77	1977/78	1978/79	1979/80	1980/81
Effectif en pré-apprentissage		20	34	35	40	50

L'apprenti forestier

1. Le « profil » de l'apprenti.

L'apprenti forestier est âgé de 16 à 20 ans au début de son apprentissage (15 ans si le candidat a accompli la totalité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire).

Généralement issu de 3^e il peut également provenir de classes préparatoire à l'apprentissage, de classe préprofessionnelle de niveau ou de 4^e.

– Au moment de l'orientation vers la voie professionnelle, l'engouement des jeunes est grand quand il s'agit d'opter pour un métier de plein-air et plus encore pour le métier de forestier. une sélection des nombreux candidats s'impose et nous en connaîtrons les raisons plus loin.

A contrario, d'autres jeunes gens, peu ou mal informés, sont dirigés ailleurs par crainte d'un travail trop pénible isolé du reste du monde au fin fond de la forêt avec une cabane de bûcheron pour demeure. C'est regrettable ! (photo 7).

Enfin restent les marginaux très attirés par le métier de forestier mais redoutant l'abattage des arbres « massacre de la forêt ». Ces faux écologistes ne feraient pas, en tout cas, de bons forestiers. Néanmoins, il serait nécessaire de leur apporter une information objective sur les réalités de la forêt.

Voyons plus clair : Le travail en forêt fait appel à des moyens mécaniques élaborés et coûteux. Le personnel chargé de leur mise en œuvre doit être parfaitement qualifié et capable d'exécuter d'une manière rationnelle les différents travaux d'exploitation des bois en prenant les initiatives nécessaires aux moments opportuns.



Photo 9.
- Tracteur-porteur.
Photo C.S.



Photo 10. - Le
façonnage.
Photo C.S.

Les candidats à ce métiers doivent savoir qu'il s'agit d'une activité saine et vivifiante qui engendre force physique et santé. une condition physique normale est nécessaire et suffisante.

Plusieurs motivations doivent conduire les jeunes gens vers ce métier :

- vouloir pratiquer un métier en milieu forestier n'est pas la moins importante.
- **avoir envie de travailler et d'apprendre un métier est une condition impérative.** En effet, le travail en forêt est certes agréable compte-tenu de la qualité exceptionnelle de l'environnement, mais il réclame effort et persévérance, qualités que l'on retrouve pas systématiquement chez tous les jeunes.
- les candidats attirés par la mécanique et la conduite des engins choisiront l'option « conduite des machines forestières » (photos 8 et 9).
- les autres plus directement attirés par les différents travaux forestiers opteront pour exploitation forestière – abattage façonnage (photos 10-11).

2. La formation de l'apprenti au C.F.A.F.

Le rythme d'alternance C.F.A.F./ employeur est le suivant : 12 semaines de formation au C.F.A.F. réparties de Septembre à Juin soit 24 semaines de formation au C.F.A.F. pendant la durée totale de l'apprentissage. Le reste du temps chez l'employeur.

Chaque session au C.F.A.F. dure 5 jours du lundi au vendredi (40 heures).

A l'enseignement général d'une durée de 15 heures s'ajoute la formation technique d'une durée de 25 heures se divisant ainsi :

Photo 12. - Vi-
site de l'usine de
pâte à papier de
Tarascon (Bou-
ches-du-Rhône).
Photo C.S.



Photo 11. - Le
cubage de la
grume.
Photo C.S.

Technologie

- connaissance du milieu
- techniques d'exploitation

Réglementation en matière de forêt

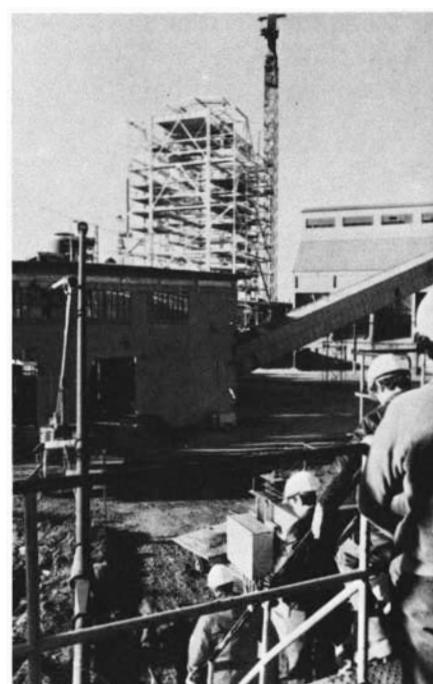
Mécanique

Travaux pratiques en forêt (photos 10-11)

Etude technique (étude d'un sujet professionnel réalisé à chaque session par les apprentis).

A noter que certaines semaines normalement passées au C.F.A.F., se déroulent entièrement en forêt.

Les chantiers réalisés à ces occasions peuvent servir de support à des expériences pilotes comme par exemple, l'essai de conversion





Photos 13 et 14. — Essai de conversion de taillis de chêne pubescent;

de taillis de chêne vert et de chêne pubescent effectué à Mirabeau (Vaucluse) avec le concours du C.R.P.F. de Marseille (photo 14).

Au C.F.A.F., les apprentis disposent d'un outillage moderne et adapté. Au cours de leur apprentissage, ils acquièrent des méthodes d'organisation de chantiers rationnelles visant à améliorer le rendement, la qualité du travail et à abaisser considérablement les risques d'accidents. C'est également dans cet esprit que les apprentis sont préparés au brevet de secouriste.



— après.

Photo C.S.

Le maître d'apprentissage ou l'employeur de l'apprenti

1. Qui peut embaucher un apprenti forestier ?

Les exploitants forestiers, les entrepreneurs de travaux forestiers, les C.U.M.A. forestières ou tout autre organisme habilité. Pour prendre un apprenti en charge, l'employeur ou un de ses ouvriers doit avoir une expérience professionnelle suffisante et présenter des garanties morales.

2. Les travaux à confier à l'apprenti forestier

L'apprenti participe à toutes les activités de l'entreprise et doit se voir confier progressivement des tâches des plus complexes. L'apprentissage chez l'employeur devant être étroitement associé à la formation suivie au



Photo 15. — La coupe du peigne.

Photo C.S.

Photo 16.

- Skidder.
- Photo C.S.



C.F.A.F., le maître d'apprentissage trouvera dans les deux listes suivantes (par option) le contenu de la formation au C.F.A.F. fixé par le programme officiel du Ministère de l'Agriculture.

1^{re} option : Ouvrier d'exploitation forestière — abattage — façonnage.

- Reconnaissance d'essences
- Utilisation du petit outillage de bûcheronnage
- Estimation de l'arbre sur pied à l'œil et aux instruments
- Estimation des coupes
- Utilisation et entretien de la tronçonneuse (réglage, affûtage et entretien)
- Technique d'abattage (taillis et grumes)
- Cas spéciaux d'abattage (arbres penchés, creux, pourris ou encroutés — arbres à abattre dans la direction opposée à la direction de chute naturelle)

- Façonnage de l'arbre abattu (ébranchage, écorçage, billonnage du bois d'industrie, différentes pratiques de débitage, rangement des rémanents)

- Estimation de l'arbre abattu (cubage des bois exploités en petite et en grande longueur)

- Classification des bois — découpe et réception — (connaissance du bois d'œuvre, du bois d'industrie et du bois de chauffage, marquage et exécution des découpes, numérotage des bois, tenue du calepin)

- Organisation de chantiers (taillis : coupe rase et coupe par bandes — Résineux — coupe rase et éclaircie systématique ou sélective — Feuillus : coupe rase, d'éclaircie et d'aménagement)

- Engins de débardage (connaissance et utilisation des engins de débardage)

2^e option : Conducteur des machines de l'exploitation forestière

- Bûcheronnage (connaissance de base)
- Mise en œuvre des machines
 - + Mise en route et conduite des machines (différentes manœuvres, règles de circulation et conduite sur tout terrain, sur piste et sur route, signalisation des véhicules)
 - + Entretien - dépannage - graissage (pleins, tambours de frein, cardan, filtres, circuit hydraulique, vérifications régulières) (déttection des pannes, remorquage, manutention et levage des pièces) (réparations usuelles, démontage et remontage après intervention)
- Utilisation des machines
 - + Débusquage de grumes au tracteur débusqueur
 - + Rangement des grumes sur place de dépôt
 - + Chargement des grumes sur camion
 - + Débardage des bois d'industrie au porteur articulé
 - + Rangement sur place de dépôt
 - + Chargement des bois d'industrie sur camion et sur semi-remorque
 - + Abattage mécanisé et approvisionnement d'une unité de façonnage
 - + Ebranchage mécanisé et tronçonnage
 - + Broyage et débroussaillage mécanisés

Questions et réponses d'ordre pratique

1. Combien embaucher d'apprentis ?

Le nombre d'apprentis que les professionnels peuvent embaucher est fonction de plusieurs critères.

Toutefois le travail en forêt étant un travail d'équipe, le C.F.A.F. préconise la constitution de cette équipe dès l'apprentissage par la formation simultanée de 2 apprentis. En outre, cette formule présente quelques avantages :

- l'adaptation des apprentis peut être plus facile
- les frais d'hébergement peuvent être partagés
- les déplacements vers le C.F.A.F. s'effectuent à deux, solutions préférée par les parents.

N.B. L'employeur jugera s'il convient de faire travailler les apprentis ensemble ou séparément sur les chantiers.

2. Qui embaucher ?

- soit les jeunes gens que les professionnels recrutent directement (à noter que dans ce cas, les problèmes d'hébergement ne se posent plus en raison de la proximité fréquente du domicile des apprentis)
- Soit les jeunes gens qui sont adressés aux entreprises par le C.F.A.F.

3. Quand embaucher ?

Entre le 1^{er} juillet et le 30 novembre de chaque année (règle fixée par la loi sur l'apprentissage).

4. Agrément de l'employeur

L'employeur doit être agréé pour la formation d'apprentis. L'agrément est délivré par le Comité Départemental de la Promotion Sociale, de la Formation Professionnelle et de l'emploi.

Les imprimés sont délivrés par les Chambres d'Agriculture ou par la Préfecture sur demande des employeurs.

Il est vivement conseillé aux employeurs de faire leur demande d'agrément avant même d'embaucher des apprentis. Plafond d'emploi simultané d'apprentis :

- 2 apprentis ne se trouvant pas dans la même année de formation pour un employeur seul;
- 1 apprenti supplémentaire par travailleur de l'entreprise.

5. Immatriculation de l'apprenti aux Assurances Sociales Agricoles

L'employeur est tenu de demander l'immatriculation de son apprenti en le déclarant à la Mutualité Sociale Agricole dont il relève dans les huit jours suivant l'embauche.

6. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qu'il convient d'établir au moment de l'embauche de l'apprenti.

Les imprimés (5 exemplaires) peuvent être demandés par l'employeur :

- soit au Centre de Formation d'Apprentis Forestiers;
- soit à l'Inspection du Travail et de la protection Sociale Agricole;

Outre les clauses obligatoires concernant les différentes parties, le contrat mentionne également :

- la date de début de l'apprentissage du 1^{er} juillet au 30 novembre;
- la durée de l'apprentissage;

- le salaire de l'apprenti : il est calculé pour chacun des semestres de l'apprentissage. Actuellement le salaire minimum est fixé comme suit :

- + 1^{er} semestre - 15 % du S.M.I.C.
- + 2^{er} semestre - 25 % du S.M.I.C.
- + 3^{er} semestre - 35 % du S.M.I.C.
- + 4^{er} semestre - 45 % du S.M.I.C.
- + majoration de 10 % à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti atteint l'âge de 18 ans.

Important : les périodes passées au Centre de Formation d'Apprentis Forestiers sont considérées comme périodes de travail et sont rémunérées comme telles.

Le contrat mentionne :

- les conditions dans lesquelles les avantages en nature éventuellement accordés sont déduits du salaire;
- la période d'essai : 2 mois au cours desquels le contrat peut être dénoncé unilatéralement.

Cas d'un apprenti employé par un ascendant : Dans ce cas le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration d'apprentissage.

7. Enregistrement des contrats

Les contrats d'apprentissage (5 exemplaires) une fois remplis et signés par les parties doivent être adressés au directeur C.F.A.F.

Le directeur du C.F.A.F. y porte son visa et les adresses à l'Inspection du Travail et de la Protection Sociale Agricole (délai : un mois à compter du début de l'apprentissage).

Quand les contrats sont enregistrés, l'employeur et les parents en reçoivent chacun un exemplaire.

8. Conditions exigées de l'apprenti

Le futur apprenti doit fournir un avis d'orientation délivré par un Centre d'Information et d'Orientation. Il porte sur l'aptitude de l'apprenti à suivre la formation envisagée.

Il doit être accompagné d'un certificat médical établi par le médecin du Centre ou par un médecin du travail.

Adresse du Centre d'Information et d'Orientation à demander :

- soit au C.F.A.F. de La Bastide des Jourdans;
- soit à l'ONISEP, place Lucien Paye, 13100 Aix-en-Provence.

9. Nouvelles aides en faveur des employeurs

Une prime de compensation des salaires versés aux apprentis pendant leur période de présence au C.F.A. est envisagée.

B. La formation et le perfectionnement des adultes

La formation professionnelle des jeunes ouvriers forestiers par la voie de l'apprentissage qui est engagée ne saurait donner des résultats quantitatifs sur le marché du travail dans les régions concernées avant quelques années.

Pour palier immédiatement à la carence de qualification qui se fait tant ressentir actuellement dans les équipes de l'exploitation forestière, le C.F.A.F. de La Bastide des Jourdans organise des actions de formation et de perfectionnement à l'intention des seuls personnels déjà en poste.

Ces actions n'intéressent pas les particuliers en situation de reconversion professionnelle.

En effet, les responsables du C.F.A.F. pensent qu'une adaptation progressive et méthodique du milieu forestier, comme le permet l'apprentissage des jeunes de 14 à 20 ans, est la voie à suivre pour aboutir à une réelle qualification et au maintien durable des personnes qui ont choisi ce métier.

Il est donc important d'insister sur le fait que les actions de formation pour adultes n'intéressent actuellement que les personnels déjà en poste qui ont déjà eu la possibilité de s'exercer sur des chantiers.

Il s'agit :

- des ouvriers des entreprises;
- des ouvriers de l'O.N.F.;
- des ouvriers des C.U.M.A. forestières;



Photo 17. — Ouvrier agricole en stage.

Photo C.S.

- des équipes récemment mises en place dans le cadre d'actions particulières (par exemple les équipes constituées par les regroupements des propriétaires forestiers);
- des ouvriers agricoles et de l'équipement utilisant tronçonneuse et débroussailleuse;
- etc...

1. Le financement des actions

Les actions de formation pour les adultes peuvent être financées par divers moyens :

La taxe de formation professionnelle à laquelle ont assujetties les entreprises de plus de 10 salariés. On ne saurait trop conseiller aux chefs d'entreprises concernées de ne pas considérer cette taxe comme un impôt à verser au fisc mais plutôt de la consacrer au perfectionnement ou la formation de leurs propres employés. Cette attitude n'est pas systématique et c'est regrettable. Je ne prendrai pour exemple que le problème de la sécurité. Consacrer sa taxe de formation professionnelle à des actions de sensibilisation à la sécurité peut engendrer rapidement une diminution du nombre des accidents du travail, ladite réduction des accidents pouvant elle-même entraîner à moyen terme une baisse du taux des cotisations « accident du travail ».

Les services prévention des Mutualités Sociales

Agricoles. Les services prévention des M.S.A. peuvent financer des actions de formation visant à améliorer la sécurité.

On sait qu'en forêt l'amélioration de la sécurité passe par la formation technique des personnels.

Dans les Bouches-du-Rhône la M.S.A. a pris en charge la formation des sapeurs forestiers et des élèves de l'enseignement agricole qui utilisent tronçonneuse et débroussailleuse.

Dans le Vaucluse la M.S.A. s'est chargée de la formation d'ouvriers agricoles et des agriculteurs utilisant ces matériels.

Dans les Alpes de Haute-Provence, la M.S.A. a entrepris de former les équipes d'ouvriers forestiers des entreprises.

Les autres moyens de financement

+ Certains employeurs assurent le financement des actions de formation sans aide extérieure.

+ Certains stagiaires peuvent voir leur frais de formation pris en charge par un organisme compétent, ex. : le C.N.A.S.E.A.

2. La formation

La formation peut durer de un à plusieurs jours soit sur les lieux habituels de travail du demandeur, soit au C.F.A.F. de La Bastide des Jourdans, les périodes de formation sont choisies en accord avec le demandeur.

Les programmes de formation sont établis en fonction des besoins spécifiques du demandeur en accord avec ce dernier.

Le C.F.A.F. peut proposer différents programmes de formation, ex. :

- formation au débroussaillage;
- stage tronçonneuse (entretien réparation réglage affûtage);
- stage de débroussailleuse;
- stage exploitation rationnelle du taillis (méthode manuelle);
- stage exploitation rationnelle des résineux (méthode manuelle);
- stage sécurité;
- stage tracteur forestier (porteur, skidder ou débroussailleur);
- stage organisation du chantier de débardage;

La formation est assurée par des spécialistes issus de la région et appartenant au C.F.A.F. de La Bastide des Jourdans pour une meilleure adaptation aux besoins des entreprises de la région.

Conclusion

Après quatre années et demi d'activités, les résultats sont encourageants.

Les professionnels directement concernés par l'effort de formation réalisé à leur intention ont répondu à l'appel qui leur a été lancé.

Mais il s'agit d'un travail de longue haleine et de nombreux efforts sont encore nécessaires.

Toutefois ces efforts seraient vains, si la profession d'ouvrier forestier n'était pas revalorisée et si des possibilités de promotion au sein des entreprises ne s'offraient pas aux jeunes qui ont choisi d'exercer cette activité. En effet, comme dans tous les corps de métiers, les « nouveaux » ouvriers forestiers ne manqueront pas de manifester leurs exigences légitimes en matière de conditions de travail qui seront, sans nul doute, plus importante que celles de leurs prédecesseurs.

A travers son action, le C.F.A.F. de La Bastide des Jourdans contribue par la création d'un courant de recrutement de futurs apprentis à faire renaître l'intérêt pour ce métier et à mettre en place les futures équipes de l'exploitation forestière.

Le processus est amorcé. Avec la ferme volonté d'aboutir, des progrès considérables seront accomplis.

C. S.