

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

Herausgeber: Schweizerischer Forstverein

Band: 175 (2024)

Heft: 3

Artikel: Evolution du nombre de personnes au sein du personnel forestier valaisan

Autor: Giesch, Christina

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1097088>

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: 03.05.2026

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

Evolution du nombre de personnes au sein du personnel forestier valaisan

Christina Giesch^{1*}

¹ Forêt Valais, Sion (CH)

Dans le cadre de la Convention collective de travail de l'économie forestière valaisanne (CCT) et de réflexions pour l'instauration d'une retraite anticipée, Forêt Valais a par deux fois fait un recensement des employés forestiers du canton en 2010 et en 2019. Il en ressortait que l'âge médian des forestiers bûcherons en 2010 n'était que de 29 ans. La retraite anticipée n'était donc pas une priorité et des mesures pour prolonger la durée de la carrière en forêt ont été prises. La CCT définit un cadre pour les conditions d'engagement et fixe des salaires minimaux. De plus, des négociations annuelles sur des augmentations minimales des salaires réels ont été conduites dès 2011. Les entreprises et les triages ont diversifié leurs services, ce qui permet d'employer plus de personnes à l'année et d'offrir des tâches moins pénibles. Un programme en faveur de la santé des travailleurs a été mis en place avec la clinique de réadaptation de la Suva. Ce programme comprend des cours de sensibilisation, du coaching en entreprise pour l'échauffement et étirement ainsi que des bilans médico-sportifs. Finalement, des soutiens à fonds perdu sont alloués aux formations certifiantes.

doi: 10.3188/szf.2024.0142

* Avenue de Tourbillon 36D, CH-1950 Sion, courriel christina.giesch@foretvalais.ch

En 2010, une étude a été conduite pour la Convention collective de travail de l'économie forestière valaisanne (CCT) en vue de s'affilier à une caisse de retraite anticipée. Pour cela, un recensement du personnel forestier, hormis les apprentis, avec âge, fonction et salaire a été réalisé dans l'ensemble des triages et entreprises forestiers du canton. Un total de 282 personnes sur 293 a pu être recensé. Un se-

cond recensement a été réalisé en 2019 lors duquel les données de 299 personnes sur 318 ont pu être récoltées (figure 1). Finalement, les données sur le nombre d'employés et le type de contrat de travail sont issues de relevés de la CCT.

Constats

L'étude de 2010 a amené deux constats: d'une part que l'âge médian des forestiers

bûcherons était de 29 ans (34 ans pour l'ensemble du personnel forestier) et d'autre part que la plupart des gardes avaient entre 40 et 55 ans. Il y avait donc deux points sur lesquels l'association devait agir.

Introduire une retraite anticipée, financée par tous, n'aurait que peu servi la catégorie cible de cette mesure, soit les personnes qui effectuent le travail le plus

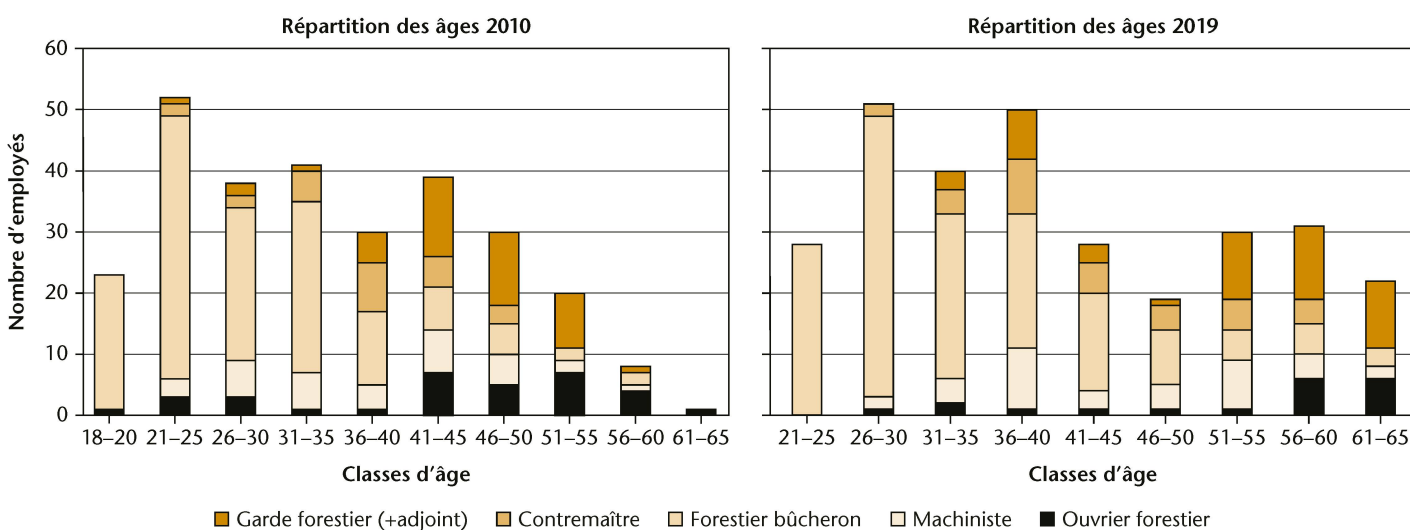


Fig. 1 Répartition des employés forestiers par catégorie d'âge et fonction. Recensements de 2010 (N = 282) et 2019 (N = 299). Source: Forêt Valais

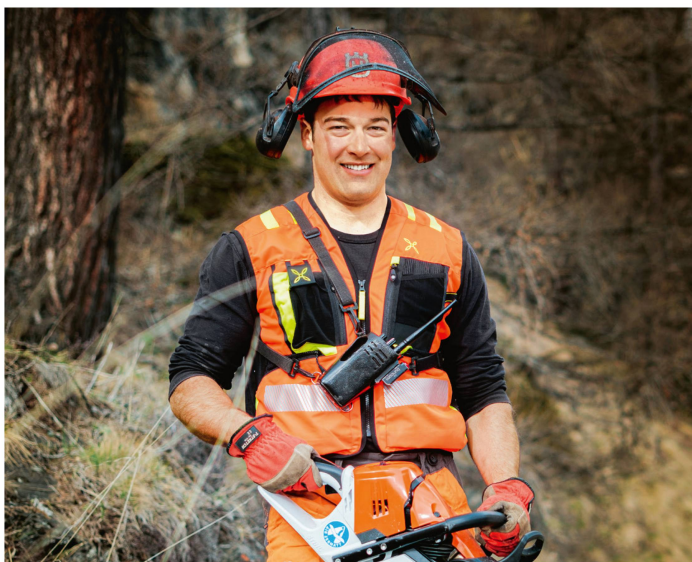


Fig. 2 Forestier bûcheron l'été et aide de vol chez Air Zermatt en hiver: Yves Gasser cumule deux emplois saisonniers qui se complètent bien.
Photo: Christian Pfammatter

pénible physiquement. En effet, on constate sur la figure 1 que le nombre de forestiers bûcherons actifs se réduit drastiquement après la catégorie d'âge de 31 à 35 ans. Par ailleurs, l'étude a démontré que les cotisations à la caisse de retraite anticipée auraient largement dépassé les retraits possibles en raison de la structure des cotisants. La commission paritaire professionnelle a donc décidé de mettre ses ressources dans des projets qui permettent de prolonger la carrière en forêt. Les propriétaires et gestionnaires forestiers investissent énormément dans la formation, il est donc souhaitable que les personnes formées puissent idéalement faire leur carrière en forêt.

Le recensement de 2010 a également mis en lumière une répartition très groupée des âges des gardes forestiers. Elle a comme origine la création des triages dans les années 1980 et le recrutement des gardes forestiers des divers triages presque simultanément sur un court laps de temps. Ce constat a conduit à une séance avec les présidents des comités de triage afin de les informer de la situation et de prévenir un scénario avec un remplacement d'un grand nombre de gardes sur une courte période avec le risque d'un manque de main-d'œuvre. Lors de cette séance, la création de postes de gardes adjoints avait été proposée afin de former la relève.

Mesures

Les raisons qui poussent le personnel forestier à quitter le métier sont nombreuses.

La commission paritaire professionnelle s'est penchée sur plusieurs d'entre elles afin d'amener des réponses et prolonger la durée des carrières. Le premier argument, toujours fortement débattu, est le salaire. A ce niveau, les employés forestiers valaisans disposent d'une CCT depuis 1997 qui fixe les salaires minimaux. De plus, dès l'année 2011 des négociations sur les augmentations minimales des salaires ont été introduites afin de revaloriser annuellement les salaires des travailleurs expérimentés. En effet, ces travailleurs disposent généralement un salaire supérieur au minimum de leur classe et la révision périodique du salaire minimum n'a que peu d'impact.

Les opérations forestières valaisannes sont fortement marquées par les saisons. La période de récolte de bois débute avec

la fonte des neiges en avril jusqu'aux premières chutes de neige en octobre ou novembre. Le besoin de main-d'œuvre est ainsi plus fort en été et en automne et fortement réduit en hiver. Pour gérer la masse de travail, des saisonniers sont recrutés pour la belle saison et licenciés en hiver (figure 2). Une partie de ces saisonniers travaillent en hiver aux remontées mécaniques ou comme prof de ski. Si cette formule convient à certains, elle est toutefois empreinte d'insécurité et de différences salariales entre les employeurs.

De grands efforts ont été faits par les triages forestiers pour diversifier leurs services afin d'offrir plus de places de travail à l'année. D'autres ont des accords avec les remontées mécaniques et compensent la différence de salaire. On constate d'une part que le nombre total d'employés a

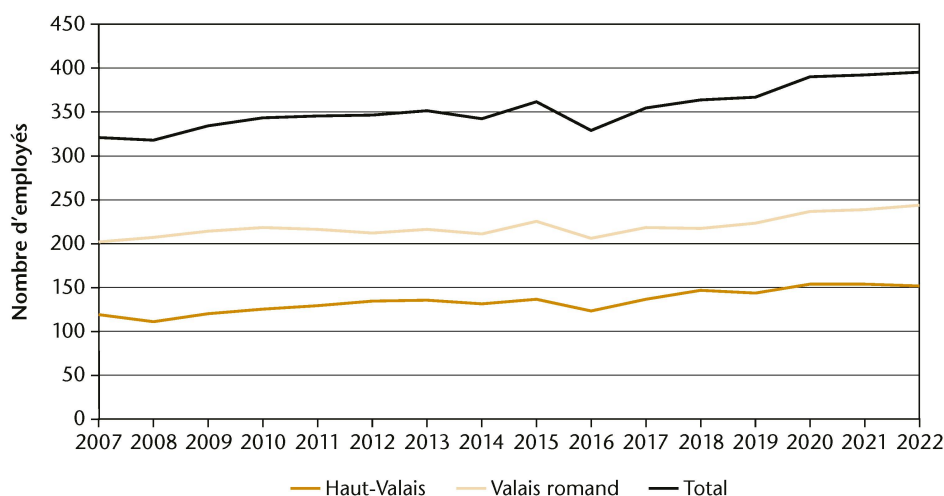


Fig. 3 Evolution du nombre d'employés, sans les apprentis, dans les triages et entreprises forestiers valaisans entre 2007 et 2022. Source: Forêt Valais

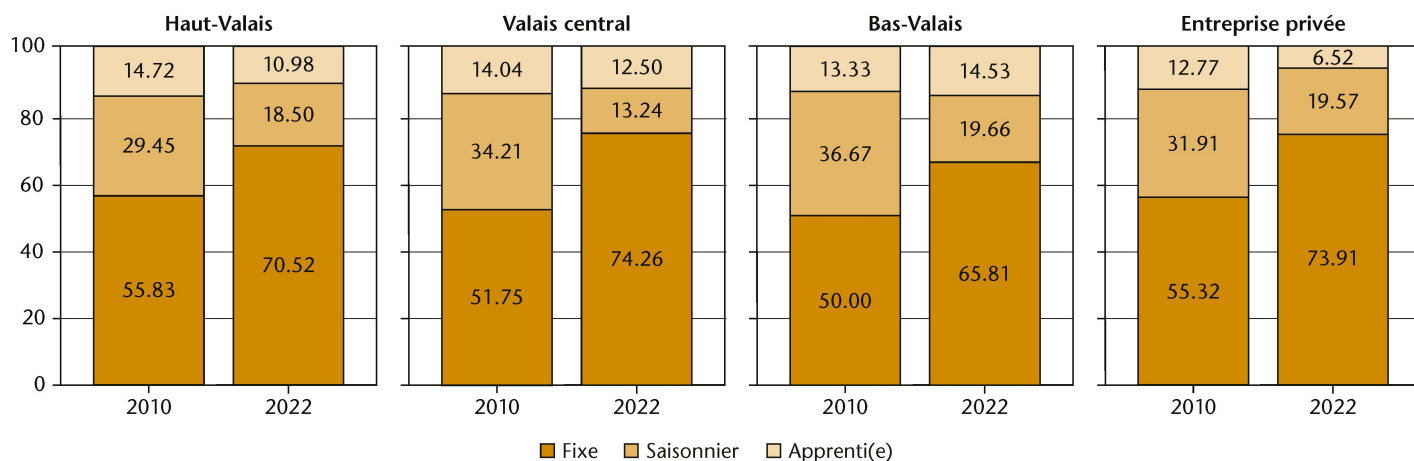


Fig. 4 Evolution de la proportion de contrats à l'année et saisonnier entre 2010 et 2022 dans les différentes régions du Valais. Source: Forêt Valais

progressé entre 2007 et 2022 (figure 3) en raison essentiellement de la diversification des services proposés ainsi que de l'augmentation de la surface de forêt productrice traitée dès 2020. Les efforts des triages et des entreprises pour proposer des emplois à l'année résultent dans une diminution des emplois saisonniers dans toutes les régions du canton ainsi que dans les entreprises privées (figure 4).

La diversification des services des entreprises forestières permet non seulement d'augmenter le nombre d'emplois fixes, mais aussi de renforcer la motivation des employés en rompant la monotonie des tâches et de varier l'intensité des efforts. Ainsi, des travailleurs plus âgés peuvent trouver des occupations adaptées.

Il est notoire que le métier de forestier bûcheron comporte de forts risques d'accident (Ritter 2017). Au cours d'une carrière en forêt, les employés ont souvent été victimes de plusieurs accidents, pouvant impacter leur condition et aptitude physiques. De plus, la pénibilité du travail est très forte surtout dans les conditions de forêts de montagne (Prévitali & Lornet 2009). Ainsi, Forêt Valais et la commission paritaire ont introduit des mesures pour la santé des travailleurs, en organisant des cours de sensibilisation, du coaching en entreprise pour l'échauffement et étirement ainsi que des bilans médicosportifs. Ces derniers sont fort appréciés. Dans la période de 2013 à 2022, 299 bilans ont été réalisés auprès de la Clinique de réadaptation de la Suva à Sion. Une analyse de ces résultats est en préparation.

Finalement, des soutiens financiers à fonds perdu ont été mis en place pour fa-

voriser les formations continues certifiantes. La formation permet aux personnes d'évoluer et d'endosser plus de responsabilités tout en rendant la carrière en forêt plus attractive. La branche forestière suisse a développé de nombreuses possibilités et passerelles au niveau de la formation qui permettent de fidéliser une partie des employés.

Conclusions

Le nombre d'employés dans les triages et entreprises forestières a progressé au cours des quinze dernières années. Cela est dû essentiellement à la diversification des services proposés. L'âge médian des forestiers bûcherons a passé de 29 à 34 ans sans que les causes exactes de cette évolution réjouissante puissent être déterminées avec précision. Beaucoup d'initiatives sont également prises au niveau de la direction des entreprises pour fidéliser leurs employés, notamment en offrant un bon climat de travail et en établissant une image positive de l'entreprise. Toutefois, le défi de faire durer les gens dans un métier à forte pénibilité reste entier, même si les actions en faveur de la santé des travailleurs permettent d'amener des éléments de réponse. ■

Références

- GIESCH C (2013) Préparer son corps au travail en forêt. La Forêt (1): 11–14.
- PRÉVITALI C, LORNET JM (2009) Métiers de la forêt, des métiers à forte pénibilité. Lien ressenti de la pénibilité et expression d'une volonté d'interrompre prématurément sa carrière. Rapport de recherche. Besançon: Université de Franche-Comté. 100 p.
- RITTER P (2017) La forêt peut encore mieux faire. La Forêt (8): 5.

Entwicklung der Mitarbeitenden-zahlen innerhalb des Walliser Forstpersonals

Im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) der Walliser Waldwirtschaft und von Überlegungen zur Einführung einer Frührentierung hat Wald Wallis 2010 und 2019 zwei Erhebungen der Forstangestellten im Kanton Wallis durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass das Medianalter der Forstarbeiterinnen und -arbeiter im Jahr 2010 nur 29 Jahre betrug. Die Frührentierung war daher keine Priorität, und es wurden Massnahmen ergriffen, um die Dauer der Waldkarriere zu verlängern. Der GAV gibt einen Rahmen für die Anstellungsbedingungen vor und legt Mindestlöhne fest. Darüber hinaus wurden ab 2011 jährliche Verhandlungen über minimale Realloohnerhöhungen geführt. Die Unternehmen und Forstbetriebe haben ihre Dienstleistungen diversifiziert, was es ermöglicht, mehr Personen ganzjährig zu beschäftigen und weniger anstrengende Aufgaben anzubieten. In Zusammenarbeit mit der Rehabilitationsklinik der Suva wurde ein Programm zur Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmenden eingeführt. Dieses Programm umfasst Sensibilisierungskurse, Coaching in Unternehmen zum Aufwärmen und Dehnen sowie sportmedizinische Untersuchungen. Schliesslich werden nicht rückzahlbare Zuschüsse für zertifizierende Weiterbildungen gewährt.