



## AGRI-TRANS: TRANSPARENCE DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE

Les standards européens en pratique à travers l'exemple  
de l'éleveur d'animaux, branche porcine (porcher)



DG Éducation et culture

Programme pour l'éducation et  
la formation tout au long de la vie

Editeur:

IG BAU Présidence Fédérale  
Département Agriculture et Environnement  
Holger Bartels

Réalisation:

PECO-Institut e.V.  
Peter Kern  
Forum Social Innovation – FSI  
Lisa Bauch

Photos:

4ème de couverture: Nicolas Schmitt / istockphoto.com  
Toutes les autres photos: PECO-Institut e. V.

Mise en page:

Martin Boehm



DG Éducation et culture

Programme pour l'éducation et  
la formation tout au long de la vie

Ce projet a été financé avec le concours de la Commission européenne.

L'auteur est seul responsable du contenu de la présente publication. La Commission décline toute responsabilité concernant l'utilisation ultérieure des informations qui y sont publiées.

**BILDUNG FÜR EUROPA**  
Nationale Agentur beim



Agence Nationale auprès de l'Institut fédéral  
pour la formation professionnelle

Le présent manuel a été rédigé dans le cadre du projet *Agri-Trans : Transparence dans la formation professionnelle agricole. Les standards européens dans la pratique à travers l'exemple de l'éleveur d'animaux, branche porcine (porcher)*. Le projet d'une durée de deux ans a été subventionné par la Commission européenne, Direction générale de l'éducation et de la culture, dans le cadre du programme Formation tout au long de la vie – LEONARDO DA VINCI.

Porteur du projet : IG Bauen-Agrar-Umwelt.

Les partenaires:

- PECO-Institut e. V. (Allemagne)
- Agrostar (Roumanie)
- EFFAT (Europe)
- Fagligt Fælles Forbund (Danemark)
- FGA-CFDT (France)
- FNSZ (Bulgarie)
- FNV Bondgenoten (Pays-Bas)
- Réseau Projectives (France)
- Unite (Royaume-Uni)
- ZZPR (Pologne)

Le projet a été soutenu par de nombreux syndicalistes, acteurs de la formation professionnelle et employeurs des pays participants, sans lesquels il n'aurait pas pu être réalisé.

Nous remercions tous les participants pour leur engagement. Nous remercions également l'agence nationale de la formation pour l'Europe près l'Institut fédéral de la formation professionnelle (Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung) pour son soutien actif théorique et pratique.

L'équipe du projet

Berlin, décembre 2010

## SOMMAIRE

Préface . . . . .	5
Résumé . . . . .	6
I. Le projet <i>Agri-Trans</i> . . . . .	7
Le CV <i>Agripass</i> et le <i>Registre des métiers de l'agriculture</i> . . . . .	7
Le dialogue social au niveau européen . . . . .	10
Le déroulement du projet . . . . .	11
Les résultats du processus de dialogue 1 : La situation de la formation professionnelle dans les pays partenaires et la nécessité d'harmonisation des deux instruments. . . . .	13
II. La production porcine et la formation professionnelle dans les pays partenaires du projet. . . . .	15
La production porcine en Europe. . . . .	15
Les pays partenaires et leur formation agricole initiale et continue. . . . .	16
La Bulgarie . . . . .	17
Le Danemark . . . . .	18
L'Allemagne. . . . .	19
La France . . . . .	20
Les Pays-Bas . . . . .	21
La Pologne . . . . .	22
La Roumanie . . . . .	23
Le Royaume-Uni . . . . .	24
III. La formation professionnelle dans l'Union européenne. . . . .	25
La Formation tout au long de la vie . . . . .	28
IV. Résultats du projets et conclusions. . . . .	29
Les résultats du processus de dialogue 2 : Les recommandations concernant l'évolution de l' <i>Agripass</i> et du <i>Registre des métiers de l'agriculture</i> . . . . .	29
Les résultats du processus de dialogue 3 : Propositions pour l'amélioration des conditions de formation, de travail et de vie dans le secteur agricole à travers l'exemple d'éleveur d'animaux, branche porcine . . . . .	30
Perspectives . . . . .	32
Sources et liens, organisations partenaires . . . . .	34

## PRÉFACE

Le syndicat *Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt* (IG BAU) représente les salarié(e)s de l'agriculture ; il œuvre entre autre à l'instauration de qualifications pérennes et au maintien de la main d'œuvre grâce à une formation professionnelle (initiale et continue) efficace. C'est pourquoi le syndicat IG BAU soutient le concept de « formation tout au long de la vie », concept intègre la formation professionnelle. Tous les salariés disposent du droit de développer leurs connaissances et capacités, et de les adapter au marché du travail. Il faut donc créer également dans le secteur agricole des systèmes garantissant la reconnaissance des capacités et des savoirs acquis de l'expérience.

L'agriculture en Europe et donc aussi la branche porcine est actuellement soumise à des changements considérables. En plus d'un processus de concentration par lequel les producteurs diminuent en nombre mais augmentent en taille, les procédés de travail changent, le savoir et les compétences également. Alors que les opportunités de carrière s'améliorent, la profession d'éleveur d'animaux (branche porcine) continue de bénéficier d'une mauvaise image. Dans les entreprises elles-mêmes travaillent encore beaucoup de salariés ayant de nombreuses connaissances acquises de l'expérience, mais ne pouvant pas les justifier par des diplômes ou certificats de formations qualifiantes ; ils disposent ainsi de peu de possibilités d'avancement. Il en résulte un Turn-over élevé, qui n'est ni dans l'intérêt des salariés ni dans celui des employeurs.

Pour contrer cette situation et améliorer les perspectives d'emploi des salarié(e)s dans l'agriculture, il est nécessaire de mettre en place un accès à une formation initiale et continue sur la profession d'éleveur d'animaux qui permette aux apprenants d'effectuer des tâches futures de haute qualification. Les partenaires sociaux européens dans le secteur de l'agriculture, l'EFFAT et GEOPA ont donc décidé de développer les deux instruments innovants suivants : le *CV Agripass* et le *Registre des métiers de l'agriculture*, ceci afin d'améliorer la qualité de la formation professionnelle initiale et continue et aussi de développer la transparence et la mobilité dans la formation professionnelle.

Avec le projet *Agri-Trans : Transparence dans la formation professionnelle agricole*, la IG BAU a pris l'initiative, avec ces partenaires de sept autres pays européens, de contribuer au développement des deux instruments, issus du dialogue social européen, au niveau national, de rendre les systèmes nationaux de formation des pays partenaires plus transparents et de clarifier des besoins d'harmonisation de la formation agricole dans l'UE pour assurer son développement.

La formation professionnelle doit surtout permettre aux salarié(e)s d'affronter les changements survenant dans leurs métiers respectifs. Outre les connaissances spéci-

fiques nécessaires en alimentation, santé, reproduction des animaux etc., ils devront acquérir des compétences et des savoirs-être tels que l'esprit d'équipe, l'indépendance et la capacité de réflexion. Pour garantir une formation durable et porteuse d'avenir, les enseignements doivent traiter non seulement des sujets économiques, mais également des aspects sociaux (santé et sécurité au travail, conventions collectives, loi sur la protection des salariés etc.) et environnementaux (protection de la nature, retraitements des déchets, achats responsables, etc.).

Nous espérons que ce projet pourra apporter une contribution essentielle dans ce contexte, afin de faciliter la vie et le travail des salarié(e)s agricoles dans les régions rurales.

Le présent manuel est l'un des fruits du projet, mais on peut citer également le site web dédié et les recommandations adressées aux partenaires sociaux européens. Ces trois productions assurent pendant la durée du projet et au-delà une utilisation plus fréquente du *CV Agripass* et du *Registre des métiers de l'agriculture* au niveau national, tout en augmentant la transparence de la formation professionnelle au niveau européen. Le manuel accompagne également la discussion sur la nécessaire évolution des deux instruments et soutient ainsi le dialogue social sur la conception future de la formation agricole initiale et continue dans l'Union européenne.

Ce manuel s'adresse principalement aux acteurs et organismes de la formation professionnelle agricole, aux partenaires sociaux de la branche agricole (au niveau national et européen) et aux salarié(e)s et entreprises agricoles intéressées.

*Holger Bartels*

*Présidence Fédérale du syndicat IG BAU  
Département Agriculture et Environnement*

## RÉSUMÉ

Ces dernières années, l'Union européenne a accru ces efforts en faveur d'un espace européen de formation offrant à tous les citoyens une meilleure mobilité professionnelle. Cette mobilité concerne l'accès à un emploi dans un autre pays, mais aussi la promotion hiérarchique au sein d'une profession grâce à une meilleure qualification. Une meilleure transparence des systèmes de formation et des diplômes en vigueur dans les différents pays sont une condition sine qua non pour réaliser cet objectif. Les partenaires sociaux sont incités à participer à ce processus de développement. Afin de faciliter l'accès transfrontalier à un emploi, l'Union européenne a créé l'*Europass*.

Bon nombre des salarié(e)s de l'agriculture disposent de connaissances acquises de l'expérience et non reconnues par un diplôme. Il est donc primordial de recenser les qualifications nationales et de les rendre intelligibles au-delà des frontières. C'est pourquoi, dans le cadre d'une session du dialogue social EFFAT et GEOPA, les partenaires sociaux de ce secteur, ont décidé de mettre au point 2 instruments innovants. Le *CV Agripass* doit faciliter la présentation de leurs compétences aux salariés<sup>1</sup> qui souhaitent changer de poste de travail. Il est une forme simplifiée de l'*Europass*, adaptée au secteur agricole (sur la formation professionnelle dans l'U.E et l'*Europass* voir plus loin). Parallèlement, le *Registre des métiers de l'agriculture* doit recenser les compétences que, d'expérience, les employeurs attendent de leurs salariés, pour faciliter ainsi la lecture d'*Agripass*. Les employeurs pour leur part bénéficient d'une meilleure lisibilité sur les réelles qualifications des salariés dans les candidatures transfrontalières. L'enjeu de la transposition de ces deux instruments se trouvent dans leur mise en œuvre au niveau national et dans la clarification des futures exigences de la formation professionnelle initiale et continue en matière de transparence et d'harmonisation.

Sous le pilotage du syndicat *Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt* (IG BAU), les partenaires du projet *Agri-Trans* – des syndicats partenaires de huit pays – ont débattu de la situation actuelle et future en matière de formation



L'élevage de porcelets en plein air au sud du Danemark

professionnelle dans l'Union européenne, ont analysé les deux instruments dans la pratique et élaboré des recommandations pour une formation agricole porteuse d'avenir, à travers l'exemple d'éleveur d'animaux, branche porcine (porcher).

Il s'agit en détail :

- De diffuser les deux instruments auprès des acteurs de la formation professionnelle et des partenaires sociaux,
- D'analyser le besoin d'harmonisation des systèmes nationaux de formation professionnelle agricole,
- De faire des propositions pour un cadre de formation homogène,
- De mettre au point des recommandations concernant l'évolution de l'*Agripass* et du *Registre des métiers de l'agriculture* pour les partenaires du dialogue social.

Le projet *Agri-Trans* a contribué à améliorer la comparabilité et la transparence des qualifications des salariés agricoles au sein de l'UE, ainsi qu'à développer leur mobilité au sein du marché du travail.

Outre les partenaires cités, d'autres acteurs ont participé à la réalisation des objectifs du projet. Dans le cadre des conférences régionales et des ateliers d'experts, il s'agissait de membres d'instituts scientifiques, d'hommes et femmes de terrain travaillant dans des élevages ou des instituts de formation ; dans le cadre des ateliers d'experts, il s'agissait essentiellement d'employeurs, de formateurs travaillant dans la formation initiale professionnelle. Puis nous avons réussi à intégrer des pays initialement non prévus ; ces pays ont rejoint le projet en qualité de partenaires ou d'experts, ce qui a permis d'élargir le réseau et de préparer des projets binationaux.

Le présent manuel ainsi que le site web sont destinés à diffuser les fruits de ce projet. Le catalogue des recommandations permet aux partenaires du projet de s'adresser directement aux partenaires du dialogue social sectoriel européen et leur adresser des propositions sur l'évolution des deux instruments innovants que sont l'*Agripass* et le *Registre des métiers de l'agriculture*.

<sup>1</sup> A partir d'ici, nous avons choisi d'utiliser la forme masculine pour des raisons de simplification et de lisibilité.

## I. LE PROJET AGRI-TRANS

### Le CV Agripass et le Registre des métiers de l'agriculture

En mai 2007, dans le cadre du comité du dialogue sectoriel, GEOPA et EFFAT ont décidé de mettre au point le CV Agripass et le Registre des métiers de l'agriculture<sup>2</sup>, afin d'optimiser la transparence des qualifications des salariés agricoles dans les pays membres, de permettre une plus grande mobilité et de simplifier la procédure d'embauche pour les employeurs.

Dès 2002, les représentants des salariés et des employeurs au sein du dialogue social sectoriel agricole ont réagi à la discussion européenne sur la formation et voté l'Accord européen sur la formation professionnelle en agriculture. Ce vote a eu lieu sur fond de stratégie de Lisbonne (mars 2000) et d'agenda social européen (Nice 2000), dans lesquels une meilleure qualification des salariés apparaît comme une condition sine qua non pour une meilleure compétitivité et la réalisation d'un plein emploi dans l'Union européenne. Pour réaliser cet objectif, il conviendrait de proposer aux salariés un plus grand éventail de possibilités dans le cadre de la formation tout au long de la vie, et d'impliquer plus étroitement les partenaires sociaux. Pour la mise en œuvre de l'accord, il faudrait que les représentations des employeurs et des salariés des pays membres demandent la création d'un centre national de référence chargé d'enregistrer dans leurs pays respectifs tous les diplômes existants dans la formation agricole initiale et continue.

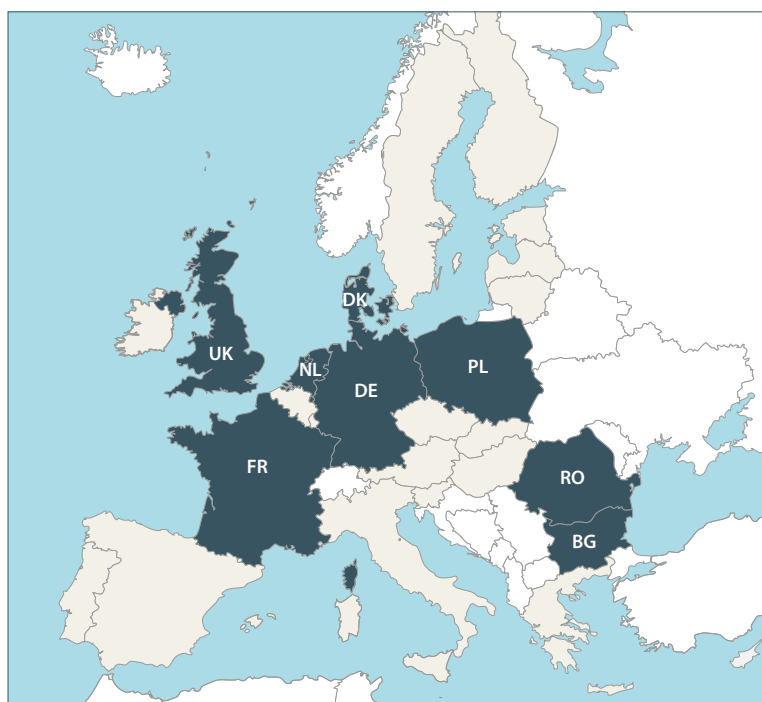
### Contexte

Le milieu rural en général est dépendant dans de nombreuses parties de l'Europe de l'évolution économique positive dans les régions environnantes et a été particulièrement touchée par la dernière crise économique. Dans une étude de la Commission européenne<sup>3</sup>, la direction Emploi, affaires sociales et égalité des chances expose la situation précaire des habitants dans les zones rurales et décrit les faibles niveaux d'éducation et de formation comme un problème majeur dans l'éradication de la pauvreté. Les principales caractéristiques de nombreuses régions rurales sont les suivantes :

- l'exode rural des jeunes qualifiés
- une nombre limité de services, comme les soins de santé et les manifestations culturelles, des conditions de vie défavorables dans les zones rurales de l'Europe de l'Est,
- les bas salaires et

- l'accès difficile aux établissements d'enseignement et de formation, en moyenne, moins de qualifications des salariés.<sup>4</sup>

Les longues distances pour accéder aux lieux de formation, a pour effet d'exclure définitivement les personnes défavorisées des mesures de formation continue. Tel que le relaye le débat sur l'éducation et la formation, le premier effet d'une expérience négative dans l'apprentissage ou la formation continue et influe le comportement à venir et conduit souvent à un déni de la formation. C'est pourquoi la Commission européenne a proposé un ensemble de mesures visant à accroître le niveau d'éducation dans les zones rurales. En particulier sont visés les jeunes et les personnes d'âge moyen.<sup>5</sup>



Les partenaires européens du projet Agri-Trans

Déjà en 1990, les partenaires sociaux avaient signé une convention afin d'améliorer les niveaux de qualification professionnelle, comme condition d'optimisation de la compétitivité des entreprises agricoles et l'amélioration de l'emploi. Il s'agissait de toucher en premier lieu, les employés bénéficiant uniquement de connaissances informelles ou acquises de l'expérience.

2 Résolution entre GEOPA-COPA und EFFAT du 10 mai 2007, voir site Web : [http://www.effat.eu/files/e58c775bbb1236893e45d-67c43e63ade\\_1178881559.pdf](http://www.effat.eu/files/e58c775bbb1236893e45d-67c43e63ade_1178881559.pdf)

3 Commission européenne (2008) : PAUVRETE ET EXCLUSION SOCIALE DANS LES ZONES RURALES – Résumé <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2085&langId=fr>

4 Il n'y a malheureusement pas de chiffres précis pour tous les pays de l'UE. En Allemagne, la proportion d'agriculteurs formés et qualifiés en 2004-2006 était de 68,5 %. La moyenne de l'UE 15 n'a été que de 21,8 %. (Chiffres du Ministère des affaires sociales de la RFA)

5 Europäische Kommission (2008) : Armut und soziale Ausgrenzung im ländlichen Raum, a. a. O., S. 25

## La résolution de 2007

En mai 2007, EFFAT et GEOPA ont concrétisé leurs propositions et mis au point :

- un *CV Agripass*, une forme simplifiée du *CV Europass* mis au point par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), et
- le *Registre des métiers de l'agriculture*, destiné à faciliter l'emploi du *CV Agripass*. Ce registre liste les principales compétences et décrit les processus que le salarié devra maîtriser ainsi que les responsabilités qu'il devra exercer.

Les deux outils devant de préférence être disponible dans toutes les langues de l'UE.

Il a en outre été rappelé que les objectifs ne peuvent guère être atteints sans un processus national de « validation des acquis de l'expérience professionnelle » ne soit mis en oeuvre.

Les outils créés seront expérimentés et développés, puis intégrés dans le système EURES.

Jusqu'aujourd'hui, l'intégration aux systèmes EURES ou ESCO n'a pu se faire, et le processus de reconnaissance des acquis de l'expérience n'a pas été mis en oeuvre ; ces deux éléments représentent un handicap important dans le cadre du développement de ces deux instruments.

## Le curriculum vitae *Agripass*

<b>Informations personnelles</b>	
Nom, prénom : .....	
Adresse : .....	Date de naissance : .....
Nationalité : .....	Sexe : .....
<b>Emploi recherché</b>	
.....	
<b>Formation générale</b>	
Scolarité effectuée (le cas échéant, diplômes obtenus) : .....	
Langue maternelle : .....	
Autres langues : 1. .... Compris : ..... Parlé : ..... Écrit : .....	
2. .... Verständnis: ..... Wort: ..... Écrit : .....	
Compétences informatiques : ..... Permis de conduire : .....	
<b>Formation professionnelle</b>	
Diplômes et certificats de la formation professionnelle initiale : ..... .....	
Diplômes et certificats de la formation professionnelle continue : ..... .....	
<b>Emplois antérieurs</b>	
Décrire les emplois occupés, les dates, les noms et adresses des employeurs : ..... .....	
<b>Compétences acquises pour l'emploi recherché</b>	
A l'aide des fiches du « Registre des métiers », notez ici les compétences que vous avez acquises : ..... .....	
Autres compétences : ..... .....	



EFFAT / GEOPA : Création du Registre européen des métiers de l'agriculture, CV Agripass

(Le texte original a été légèrement modifié.)

---

**Nom du métier : Eleveur d'animaux, Branche porcine (porcher)**

---

### Conditions générales d'exercice du métier :

Le métier d'éleveur d'animaux, branche porcine s'exerce dans des entreprises agricoles d'élevage, spécialisées ou non, de tailles diverses.

Le métier s'exerce dans des locaux (étables) où les odeurs animales sont fortes et récurrentes.

Le travail est répétitif dans les tâches et requiert souvent des astreintes de nuit et de fins de semaines. Il suppose un contact physique aisée, sécurisée et confiant avec les animaux.

Le salarié est classé, en fonction de ces compétences, dans la grille de classification issue de la convention collective applicable à l'entreprise.

### Les compétences techniques nécessaires à la profession

**Le salarié est en capacité d'effectuer les tâches suivantes :**

- |                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ALIMENTATION                              | <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> le calcul des rations alimentaires à tous les stades de la croissance,</li><li><input type="radio"/> la préparation des aliments et leur distribution,</li><li><input type="radio"/> le stockage conforme de la nourriture et le maintien sanitaire des locaux de stockage des aliments,</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| REPRODUCTION                              | <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> détecter la période de chaleur des truies, connaître les techniques de reproduction naturelle et artificielle et collecter la semence des verrats dans les conditions d'hygiène adéquates,</li><li><input type="radio"/> procéder à l'insémination artificielle dans les conditions d'hygiène adéquates,</li><li><input type="radio"/> contrôler les gestations, les naissances et séparer les porcelets surnuméraires ou non viables,</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| SEVRAGE/<br>ENGRASSEMENT<br>DES PORCELETS | <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> trier et séparer les porcelets par destination (engraissement ou reproduction),</li><li><input type="radio"/> procéder au tatouage, à la castration, la coupe des queues et des dents,</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| HYGIENE/SOINS/<br>SÉCURITÉ                | <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> nettoyer les locaux (étables), évacuer ou stocker les litières et lisiers :<ul style="list-style-type: none"><li>- soit par épandage respectant la législation</li><li>- soit pour la production d'énergie (méthanisation),</li></ul></li><li><input type="radio"/> désinfecter les locaux (étables), éliminer les rongeurs, insectes parasites et les éventuels intrus,</li><li><input type="radio"/> contrôler le bon fonctionnement du matériel de nettoyage haute pression, du chauffage ou de la climatisation et de la température des locaux (étables),</li><li><input type="radio"/> conduire et contrôler le bon fonctionnement des machines et systèmes de transport,</li><li><input type="radio"/> pratiquer les injections de fer, les traitements antiparasitaires, les vaccinations,</li><li><input type="radio"/> détecter les maladies et informer la hiérarchie ou le vétérinaire en temps utile.</li></ul> |

### Compétences de gestion nécessaires

**Le salarié dispose des connaissances, des compétences et des aptitudes à**

- utiliser un ordinateur et ses programmes et renseigner les fichiers informatiques ou manuelles nécessaires à la gestion de l'entreprise,
- organiser, répartir et diriger le travail d'une équipe,
- organiser les programmes de production, les plannings des naissances et des ventes, procéder aux achats d'aliments, matériaux et accessoires, gérer les stocks et diriger le personnel,
- déterminer les exigences des clients de l'entreprise et les intégrer dans le concept qualité de l'entreprise,
- connaître la réglementation européenne (et nationale) relative :
  - aux risques de pollution (spécialement concernant les lieux et calendriers d'épandages du purin
  - au bien être des animaux en élevage et en transports,
- recourir aux règles relatives à la santé et sécurité des salariés,
- connaître les règles de prévention à mettre en œuvre en cas d'épidémies mettant en danger la santé publique.

## Le dialogue social au niveau européen

En 1985, la Commission européenne a créé le dialogue social entre salariés et employeurs pour permettre l'élaboration de propositions sur l'avenir du monde du travail. Les outils et les normes élaborés dans le cadre de ce dialogue s'adressent à tous les salariés et entreprises européennes. La Commission est formellement obligée de continuer à développer le dialogue social (Article 138 Traité de la CE)<sup>6</sup>. Le dialogue social des représentants des salariés et des employeurs sera conduit de façon transversale dans le cadre de comités sectoriels.

Dans l'agenda de la politique sociale de la Commission européenne en 2000, a été souligné le rôle particulier de tous les acteurs et parties prenantes de la société, concernant la mise en œuvre des objectifs de Lisbonne<sup>7</sup>. Les partenaires sociaux devraient :

- porter une attention particulière aux droits sociaux fondamentaux,
- fournir systématiquement une contribution à la stratégie pour l'emploi,
- développer le dialogue et les négociations à tous les niveaux en vue de promouvoir l'emploi, avec en particulier la formation professionnelle tout au long de la vie
- poser les jalons pour l'action des partenaires sociaux au niveau national.

Par ailleurs, en mars 2003 a été créé le sommet tripartite pour la croissance et l'emploi, auquel participent les représentants de la présidence, de la Commission et des partenaires sociaux. Le sommet tripartite siège une fois par an, la veille du Conseil européen de printemps, afin de débattre de la situation économique et sociale de l'Union.



Étable du centre de formation de Quintenic (France)

Le dialogue social intersecteurs concerne toutes les branches économiques et tous les salariés ; son objectif est l'instauration d'un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur des sujets transversaux du monde du travail et des affaires sociales. À quelques exceptions

près, le dialogue social tripartite se déroule à un niveau interprofessionnel.

## Le dialogue social sectoriel agricole

Le comité du dialogue social sectoriel pour l'agriculture existe depuis 1999. Les employeurs y sont représentés par le GEOPA-COPA, et les salariés par l'EFFAT.

*EFFAT – Fédération européenne  
des syndicats de l'alimentation,  
de l'agriculture et du tourisme*



*GEOPA-COPA – Groupe des employeurs  
des organisations professionnelles agricoles  
de l'Union européenne*

Le secteur agricole européen recouvre l'agriculture, la sylviculture, la chasse et la pêche. En 2007 au sein de l'UE, on comptait, selon Eurostat, plus de 13 millions d'exploitations<sup>8</sup> agricoles dont beaucoup de petites et micro-entreprises dont une partie en exploitations à revenu occasionnel. La proportion des exploitations familiales dépassait les 90 %. Le nombre de salariés, la même année, atteignait environ 2,8 millions répartis sur environ 1 million d'entreprises. A ceux-là s'ajoutent les environ 4,3 millions de salariés agricoles saisonniers, qui se déplacent souvent au-delà des frontières. En outre, il existe un grand nombre de salariés non-répertoriés (« illégaux »). Afin d'atteindre de résoudre les problèmes décrits dans l'étude de la Commission européenne sur la pauvreté et l'exclusion sociale en milieu rural, il est préconisé le nécessaire investissements dans les infrastructures et le « capital humain ». Sur ce dernier point cité comme prioritaire, les partenaires sociaux sont sollicités pour le développement et la diffusion de la formation professionnelle dans les pays de l'UE

L'Accord européen sur la formation professionnelle en agriculture, (2002), la création d'un CV *Agripass* et du *Registre des métiers de l'agriculture* (2007) comptent parmi les réalisations les plus importantes des partenaires du dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue.

6 Voir : [http://europa.eu/scadplus/glossary/social\\_dialogue\\_fr.htm](http://europa.eu/scadplus/glossary/social_dialogue_fr.htm)

7 Commission européenne (2000), l'Agenda social : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0379:FIN:FR:PDF>. Voir aussi : la Commission européenne (2008) : Un agenda social renouvelé : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0412:FIN:FR:PDF>

8 Le nombre d'exploitations agricoles diminue rapidement en raison de leur manque d'efficacité économique et d'un processus de concentration qui prend de l'ampleur. En 2003, il y en avait plus de 15 millions, voir : base de données Eurostat : [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

## Le déroulement du projet

Le projet a démarré le 01.10.2008 et s'est achevé le 30.09.2010<sup>9</sup>.

Pour commencer, les systèmes nationaux de formation agricole initiale et continue ont été analysés et comparés à l'aide d'un questionnaire. Au delà de la définition de ce que les systèmes ont en commun et de ce qui les différencie, il s'agissait de dégager les besoins d'harmonisation dans le cadre de la discussion européenne sur le développement de la formation professionnelle. Par ailleurs, les partenaires du projet se sont penchés sur les deux instruments que sont l'*Agripass* et le *Registre des métiers de l'agriculture*, pour savoir dans quelle mesure ils sont aptes à faciliter la mobilité des salariés en Europe. Par la suite, dans le cadre des ateliers d'experts, les résultats de ces analyses ont été discutés et les premières propositions concernant l'avenir des deux instruments ont été élaborés.

La phase suivante s'est déroulée en collaboration avec les formateurs, les salariés et les employeurs ; il s'agissait de tester les deux instruments dans la pratique professionnelle et la formation (professionnelle) :

Les résultats des travaux réalisés au cours de ces phases ont été mis en commun au cours de l'étape finale, puis les partenaires ont élaboré des recommandations pour le développement des deux instruments.

La précarité de bon nombre de salariés peu qualifiés ou ayant acquis leur qualification par l'expérience sans pouvoir la justifier par un diplôme, ainsi que la formation professionnelle par modules, pratiquée par certains pays, conduisant à une « qualification a minima », ont incité les partenaires du projet à élaborer et présenter aux partenaires sociaux des propositions pour le développement d'une formation professionnelle agricole porteuse d'avenir. Dans ce contexte, ils ont mis l'accent sur la qualité de la formation initiale ET continue, c'est à dire une formation qui fasse la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie (par exemple « Apprendre à apprendre »). Elle prépare également les salariés aux changements technologiques aussi bien qu'aux nouvelles normes environnementales,



*Echanges d'expériences sur les pratiques de formation professionnelle agricole en France*

<sup>9</sup> Le projet devait à l'origine prendre fin le 30.09.2010. Le grand nombre de participant au projet a rendu parfois difficile les accords sur des dates de séminaires. Il a donc été prévu un mois de ralongement du projet sur un mois en accord avec l'agence fédérale BIBB, l'interlocuteur national pour les projets Leonardo.

leur permettant de changer de métier s'il ne peut plus exercer celui appris initialement. A cet effet, la reprise de ces compétences-clés citées dans les recommandations du Parlement européen et du Conseil en date du 18 décembre 2006, constituerait un üpas important en ce sens.<sup>10</sup>



*Le site Internet dédié au projet*

Les différentes étapes du projet, les résultats et les produits peuvent être consultés sur le site du projet, [agripass-online.eu](http://agripass-online.eu), créé peu après le démarrage du projet afin de promouvoir ce dernier, et en particulier les deux instruments innovants que sont l'*Agripass* et le *Registre des métiers de l'agriculture*. Au-delà de cette fonction de promotion, le site est destiné à servir de plateforme d'information.

## La réunion de lancement et le comité consultatif du projet

À la réunion de lancement du projet, mi-novembre 2008, les partenaires ont convenu des différentes étapes et du processus du dialogue commun pour que les échanges continuent et que les informations circulent malgré la distance géographique et la multiplicité des langues.

À cette même réunion, un comité consultatif a été instauré, qui non seulement a accompagné le projet, mais qui, grâce à ses connaissances dans le domaine du dialogue social sectoriel a donné des impulsions pour la suite du projet (p. ex. en communiquant des informations sur l'état d'avance-

<sup>10</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:FR:PDF>

Les huit compétences sont les suivantes : compétences en langue maternelle, langues étrangères, mathématiques, informatique, capacité d'apprendre, compétence sociale et esprit civique, esprit d'initiative et compétence entrepreneuriale, conscience et capacité d'expression culturelles.

ment des discussions et innovations dans le cadre du dialogue social). Outre les discussions sur l'harmonisation des deux instruments, le comité a été consulté sur le développement de « propositions pour l'amélioration des conditions de formation, de travail et de vie dans l'agriculture, à travers l'exemple du métier d'éleveur d'animaux, branche porcine » (voir ci-dessous).

### Les conférences régionales

La première étape importante de l'échange s'est déroulée au sein de quatre séminaires régionaux, organisés à Varsovie, Paris, Amsterdam et Berlin. Lors de ces conférences, les partenaires présentaient leurs systèmes respectifs de formation initiale et continue et la pratique de l'élevage porcin dans leurs pays. Puis ils ont identifié les aspects communs et les différences dans la formation professionnelle agricole. Afin de faciliter la comparabilité entre les pays, les participants avaient reçu un questionnaire traitant de trois aspects essentiels que sont l'importance de l'agriculture, le système de formation et les situations spécifiques dans le domaine de la formation initiale et continue de l'élevage porcin.

### Les ateliers d'experts

En février 2010, les représentants des salariés et des institutions de formation professionnelle ont été invités à Berlin pour débattre des contradictions et des problèmes identifiés lors des séminaires régionaux, afin de poser les jalons pour l'évolution du CV *Agripass* et du *Registre*.



*Photo de groupe avant l'inspection du site d'une coopérative porcine près de Lamballe (France). Les règles d'hygiène imposent le port de vêtements de protection et de housses de tête.*

À la fin des deux journées de débats, deux catalogues de recommandations ont été mis au point ; l'un contenant des propositions pour améliorer et compléter ces deux instruments de la transparence ; l'autre pour enregistrer le point de vue syndical concernant la future évolution de la formation professionnelle. Les deux catalogues sont destinés à être intégrés dans la discussion européenne.

### Les ateliers pratiques

Étant donné que ni la Bulgarie ni la Roumanie ne disposent d'institutions de formation proposant un cursus agricole complet avec une spécialisation sur l'élevage porcin, les séminaires pratiques pour les métiers ont été conduits dans les pays d'Europe occidentale. La Pologne prévoit néanmoins de créer une institution de ce type courant 2010.



*Explications en traduction simultanée lors de la visite du centre de formation à Wehnen (Allemagne)*

Les trois ateliers pratiques organisés dans les pays où l'élevage porcin joue un rôle important (le Danemark, l'Allemagne et la France), ont donné aux partenaires et aux experts l'occasion de visiter des élevages de porcs et des instituts de formation, d'entrer en discussion avec les enseignants, les apprenants et les employeurs du secteur, et d'entendre leurs avis sur les qualifications et l'évolution du marché du travail dans l'UE. Il s'agissait de comparer la situation réelle des qualifications avec le contenu du *Registre* et de l'*Agripass*, afin de pouvoir, le cas échéant, faire des recommandations concernant des modifications à effectuer.

### La conférence finale et le suivi

En septembre 2010, lors de la conférence finale organisée à Eastbourne, les partenaires ont retracé le déroulement du projet et présenté les résultats. Les catalogues de recommandations ont été revus et adoptés par les partenaires du projet. De l'avis des pays participants, la formation professionnelle agricole devrait considérablement évoluer au niveau européen. Comme prévu, le projet *Agri-Trans* se clôture par la rédaction d'un manuel résumant les résultats des travaux et les recommandations concernant les deux innovations.

---

## *Les résultats du dialogue 1 : La formation professionnelle dans les pays partenaires et le besoin d'harmonisation des deux instruments*

---

### **Les concepts de formation professionnelle dans les pays partenaires**

En théorie, tous les pays partenaires possèdent un système de formation professionnelle de qualité. Cependant, dans les pays d'Europe de l'Est, et en particulier en Roumanie, la formation professionnelle souffre toujours des séquelles de l'effondrement des structures politiques et économiques survenu dans les années 1990. Les institutions de formation professionnelle doivent être reconstruites, un processus qui n'est toujours pas totalement achevé.<sup>11</sup>

Dans les pays partenaires, les différences entre structures des formations et cursus sont importantes. Outre des systèmes modulaires, principalement des cursus courts, il existe des cursus longs conduisant à des diplômes reconnus. La nouvelle discussion européenne sur la formation focalise plutôt vers les résultats de l'apprentissage, ce qui constitue une évolution dans le bon sens. Cependant, des craintes ont été exprimées notamment par les partenaires allemands, que ces qualifications acquises dans le cadre d'un système modulaire soient a minima.

Les conceptions respectives des contenus fondamentaux de la formation professionnelle sont comparables ; elles diffèrent sur la répartition entre la théorie et la pratique (p. ex. par leur intégration dans une école et/ou une entreprise) et les spécificités des productions (élevage intensif/extensif, spécialisation dans certaines étapes de la chaîne de production).

Par ailleurs, l'orientation des discussions sur la formation se différencient également dans la terminologie ; il s'agit là d'une différence substantielle. Dans la plupart des pays occidentaux, les concepts tels que « apprentissage indépendant », « auto-organisation de l'apprenant » jouent un rôle plus important que dans les pays d'Europe de l'Est ; par conséquent, le cheminement de l'apprentissage y a une importance plus grande. La nouvelle orientation prise par la discussion européenne sur l'évolution en faveur des résultats des apprentissages (outcomes) est peu connue. Cependant, les règlements et les dispositions des pays respectifs concernant les examens citent des contenus concrets ; à la fin de sa formation, l'apprenant devra prouver qu'il les maîtrise à travers le diplôme. Parmi ces contenus figurent par ex. les normes environnementales ; toutefois, ce n'est qu'en Grande Bretagne, en Allemagne et au Danemark que ces standards jouent un rôle important.

Excepté les compétences-clés de la recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006,

des compétences telles que les langues étrangères, le comportement social et civique ou la conscience culturelle et la capacité d'expressions ne sont pas prises en compte dans les concepts modulaires courts. C'est le système danois qui tient le mieux compte des compétences personnelles ; ces aspects sont moins clairement exprimés dans le système allemand, et pas du tout explicites dans tous les autres pays. Les langues étrangères et les compétences interculturelles sont totalement absentes ; or, de notre point de vue, ce sont des qualifications élémentaires pour la promotion d'une mobilité transfrontalière et l'acquisition de compétences d'encadrement.

### **L'offre de formation et les besoins en emplois**

Malgré une large offre de formations initiales et continues, le manque de salariés qualifiés est toujours récurrent. Pour diverses raisons, bon nombre de salariés qualifiés quittent le secteur assez rapidement. Outre les conditions de travail difficiles et la mauvaise image de marque du métier, dans la plupart des pays, les salaires sont faibles et l'assurance vieillesse est précaire.

Par conséquent, il existe un fort décalage entre l'offre de formation existante et la qualification des salariés qui travaillent réellement dans les élevages de porcs. Souvent, ces derniers ont juste suivi une « formation en accélérée » et/ou possèdent des qualifications non reconnues officiellement, ce qui limite leur évolution professionnelle (donc les chances de gravir l'échelle hiérarchique) et leur mobilité.

### **La mobilité des salariés**

Les salariés agricoles suivent moins souvent une formation continue que la moyenne des salariés des autres branches professionnelles. Bien que l'offre soit étendue et diversifiée, elle est rarement utilisée. Les employeurs ont du mal à laisser partir leurs salariés, car il ne trouvent pas ou ne veulent pas trouver de remplaçants. Quant aux salariés, ils manquent souvent de motivation ; le manque de possibilités d'évolution est souvent cité dans ce contexte. De plus, dans les régions rurales, les déplacements vers le lieu de formation le plus proche sont souvent longs.

En règle générale, la mobilité des salariés dans le secteur de l'élevage porcin est faible à inexistante. Nombreux sont ceux qui quittent leur emploi pour aller travailler dans un autre secteur ; peu de salariés du secteur porcin partent pour exercer le même métier dans un autre élevage. Une mobilité transfrontalière est relevée dans les régions limitrophes (p. ex. les régions le long de la frontière entre l'Allemagne et le Danemark). Par ailleurs, les élevages porcins emploient de nombreux salariés sans qualification formelle des pays d'Europe de l'Est. Certains d'entre eux possèdent par contre des qualifications (souvent assez élevées) dans d'autres branches professionnelles.

### **La formation pratique**

Trois ateliers pratiques ont eu lieu en Allemagne (Wehnen), au Danemark (Graasten) et en France (Lamballe). Alors que les systèmes de formation diffèrent parfois considérablement (voir plus bas les portraits des différents pays et le site web), les contenus de ces formations possèdent des

---

<sup>11</sup> La forte proportion d'économie de subsistance (revenus accessoires) est un facteur supplémentaire contribuant à la confusion dans le secteur agricole des pays partenaires d'Europe de l'Est. L'essentiel du cheptel porcin de ces pays fait partie de cette économie de subsistance. Mais ces petites structures n'emploient pas d'apprentis, et leurs standards sont difficilement vérifiables.

caractéristiques communes. Tous les points importants cités dans le *Registre des métiers de l'agriculture* sont bien inscrits au programme pédagogique.

En raison de la situation complexe des pays d'Europe de l'Est, ces derniers ne possèdent pas de formation pratique structurée, fondée sur une solide base. Cependant, avant la fin de l'année 2010, un organisme de formation respectant l'essentiel des standards « occidentaux » de la formation va ouvrir ses portes en Pologne. Les participants roumains pour leur part ont prévu des rencontres et discussions avec un institut de formation allemand situé à Wehnen (organisée par la Chambre d'Agriculture de Basse-Saxe), dans le but d'instaurer une coopération et d'intégrer ensuite les expériences acquises en Allemagne dans une institution créée en Roumanie.

L'Allemagne et le Danemark ne se contentent pas de citer les compétences de savoir-être dans les modèles de formation professionnelles ; ces pays les « mettent en pratique » dans le cadre de la formation pratique. Cela se voit d'emblée dans la disposition des locaux, propices à la communication, permettant un enseignement participatif tourné vers les apprenants. L'aptitude à apprendre est soutenue par des méthodes adaptées : en Allemagne, il s'agit essentiellement de la méthode appelée « Leittextmethode »<sup>12</sup> (un enseignement participatif orienté par des questions guidées) ; cette méthode transmet des contenus et des compétences dans le cadre de groupes de travail qui définissent eux-mêmes certaines parties de leur enseignement. Au Danemark, il s'agit de la méthode dite « méthode-projet » : là aussi, il s'agit d'un travail de groupe qui vise à développer une compétence spécifique, des compétences d'apprentissage, une méthodologie et une compétence sociale, à notre avis des conditions essentielles pour la formation tout au long de la vie. En France en revanche, une instruction classique prévaut dans la formation professionnelle agricole, comme le prouve la disposition des salles de classe. L'enseignement n'est pas orienté par des projets, ou sous forme participative, comme cela est le cas dans les deux autres pays-test, mais met en place néanmoins une pédagogie active.

### **L'Agripass et le Registre des métiers de l'agriculture**

L'Agripass et le Registre sont relativement peu connus, exceptés par les acteurs du dialogue social européen dans le secteur agricole. Étant donné le manque récurrent de salariés qualifiés, les employeurs sont intéressés par ces instruments.

À ce stade, les deux instruments ne sont pas encore traduits dans toutes les langues européennes, comme cela avait été initialement prévu. Il n'est pas non plus possible d'y accéder facilement sur internet. Ces deux points représentent des obstacles importants à leur diffusion.

Cependant, les deux instruments n'ont pas encore acquis assez de maturité pour optimiser la comparabilité des qualifications et donc la mobilité des salariés. Certes, le *Registre* cite certains type de tâches, mais ces dernières ne sont pas assez précisément délimitées pour fournir des indications utiles concernant les connaissances et les compétences des candidats. La situation est comparable pour l'Agripass, destiné à devenir une forme simplifiée de l'Europass. Actuellement, il n'est pas encore clairement établi à quoi il devra faire référence.

L'accord européen sur la formation professionnelle en agriculture rédigé par les instances représentatives des employeurs (GEOPA) et des salariés (EFFAT) du 5 décembre 2002 prévoyait la création de « centres nationaux de référence » chargés d'enregistrer les diplômes et certificats nationaux existants. Ces centres nationaux n'étant pas encore créés dans tous les pays, une des conditions essentielles pour garantir la transparence de l'Agripass et du *Registre* n'est toujours pas remplie.

L'absence de procédures nationales pour la « validation des acquis professionnels issus de l'expérience » - une autre revendication de l'accord de 2002 - pose encore plus de problèmes. Les salariés en sont réduits à décrire de leur propre chef des compétences acquises en poste de travail, et la facilitation de la mobilité professionnelle n'est pas garantie. Les salariés ne savent toujours pas comment désigner correctement leur compétences professionnelles non reconnues par un diplôme officiel, et les employeurs ne savent toujours pas précisément de quelles compétences les candidats disposent réellement.

Par ailleurs, les deux instruments ne sont pas intégrés dans la réflexion européenne sur la comparabilité, la transparence et l'assurance de la qualité de la formation. Certes, des réflexions et des propositions ont été faites pour que le *Registre* reprenne les qualifications indiquées dans le cadre des qualifications européennes. Mais il n'existe pas encore d'annexe finale du *Registre* qui faciliterait l'utilisation de l'Agripass.

Les discussions européennes ne sont pas encore closes, il reste bon nombre de chantiers ouverts et une transposition serait sans doute prématurée – c'est là une des causes du déficit constaté ci-dessus. Les problèmes pour inscrire les instruments dans la nomenclature d'EURES en sont une autre.

Pour assurer leur réussite, non seulement ces instruments doivent être mis à jour et développés, mais en plus des partenaires sociaux, les organismes professionnels nationaux des pays membres de l'UE doivent participer activement à leur mise en oeuvre. La situation est plus difficile pour les petites entreprises et les salariés trop éloignés des systèmes de formation (voir aussi la faible attirance de la formation continue dans la branche).

<sup>12</sup> Dans le cadre de cette méthode, les apprenants travaillent en petits groupes et résolvent, de façon indépendante, un problème ou un devoir donné. Les travaux sont orientés par des questions directives. « Cette méthode exige un haut niveau d'indépendance et d'initiative personnelle de la part des apprenants. Outre la compétence spécifique et la méthodologie, elle développe des compétences sociales », Kersten Reich, methodenpool.uni-koeln.dedownloadleittexte.pdf, leittexte

## II. LA PRODUCTION PORCINE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES PAYS PARTENAIRES DU PROJET

### La production porcine en Europe

L'Union européenne produit plus de 1500 millions de porcs par an, dont deux tiers dans les six pays suivants : le Danemark, l'Allemagne, la France, l'Espagne, les Pays-Bas et la Pologne.

Dans tous ces pays, on constate une diminution du nombre des exploitations agricoles. Parallèlement, la taille des exploitations augmente. À l'heure actuelle, 1,5 % des producteurs produisent trois quart des porcs. La diminution du nombre et l'augmentation de la taille des exploitations modifient les rapports traditionnels entre les agriculteurs et leurs salariés. D'une structure familiale, le système se modifie en une relation employeurs- salariés.

Bien que depuis 1990, la part de l'agriculture au PIB diminue de façon régulière dans tous les pays membres de l'UE, et dans de nombreux secteurs agricoles la production augmente ou stagne. La productivité s'est améliorée et le nombre de salariés a diminué ; entre 2000 et 2009, cette baisse a atteint 25 %<sup>13</sup>.

#### Nombre de porcs (en 1000)

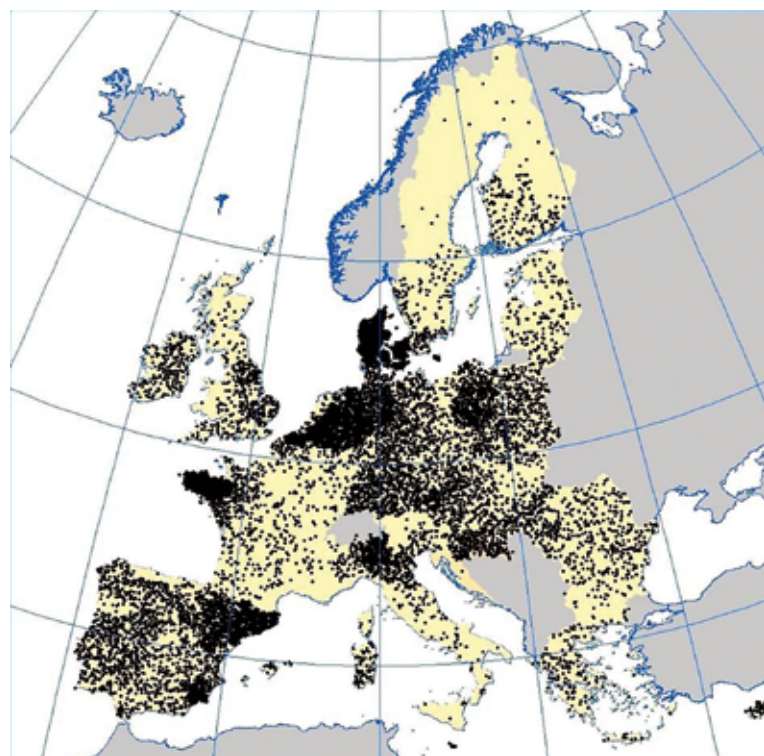
	2000	2009
<b>UE (27)</b>		151.961
<b>UE (15)</b>	122.196	122.661
<b>AT</b>	3.348	3.137
<b>BG</b>	831	730
<b>DK</b>	12.642	12.873*
<b>DE</b>	25.767	26.604
<b>ES</b>	22.149	25.343
<b>FR</b>	15.168	14.552
<b>IT</b>	8.646	9.157
<b>NL</b>	12.822	12.108
<b>PL</b>	16.992	14.253
<b>PO</b>	2.338	2.325
<b>RO</b>	4.797	5.793
<b>FI</b>	1.456	1.353
<b>S</b>	1.896	1.616
<b>UK</b>	5.948	4.601

Source : Eurostat

\* L'écart par rapport aux chiffres de production inscrit dans le profil du pays (Danemark : 25 millions de porcs) est due à l'exportation élevée de porcelets qui sont engraisés jusqu'à l'abattage dans d'autres pays (p. ex. l'Allemagne).

Parallèlement à ce processus de concentration, les exploitations se sont spécialisées au sein même de la branche porcine ; cela signifie que certaines se consacrent uniquement à la production de porcelets, d'autres exclusivement à l'engraissement. Cette spécialisation ne se limite pas seu-

lement aux exploitations, elle se remarque également au niveau des pays européens. Ainsi, le Danemark et les Pays-Bas pratiquent essentiellement la production de porcelets, qui seront ensuite engraisés en Italie, en Roumanie, en Allemagne ou en Espagne.



Répartition de la production porcine dans l'UE (2008)  
Source : Eurostat

La concentration des exploitations et l'amélioration de la productivité sont étroitement liées aux technologies modernes et aux machines tels que les systèmes d'alimentations automatiques. Pour pouvoir utiliser ces technologies et satisfaire le besoin de spécialisation, les salariés doivent disposer d'une qualification appropriée.

Or, dans les pays de l'Europe des 15, le manque de main d'œuvre est récurrent, dans le secteur agricole en général et dans celui de l'élevage de porcs en particulier. Cela concerne spécialement la main d'œuvre qualifiée. Dans certains pays, p. ex. au Danemark, on trouve de plus en plus de salariés en provenance des pays de l'Europe de l'Est qui occupent souvent des CDI, alors qu'ils possèdent seulement une faible qualification dans ce type de métiers.

13 Communiqué de presse Eurostat du 07-05-2010 - STAT/10/66 : [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/5-07052010-AP/FR/5-07052010-AP-FR.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/5-07052010-AP/FR/5-07052010-AP-FR.PDF).

## Les pays partenaires et leurs systèmes de formation professionnelle agricole initiale et continue

Les portraits des différents pays ci-après donnent une brève description de l'élevage porcin et de la formation professionnelle agricole dans les différents pays. Par ailleurs, les portraits donnent quelques informations sur le contexte socio-économique impactant sur la branche porcine.<sup>14</sup>



*Stagiaires allemands travaillant avec la méthode des « question guidées » au Centre de formation inter-entreprises de la Chambre d'agriculture de Basse-Saxe à Wehnen (Allemagne)*

D'emblée, on s'aperçoit que tous les pays partenaires disposent d'offres de formation de d'éleveur d'animaux, branche porcine, même si les parcours, les durées et les diplômes diffèrent. Pour réaliser les objectifs de transparence et de comparabilité, il reste de nombreux progrès à faire. Dans les pays membres d'Europe de l'Est, les structures de formation ont été nouvellement créées, mais toutes n'ont pas encore été validées, ni mises en place.

Par ailleurs, l'intégration dans la discussion européenne sur la formation professionnelle, (s'orientant vers les résultats des apprentissages et une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience) n'a pas encore abouties. De plus, il faudra veiller à intégrer les défis sociétaux à venir dans la formation professionnelle. Outre les compétences individuelles et une meilleure prise en compte de la santé et sécurité sur le lieu de travail, des conditions de production durables doivent également devenir un élément essentiel de la formation. Pour des raisons financières et par manque de cadre légal, ces dernières ne sont pas encore suffisamment prises en compte.

Pour assurer une production de qualité réalisée dans des élevages de plus en plus importants en taille, les dernières nouveautés technologiques deviennent incontournables. De plus, des aspects tels que la santé des animaux et les effets de la production agricole sur l'environnement joueront un rôle de plus en plus important. La protection de

l'environnement par exemple est l'un des trois principaux domaines de la stratégie de Lisbonne (voir ci-dessous : La formation professionnelle dans l'UE). Ces nouvelles exigences influenceront non seulement l'évolution de la formation professionnelle initiale, mais elles exigent un développement permanent de l'emploi des salariés dans le cadre d'une de la formation tout au long de la vie. Sans suivre une de formation continue, les salariés risqueront de perdre leur emploi.

Dans le cadre de cette formation continue, la plupart des pays proposent une offre large et diversifiée, tenant compte des nouveaux défis dans le secteur professionnel porcine. Mais au cours du projet, les ateliers pratiques ont démontré que l'intérêt des salariés agricoles en matière de formation continue se situe très en dessous de la moyenne des autres secteurs. Pour relever les défis mentionnés, il est urgent d'instaurer des mesures qui puissent optimiser l'intérêt des salariés à suivre une formation continue et donc la participation aux offres de formations.

Compte tenu de la faible propension de formation ou de modules transfrontaliers, cette question n'est pas couverte dans les profils des pays partenaires. À l'exception du Danemark et des Pays-Bas, la possibilité de voyages à l'étranger au cours de la formation professionnelle agricole est à peine abordée. La mise en oeuvre d'innovations dans ces deux pays est peut être due au fait que ces deux pays, plutôt « petits » ont toujours été plus ouverts aux idées provenant d'autres pays, mais aussi au fait que la promotion des apprentissages interculturelles, des nouvelles expériences professionnelles et des langues étrangères, y compris dans les cursus professionnels, est particulièrement encouragée. En Roumanie, de nombreux jeunes quittent leur pays directement après le secondaire, c.a.d. sans qualifications professionnelles, à cause du manque de perspectives.

Dans tous les pays, les partenaires sociaux jouent un rôle important quand il s'agit de structurer et de mettre en oeuvre l'offre de formation agricole initiale et continue. Cependant, le débat n'a pas atteint encore tous les pays au niveau national. A ce jour, la plupart d'entre eux n'ont pas instauré les procédures de validation des compétences acquises de l'expérience souhaitées par EFFAT et GEOPA. (Voir plus haut : *CV Agripass* et le *Registre des métiers de l'agriculture*).



*Centre de formation agricole (Landbruksskole) à Gråsten (Danemark)*

<sup>14</sup> Pour plus d'information, le site Internet du projet contient les rapports détaillés des pays partenaires ([www.agripass-online.de](http://www.agripass-online.de)). Les données économiques les plus importantes peuvent être consultées sur le site du bureau statistique de l'Union européenne (Eurostat) : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>. Le site publie des rapports détaillés concernant la situation dans les différents pays. Les statistiques concernant les salariés diffèrent selon les sources. Cela est dû au fait que la plupart des exploitations agricoles emploient des membres de la famille dont les horaires de travail sont différemment évalués.





### ■ Population

7,6 millions

### ■ Superficie

110.994 km<sup>2</sup>, dont 47 % de surfaces agricoles

### ■ Economie

PIB 2009 : 35.043 millions d'Euros, environ 4.600 Euros par habitant

### ■ Agriculture

En 2009, la part de l'agriculture dans le PIB était de 6 %. En 2005, les exportations agricoles ont augmenté de 13 % pour atteindre 1 milliard d'Euros, les importations agricoles ont augmenté de 10 %. L'excédent d'exportations a donc progressé. Le bilan du commerce agricole avec l'UE est lui aussi positif. Les céréales sont le bien d'exportation le plus important de la Bulgarie, qui exporte également de gros volumes de semences de tournesol, et de fromage. La viande en revanche représente le plus gros volume d'importation : viande de porc, de volailles et de bœuf.

### ■ La production porcine

Depuis plusieurs années, la production porcine recule (la tendance s'est inversée en 2002 et en 2003 seulement). En 1998, le pays produisait encore plus de 1,7 millions de porcs ; en 2009, ce volume est tombé à environ 730.000 porcs. Il existe peu de grands élevages, mais les groupes étrangers montrent un intérêt croissant pour l'investissement dans la production porcine en Bulgarie.

### ■ L'emploi

En 2009, l'effectif total de la population active était de presque 3,2 millions (62,6 % de la tranche d'âge 15-64), dont 2 % environ occupaient un emploi partiel. En 2009, le secteur agricole employait environ 400.000 salariés à plein temps. Par rapport à 2000, cela signifie un recul de 48 %. Etant donné qu'une bonne partie de l'agriculture est encore une agriculture de subsistance, comme dans les autres pays d'Europe de l'Est, le nombre des personnes vivant essentiellement de l'agriculture est probablement bien plus important. L'âge moyen élevé des salariés est actuellement un des problèmes essentiels de l'agriculture bulgare.

## *La formation professionnelle agricole*

### ■ Structure et durée de la formation

La politique nationale de formation est de la responsabilité du Ministère de la formation et des sciences. Le système scolaire dispose d'une multiplicité de types d'écoles, et la formation professionnelle est étroitement liée à la forma-

#### *Les niveaux de qualification*

- Niveau 1: Assistant d'élevage porcine (Pomoshtnik svinevad)
- Niveau 2: Ouvrier élevage porcine (Majstor svinevad)
- Niveau 3: Technicien supérieur élevage porcine (Tehnik-jivotnovad/svinevad)

tion scolaire générale. Les éleveurs d'animaux sont essentiellement formés dans les lycées agricoles ou en formation supérieure. Les connaissances pratiques sont acquises lors de stages. Il existe des lycées agricoles qui enseignent certains aspects des techniques d'élevage dans les classes supérieures. Une partie de cette formation est consacrée à l'élevage porcine, sans toutefois s'y cantonner. La durée moyenne de la formation est de 3-4 ans ; c'est là une des raisons essentielles pour le manque de relève dans ce secteur.

Plusieurs universités bulgares (Sofia et Plovidiv) proposent des cursus en élevage porcine, composé de 60 heures d'enseignement théorique et de 60 heures de pratique. La formation dans les lycées agricoles dure 3-4 ans et la formation universitaire dure 3-5 ans, en fonction du diplôme préparé.

Par ailleurs, les centres de formation professionnelle proposent des préparations à plusieurs diplômes (voir encadré). Pour qu'un programme de formation soit validé par l'état, il doit être accompagné par un contrat de stage conclu entre l'état et une exploitation. La formation pratique se fait essentiellement dans les exploitations nationalisées intégrées à l'université de Sofia.

### ■ Rémunération durant la formation

Il n'y a pas de rémunération durant la formation.

### ■ La formation tout au long de la vie

La loi sur le travail oblige les employeurs de donner à leurs salariés un accès à la formation continue, mais cette obligation est rarement respectée. Les représentants des salariés s'efforcent donc d'inclure cet aspect dans les négociations des contrats de travail. En réalité, seuls les salariés de quelques grandes exploitations suivent une formation continue, car ce sont les employeurs qui prennent en charge les frais. Ces exploitations sont par ailleurs tributaires d'une main d'oeuvre qualifiée. Dans les autres cas, les coûts de la formation continue sont portés, en fonction du demandeur, soit par l'état, soit par l'entreprise ou par le salarié lui-même. Les entreprises privées doivent financer elles-mêmes la formation continue de leurs salariés.

Les programmes de formation continue sont de la responsabilité de l'agence nationale de la formation professionnelle initiale et continue (NAVET). La NAVET a été créée en 1999 dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle. Elle accorde les licences des centres de formation, suit le registre des institutions homologuées, observe, contrôle et maintient des systèmes de qualité, établit les normes de formation et la liste des métiers.

### ■ Les partenaires sociaux

La FNSZ est le syndicat en charge du secteur agricole. Les partenaires sociaux peuvent participer à des commissions paritaires au sein de l'agence nationale de la formation professionnelle initiale et continue (NAVET) (mise au point de normes de formation, certifications des écoles et des enseignants, listes des métiers). D'autres collaborations se font dans le cadre du conseil national du partenariat trilatéral, l'initiative nationale « Social solidarity » et le conseil national pour la création d'emplois.



### ■ Population

5,5 millions

### ■ Superficie

45.000 km<sup>2</sup>, dont 66 % de surfaces agricoles

### ■ Economie

PIB 2009 : 223.251 millions d'Euros, environ 40.400 Euros par habitant

### ■ Agriculture

En 2007, la part de l'agriculture et de la sylviculture au PIB était d'environ 1,1 %. 19 % des exportations danoises proviennent de la production agricole.

### ■ La production porcine

En 2008, 13 % des exploitations agricoles étaient des élevages de porcs, produisant environ 25 millions d'unités. Environ 70 % de la viande de porc danoise sont exportés vers l'Europe, et 13 % vers le Japon et la Chine.

### ■ L'emploi

En 2009, l'effectif total de la population active était de presque 2,8 millions de personnes (75,7 % des 15- 64 ans), dont un quart occupait un emploi à temps partiel. 15.000 personnes environ travaillent directement dans la production porcine ; si on inclut la transformation, ce chiffre passe à 48.000.

## *La formation professionnelle agricole*

### ■ Structure et durée de la formation

La formation agricole est structurée en trois parties commençant par un programme de formation initiale d'une durée de deux ans. Après le second volet d'une durée d'un an et demi, l'apprenant portera le titre d'agriculteur, et il sera déjà spécialisé.

Le programme de formation (VET) assure la formation initiale des jeunes ; il comprend en alternance des éléments théoriques et pratiques sur plusieurs semaines chacun. La majorité des écoles agricoles possèdent leurs propres surfaces d'exploitation et élevages. Par ailleurs, pendant la formation, les apprenants acquièrent une expérience pratique dans une ou plusieurs exploitations qu'ils cherchent eux-mêmes (avec l'aide de l'école).

En fonction des qualifications déjà acquises, l'accès au niveau suivant demande une formation de 3 ans et 5 à 11 mois.

La formation est structurée de façon identique pour tous les métiers ; au cours de cette formation, il est donc pos-

### *Les niveaux de qualification*

- Assistant agricole (Landbrugsassistent)
- Agriculteur (Falgært Landmann)
- Chef de production (Landbrugets lederuddannelse  
Produktionsleder),  
Gérant (Virksomhedsleder),  
Économiste en agriculture (Agrarøkonom)

sible de passer d'un métier à l'autre et de faire valider les acquis antérieurs.

### ■ Rémunération durant la formation

Les apprenants concluent un contrat de formation avec une exploitation ; durant toute leur formation, ils reçoivent une rémunération réglée dans le cadre d'une convention collective. Actuellement, cette rémunération s'élève à 10.000 DKK (1.333 Euros) par mois pendant la première année. Au fur et à mesure de la formation, la rémunération passe à 15.700 DKK (2.000 Euros). Les écoles professionnelles et centres de formation sont payés par le ministère de la formation, et les exploitations reçoivent une compensation pour la période que les apprenants passent à l'école.

### ■ La formation tout au long de la vie

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) : c'est le programme de formation destiné aux adultes possédant ou non une qualification. Les contenus de la formation continue tiennent compte de la pratique et de la demande., C'est à dire leurs contenus ne correspondent pas à la formation classique. Ils se basent plutôt sur les besoins d'innovations apparaissant dans le travail quotidien, et des adaptations qui sont alors nécessaires (p. ex. le maniement des robots de traite ou des systèmes d'alimentation automatiques). Après avoir fait leurs preuves, les contenus de ces cours de formation continue sont souvent intégrés dans la formation initiale.

Les harmonisations et les besoins en matière de formation continue sont définis par le comité national paritaire pour la formation agricole. Tous les ans, une étude est réalisée dans ce contexte dans un secteur spécifique. Le financement est assuré par le Ministère de la formation.

Les coûts de participation aux cours de formation continue sont les plus bas possibles, pour permettre à chaque salarié d'y participer. Les exploitations reçoivent également une compensation de 100 couronnes (13,40 Euros) par heure de travail.

### ■ Les partenaires sociaux

Le syndicat Fagligt Fælles Forbund (3F) et l'union des employeurs Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgiver (GLS-A) sont les partenaires sociaux pour la branche porcine. Les partenaires sociaux sont représentés dans le comité national pour la formation agricole, au sein duquel ils sont en charge de la qualité des formations. Ils sont responsables du contenu, de la durée et des diplômes, de l'homologation des institutions de formation et du contrôle de la concordance entre les besoins du monde du travail et l'offre de formations, dans un cadre légal.



### ■ Population

81,8 millions

### ■ Superficie

357.111 km<sup>2</sup>, dont 52 % de surfaces agricoles

### ■ Economie

PIB 2009 : 2.397.100 millions d'Euros, environ 29.400 Euros par habitant

### ■ Agriculture

En 2007, la part de l'agriculture et de la sylviculture au PIB était d'un peu moins de 1 %. Les exportations agricoles représentent 5,9 % de la totalité du commerce extérieur allemand.

### ■ La production porcine

En 2009, 67.600 exploitations ont produit environ 26,9 millions de porcs. Il s'agissait essentiellement de jeunes animaux en provenance du Danemark engraisés en Allemagne jusqu'à ce qu'ils aient atteint le poids d'abattage.

### ■ L'emploi

En 2009, la population active atteignait presque 39 millions de personnes (70,9 % des 15- 64 ans), dont un quart occupe un emploi à temps partiel. Cette même année, on comptait 536.000 équivalents temps plein dans l'agriculture (unités de travail / année), ce qui représente une baisse de presque 22 % par rapport à 2000<sup>15</sup>.

## La formation professionnelle agricole

### ■ Structure et durée de la formation

La formation agricole commence par une formation initiale suivie d'une spécialisation puis d'une qualification supplémentaire. Pour accéder à la formation initiale, une scolarité d'au moins neuf ans (secondaire) est à prouver. Pour accéder à une qualification supplémentaire, la spécialisation initiale et une expérience pratique d'au moins 2 ans est nécessaire.

La formation de d'éleveur d'animaux branche porcine dure 3 ans. Elle comprend une formation initiale de 2 ans pour atteindre le niveau « d'éleveur d'animaux », suivi d'une spécialisation dans le secteur porcin.

En règle générale, la formation se fait par alternance entre temps scolaires et temps en entreprise. Au début de cette alternance, l'apprenant et l'exploitation d'accueil signent un contrat de formation professionnelle de droit privé. Les contenus de la formation en entreprise sont dictés par le règlement d'apprentissage. Cette formation pratique peut se faire sur 3 à 4 jours par semaine, ou par blocs de 8 semaines, et elle peut être complétée par une formation interentreprise. La formation théorique est régie par l'autorité de contrôle des lycées des différents Länder ; en règle générale, elle se déroule sur 2 jours par semaine. Cette partie théorique comprend des cours spécifiques aussi bien

15 D'autres calculs indiquent pour 2007 1,3 millions de salariés, dont 729.400 membres de la famille, 186.800 salariés et 335.500 saisonniers. Cependant, ces chiffres comprennent également des membres de famille qui travaillent peu dans l'exploitation, et des personnes pour lesquelles l'agriculture est un métier d'appoint. Les saisonniers travaillent dans le cadre de CDD.

que des cours aux contenus généraux (allemand, comptabilité, sport, politique).

### ■ Rémunération durant la formation

Durant la formation, les exploitations paient une rémunération fixée dans le cadre de conventions collectives ; au fur et à mesure de la formation, cette rémunération augmente. En revanche, elle diffère en fonction des régions. La Bavière p. ex. applique les conventions collectives pour les apprentis de l'agriculture (2005) ainsi que du personnel d'élevages porcins (1997) : pendant la première année d'apprentissage, les apprentis reçoivent une rémunération mensuelle de 471 Euros, pendant la troisième année, quand les apprentis auront atteint l'âge de 18 ans, elle sera de 607 Euros.

### ■ La formation tout au long de la vie

Les instances compétentes, les chambres d'agriculture p. ex. , proposent des formations continues. Les écoles professionnelles ou les hautes écoles spécialisées proposent des programmes individuels de formation continue. Cette formation professionnelle s'oriente sur le besoin des entreprises et des apprenants. Les coûts sont essentiellement supportés par les salariés. Parfois, ces derniers peuvent prendre un congé individuel de formation (CIF) avec maintien du salaire. En fonction de la formation, les coûts peuvent également être portés en totalité ou partiellement par les employeurs et certaines instances publiques ou privées. Le droit à un CIF avec maintien du salaire dépend des règlements en vigueur dans les différents Länder (la plupart du temps, le CIF est de 10 jours tous les 2 ans, après une ancienneté de 6 mois). En cas d'absence d'un règlement spécifique dans les Länder, les congés et la prise en charge des coûts sont à convenir avec l'entreprise.

Le règlement pour les externes autorise les candidats à passer le diplôme d'une formation reconnue sans avoir suivi de formation. Il faut pour cela justifier d'une expérience professionnelle dans le métier auquel prépare le diplôme ciblé (L'expérience doit avoir le double du temps de formation réglementaire).

### ■ Les partenaires sociaux

Le syndicat industriel *Bauen-Agrar-Umwelt* (IG BAU) et les unions patronales de l'agriculture et sylviculture sont les partenaires sociaux compétents pour la branche porcine. Ils participent à la mise au point des programmes de formation, formulent des recommandations sur la coordination entre la formation théorique et les stages pratiques dans tous les secteurs de la formation et ils sont représentés dans les comités de formation professionnelle au sein desquels ils suivent la partie pratique dans les exploitations. Les jurys des examens sont formés par des comités paritaires siégeant dans différentes institutions telles que les chambres d'agriculture. Le syndicat IG BAU est d'avis que 40 à 50 % de entreprises respectent les conventions collectives.

### *Les niveaux de qualification*

- Ouvrier d'élevage porcin
- Éleveur d'animaux
- Gestionnaire agricole spécialisé



■ **Population**

64,7 millions

■ **Superficie**

544.000 km<sup>2</sup>, dont 54 % de surfaces agricoles

■ **Economie**

PIB 2009 : 1.907.145 millions d'Euros, environ 24.800 Euros par habitant

■ **Agriculture**

L'agriculture française contribue à 2,2 % au PIB ; la France est l'un des plus gros producteurs agricoles de l'UE.

■ **La production porcine**

En 2009, la production s'est élevée à 14,6 millions de porcs ; 10 % de la viande porcine européenne vient de France. Cependant, ces dernières années, la tendance est à une légère baisse.

■ **L'emploi**

En 2009, la population active s'élevait à presque 26 millions de personnes (64,2 % des 15 - 64 ans), dont 17 % occupaient un emploi à temps partiel. Cette même année, on comptait 858.000 équivalents temps plein dans l'agriculture (unités de travail / année), ce qui représente une baisse de presque 16,6 % par rapport à 2000.

*La formation professionnelle agricole*

■ **Structure et durée de la formation**

Il existe trois voies de formation différentes, presque toutes commencent après le bac ou incluent ce dernier.

Un système par alternance, avec une combinaison de formation théorique et de stages pratiques. Le rythme dépend des besoins des exploitations, et l'organisation diffère selon les lycées et le régions. Souvent, la partie pratique est incluse dans l'enseignement théorique, car les lycées possèdent eux-mêmes des surfaces agricoles et des bâtiments d'élevage. Ce système est fréquent en Bretagne, haut lieu de la production porcine. La durée de la formation dépend du type de formation. Pour les apprentis formés directement dans les entreprises, cette durée est fixée par l'employeur. Une formation spécifique comprenant une solide qualification de base (CGEA) est composée de modules totalisant 800 heures.

■ **Rémunération durant la formation**

Durant l'alternance entre l'exploitation et le lycée, les apprentis reçoivent une rémunération de 700 Euros par mois. Les employeurs ne payent rien, et en leur qualité de formateur, ils reçoivent ne aide de l'état. Mais cette réglementation n'est pas appliquée sur tout le territoire français.

■ **La formation tout au long de la vie**

Grâce à une loi votée dans le cadre du programme « La formation tout au long de la vie » de la Commission européenne (2004), les salariés n'ayant pas reçu de formation professionnelle validée peuvent faire reconnaître leurs compétences par un jury (VAE). Pour ce faire, ils doivent fournir une explication théorique et pratique des tâches

qu'ils ont remplies et des connaissances acquises. Cela leur permet d'acquérir des diplômes dans certains secteurs. Puis, les connaissances manquantes pourront être acquises dans le cadre de stages ou par une participation ponctuelle à des cours de formation professionnelle. Pour passer les examens en question, le salarié sera délogé de son travail.

Théoriquement, un salarié n'a pas besoin de l'autorisation de son employeur pour suivre une formation continue. Mais dans la pratique, les salariés employés dans le cadre d'un CDI n'utilisent pratiquement aucune offre de formation continue.

Le nombre de programmes destinés aux salariés les moins privilégiés augmente, par exemple pour les salariés de plus de 45 ans, les demandeurs d'emploi, les femmes en retour de congé parental.

Pendant la durée de la formation, le salaire est payé par un fonds de formation agricole (auquel contribuent les salariés et les employeurs). Ce fonds est organisé par les partenaires sociaux en collaboration avec le FAFSEA, et pour le secteur agricole, il dispose de moyens suffisants.

■ **Les partenaires sociaux**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), répartie en Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi (CPRE), se compose de représentants des employeurs et des salariés. Leurs tâches consistent entre autres à négocier les conditions de travail, l'évolution des métiers, le contrôle des diplômes mis au point par les ministères, la reconnaissance des institutions de formation professionnelles privées et publiques, l'accompagnement et le conseil aux jeunes dans leur parcours professionnel, la formation et la reconversion de salariés ayant des problèmes de santé, des saisonniers et des salariés handicapés.

Les examens se passent devant des commissions paritaires dans les institutions prévues à cet effet. L'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture a été fondée par les partenaires sociaux en 1993 pour promouvoir les métiers de l'agriculture et donner des informations dans le cadre du recrutement des salariés agricoles.

Les syndicats suivants représentent les salariés de l'agriculture : FGA-CFDT Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ; FNAF-CGT Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT ; FGTA-FO Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture FO ; SNCEA-CFE-CGC Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE-CGC ; CFTC-AGRI Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture.

*Les niveaux de qualification*

- Niveau V: Ouvrier qualifié
- Niveau IV: Responsable d'élevage
- Niveau III: Gestionnaire d'élevage

Les certificats d'apprentissage professionnel:

- le BPREA: Brevet Professionnel « Responsable d'Exploitation Agricole »
- le BPA TPA: Brevet Professionnel Agricole « Travaux de la Production Agricole polyculture »



■ **Population**

16,6 millions

■ **Superficie**

41.528 km<sup>2</sup>, dont 55 % de surfaces agricoles

■ **Economie**

PIB 2009 : 571.979 millions d'Euros, environ 30.133 Euros par habitant

■ **Agriculture**

10 % du PIB provient de l'agriculture, considérée comme très productive. Les Pays-Bas comptent parmi les plus grands pays exportateurs de produits agricoles dans le monde. 17,5 % de tous les produits exportés proviennent du secteur agricole.

■ **La production porcine**

En 2009, 12,1 millions de porcs ont été produits par in 8.200 élevages. En moyenne, un élevage possède 38.000 porcs.

■ **L'emploi**

En 2009, la population active s'élevait à presque 8,6 millions de personnes (77 % des 15-64 ans), dont presque 48 % occupaient un emploi à temps partiel. Cette même année, 182.000 personnes occupaient un poste à temps plein dans l'agriculture (unités de travail-année), ce qui représente une baisse de presque 17,2 % par rapport à 2000.

***La formation professionnelle agricole***

■ **Structure et durée de la formation**

Le système néerlandais fait une séparation précise entre formation professionnelle d'un côté, et formation générale de l'autre. Cette formation professionnelle est proposée selon deux formules: soit plus théorique que pratique soit le contraire. Les apprentis concluent un contrat avec l'entreprise dans laquelle ils reçoivent leur formation pratique. La part de la formation pratique se situe entre 20 et 60 %. En principe, il est possible d'atteindre tous les niveaux de la structure qualifiante via les deux voies et ils durent de 1 à 4 ans.

La formation supérieure professionnalisante forme aux aspects théoriques et pratiques d'un métier. Elle est dispensée par des hautes écoles spécialisées. Pour pouvoir suivre des études à plein temps auprès d'une des hautes écoles spécialisées (ISCED-niveau 5), le cursus d'une école scientifique préparatoire (VWO) et une formation secondaire (HAVO), ou encore un cursus long d'une formation professionnalisante du niveau secondaire II (MBO) sont nécessaires. Ces cursus durent 4 ans en règle générale, et ils préparent à l'exercice d'un métier au point de vue théorique et pratique.

Les organismes de formation professionnelle, de formation continue et marché de l'emploi ont formulé des critères d'homologation pour les exploitations proposant des stages pratiques.

L'état finance la formation professionnelle initiale. Le Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences et le Ministère de l'agriculture, de la protection de l'environnement

et de la qualité alimentaire sont responsables du financement de ce secteur. Le Ministère de l'agriculture supporte les coûts des formations spécialisées en agriculture, et il finance directement les centres de formation agricole.

■ **Rémunération durant la formation**

Les apprentis en formation en entreprise reçoivent une rémunération en fonction de leur âge; ainsi, pour un apprenti de 16 ans, elle est de 500 Euros (brut), et de 1300 Euros (brut) par mois pour un apprenti de 23 ans.

■ **La formation tout au long de la vie**

La stratégie nationale d'une formation tout au long de la vie est centrée sur le maintien et l'optimisation des connaissances d'un grand nombre de salariés. Cette stratégie est considérée comme la clef d'optimisation de la productivité et d'amélioration de la cohésion sociale.

Les formations professionnelles à temps partiels les plus importantes financées par l'état sont des variantes de la formation dispensée au niveau secondaire II et des cours des écoles supérieures. Les participants suivent ces cours en général en plus de l'exercice d'un métier. La forme la plus fréquente de la formation continue est une formation réalisée en entreprise sous forme de cours ou d'apprentissage sur le lieu de travail. Dans le cadre des conventions collectives, les instances d'employeurs et de salariés ont pris, la responsabilité de l'offre et du financement des mesures de formation continue pour un grand nombre de salariés qui suivent ces cours sur la base du volontariat. L'état participe de manière indirecte par le biais d'allègements fiscaux. La formation continue en entreprise en revanche est toujours organisée et financée de façon privée, c.a.d. les stagiaires la financent eux-mêmes.

■ **Les partenaires sociaux**

Le syndicat FNV Bondgenoten et l'union des employeurs RCO sont les partenaires sociaux qui participent aux négociations.

Au niveau national, les partenaires sociaux siègent au Conseil économique et social néerlandais. Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux sont représentés au conseil d'administration de la fédération néerlandaise des organismes de formation. De plus, dans les comités paritaires de chaque branche, les partenaires sociaux et des représentants de l'éducation nationale siègent à égalité. Ces comités définissent les profils des métiers, transformés ensuite en profils de formation par les organismes. Dans les entreprises ou dans la branche, les conventions collectives sont le résultat des négociations entre partenaires sociaux. De plus en plus souvent, les mesures de formation sont intégrées dans ces conventions collectives, par exemple sous la forme de mesure de management des ressources humaines ou d'une formation tout au long de la vie pour les salariés.

***Les niveaux de qualification***

- Niveau I: Ouvrier non spécialisé (assistentenopleiding)
- Niveau II: Ouvrier spécialisé premier degré (basisberoepsopleiding)
- Niveau III: Agent spécialisé (vakopleiding)
- Niveau IV: Agent spécialisé cadre moyen (middenkaderopleiding)



## LA POLOGNE

### ■ Population

38,2 millions

### ■ Superficie

312.685 km<sup>2</sup>, dont 53 % de surfaces agricoles

### ■ Economie

PIB 2009 : 310.486 millions d'Euros, environ 6.900 Euros par habitant

### ■ Agriculture

En 2008, la part de l'agriculture et de la sylviculture au PIB était de 4,18 %. Après la Roumanie, la Pologne possède le plus grand nombre d'exploitations agricoles et le plus grand nombre d'habitants vivant en milieu rural de toute l'UE.

### ■ La production porcine

Ces dernières années, la production porcine a fortement chuté. En 1998, le pays produisait plus de 19 millions d'animaux, en 2009, ils n'étaient qu'à peine plus de 14 millions.

### ■ L'emploi

En 2009, la population active s'élevait à presque 14 millions de personnes (59,3 % des 15-64 ans), dont 8 % environ occupaient un emploi à temps partiel. Cette même année, 2,3 millions personnes occupaient un poste à temps plein dans l'agriculture (unités de travail / année), ce qui représente une baisse de presque 11,3 % par rapport à 2000. 10 500 d'entre eux sont salariés. Mais il ne faut pas oublier qu'étant donné le grand nombre de petites exploitations et d'exploitations mixtes, la différence entre salariés et membres de la famille est difficile à faire.

### *La formation professionnelle agricole*

#### ■ Structure et durée de la formation

Après 1990, au cours des privatisations, de nombreux lycées et écoles professionnelles ont été fermés, et toutes les régions ne proposent pas de formation initiale professionnelle non universitaire. Car dans le domaine de l'élevage, la formation universitaire est particulièrement bien dotée.

La Pologne compte environ 600 écoles agricoles. La formation professionnelle se passe essentiellement en écoles et lycées, et elle est enrichie de stages pratiques ponctuels. Ces derniers sont cependant rares, car les employeurs acceptent difficilement d'investir dans la formation.

En Pologne, il n'existe pas de formation de technicien agricole ni de spécialisation élevage porcin. Ce sujet fait partie intégrante d'une formation agricole générale au cours de laquelle un certain contingent d'heures est consacré à l'élevage (le nombre heures varie en fonction des écoles entre 90 et 162).

#### *Les niveaux de qualification*

- Ouvrier agricole
- Ingénieur agronome

La durée de la formation dépend de l'école ; elle varie entre un an et demi et quatre ans. Pour les étudiants qui fréquentent un lycée agricole technique après avoir achevé leur scolarité secondaire, cette formation sera de 2 à 3 ans. Par ailleurs, il existe des écoles professionnelles techniques intégrant un baccalauréat. Là, la durée passe à 5 ans. Puis il existe des lycées agricoles qui forment en deux ans, même sans bac.

#### ■ Rémunération durant la formation

Il n'y a pas de rémunération durant la formation.

#### ■ La formation tout au long de la vie

Après l'école agricole, la formation continue peut avoir la forme d'une spécialisation technique d'une durée de trois ans, ou d'un cours suivi en école supérieure d'agriculture, si les apprenants disposent des connaissances de base.

Par ailleurs, la formation continue peut se faire dans les entreprises aussi bien qu'en milieu scolaire. Souvent, les formations continues suivies en entreprise ne sont pas sanctionnées par un diplôme reconnu.

#### ■ Les partenaires sociaux

La formation professionnelle en agriculture est du ressort du Ministère de l'agriculture. Cela permet aux syndicats d'avoir connaissance des développements du cadre des plans de cours et de formuler des recommandations ; en l'occurrence, ce syndicat est la ZZPR.



#### ■ Population

21,5 millions

#### ■ Superficie

238.391 km<sup>2</sup>, dont environ 62 % de surfaces agricoles

#### ■ Economie

PIB 2009 : 115.869 millions d'Euros, 2.900 Euros par habitant

#### ■ Agriculture

En Roumanie, la part de l'agriculture au PIB est fortement en recul par rapport à d'autres pays de l'UE, mais elle est toujours très élevée (2009 : 5,7 %). Cependant, environ 80 % des besoins alimentaires roumains sont importés. Un grand nombre de Roumains occupent des emplois saisonniers à l'étranger.

#### ■ La production porcine

Après 1990, le cheptel porcin roumain s'est effondré, mais il commence à remonter. Au début des années 1990, la production s'élevait encore à presque 13 millions par an, en 2009, elle n'était plus que de 5,8 millions, dont seulement 1,6 millions pour les élevages commerciaux. Dans deux tiers des exploitations ayant aussi un élevage de porcs, le cheptel est de moins de 10 animaux.

#### ■ L'emploi

En 2009, la population active s'élevait à 9,25 millions de personnes (58,6 % des 15-64 ans), dont 8,5 % environ occupaient un emploi à temps partiel. Par ailleurs, environ 2 millions de personnes, souvent peu qualifiées, travaillent à l'étranger. En 2009, 2,1 millions de personnes occupaient un poste à temps plein dans l'agriculture (unités de travail / année), ce qui représente une baisse d'environ 41 % par rapport à 2000. Étant donné qu'une bonne partie de l'agriculture est encore une agriculture de subsistance, comme dans les autres pays d'Europe de l'Est, le nombre des personnes vivant essentiellement de l'agriculture est probablement bien plus élevé. Environ 5450 salariés travaillent dans l'élevage porcin.

### *La formation professionnelle agricole*

#### ■ Structure et durée de la formation

Les futurs vétérinaires et ingénieurs profitent d'une structure universitaire très bien développée, mais le nombre d'écoles professionnelles et de lycées agricoles est très faible, car après la « révolution » de 1990, toutes ces écoles ont été fermées. En conséquence le besoin en de nouvelles normes de formation pour des métiers spécifiques de l'agriculture tel que technicien d'élevage porcin était urgent. Depuis, le système de formation a été réformé

#### *Les niveaux de qualification*

- Niveau I: Ouvrier d'élevage possédant des qualifications de base
- Niveau II: Eleveur ou ouvrier en agriculture et économie écologique
- Niveau III: Technicien agricole, technicien d'élevage

dans le cadre du CEC (Cadre européen des certifications), et structuré en trois niveaux de qualification en fonction du nombre d'heures d'enseignement suivies. Le premier niveau dispense aux salariés de l'agriculture des connaissances de base, le niveau intermédiaire comprend des ouvriers spécialisés et les techniciens d'élevage y compris des formes d'élevage écologiques. Le niveau le plus élevé est le technicien supérieur en élevage. La formation théorique se fait en milieu scolaire, les connaissances pratiques sont acquises dans les ateliers des écoles ou sous forme de stages dans les entreprises.

Les salariés travaillant actuellement dans les exploitations n'ont pas suivi ces formations, car elles ne sont pas encore implémentées faute de structures adaptées.

#### ■ Rémunération durant la formation

Il n'y a pas de rémunération durant la formation.

#### ■ La formation tout au long de la vie

Actuellement, il n'existe pas de normes concernant la formation professionnelle continue dans le secteur de l'élevage porcin. Cette formation se fait essentiellement dans l'exploitation, mais les certificats ne sont reconnus qu'au sein cette exploitation. Par ailleurs, il existe une formation continue reconnue par l'état et valable sur tout le territoire national.

La formation est divisée en réseaux régionaux, la région montagnarde (CEFIDEC) et le territoire national (ANCA-OJCA).

La formation permanente est financée par un mixe de contributions financières. D'un côté, les salariés participent aux frais de cours, ou alors les employeurs prennent les coûts en charge, d'un autre côté le financement est assuré par des sponsors et des fonds internationaux (Banque mondiale, Fonds social UE). La formation des demandeurs d'emploi est financée par l'assurance chômage.

Dans le cadre du CEC, la Roumanie s'efforce de développer son système de formation permanente. C'est le conseil national pour la formation continue des adultes (CNFPA) qui est en charge de ce développement. De nouvelles structures de formation continue sont créées, et dans le cadre de la formation d'éleveur d'animaux, Agrostar a réussi à ouvrir deux écoles agricoles, avec le soutien du Fonds social européen. D'ici à fin 2010, il est prévu que 12,5 % des adultes (de 25 à 64 ans) aient participé à une mesure dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

#### ■ Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont chargés d'évaluer le besoin de qualification dans certains secteurs et branches. Ils proposent de nouvelles voies de formation pour lesquelles il existe une demande sur le marché du travail. Par ailleurs, ils préparent des plans de formation spécifiques à certains métiers, et proposent l'information et le suivi des exploitations et leurs salariés. Les comités paritaires font passer des examens au sein des institutions compétentes. Du côté des salariés, c'est le syndicat Federatia Agrostar qui conduit ces négociations.



## LE ROYAUME-UNI

### ■ Population

62 millions

### ■ Superficie

243.610 km<sup>2</sup>, dont 66 % de surfaces agricoles

### ■ Economie

PIB 2009 : 1.563.106 millions d'Euros, 25.640 Euros par habitant

### ■ Agriculture

La part de l'agriculture dans le PIB est de moins de 1 %.

### ■ La production porcine

En 2009, le nombre de porcs produits au Royaume-Uni était de 4,6 millions. La majorité des exploitations pratique un élevage en plein air : seule la dernière phase d'élevage, l'engraissement, se fait hors-sol dans des bâtiments d'élevage. Il faut remarquer ici que la réglementation sur la protection des animaux est plus sévère en UK que dans le reste de l'Europe.

### ■ L'emploi

En 2009, la population active s'élevait à presque 29 millions de personnes (69,9 % des 15-64 ans), dont un quart environ occupait un emploi à temps partiel.

En 2009, 290.000 millions de personnes occupaient un poste à temps plein dans l'agriculture (unités de travail / année), ce qui représente une baisse d'environ 13 % par rapport à 2000<sup>16</sup>. Moins de 2000 salariés travaillent à temps plein ou partiel dans l'élevage porcin, étant donné que seulement 365 des exploitations d'élevage incluant la branche porcine, emploient des salariés.

## La formation professionnelle agricole

### ■ Structure et durée de la formation

Après avoir suivi la scolarité obligatoire, les jeunes peuvent soit fréquenter un organisme de formation professionnelle, soit commencer un emploi lié à une formation (l'apprentissage) ou encore entrer directement dans la vie active sans formation.

L'apprentissage offre en 3 ans la possibilité d'acquérir des justificatifs de qualification reconnus. La durée, le contenu et le volume des formations sont très diversifiés. Un apprentissage de niveau 2 dure au moins 12 mois, à partir du niveau 3 au moins 24 mois. Avec le diplôme, les jeunes peuvent s'inscrire dans une école supérieure ou entrer dans la vie active.

Un apprentissage relie les éléments pratiques et théoriques : les apprentis fréquentent un organisme de formation continue un jour par semaine, et travaillent le reste de la semaine dans l'exploitation qui les forme. Ils reçoivent un contrat de formation et un plan d'apprentissage individuel établi par l'employeur avec l'aide des instances de forma-

<sup>16</sup> D'autres calculs citent 130.000 salariés à temps partiel et à plein temps. À cela s'ajoutent 250.000 saisonniers, essentiellement en provenance des pays d'Europe de l'Est travaillant dans le cadre d'un CDD.

tion locales. Ces dernières sont en charge de l'évaluation et du contrôle qualité, et elles assistent les exploitations dans la recherche d'un apprenti.

L'administration de la qualité et des programmes de formation (Quality and Curriculum Authority (QCA) est en charge du contrôle des qualifications nationales et des justificatifs de compétence. Les programmes homologués par la QCA sont susceptibles d'être subventionnés par le Learning & Skills Council (LSC). Le LANTRA (LSC) est le conseil des qualifications (skills council) pour l'élevage de porcs. Avec les représentants de la branche, ce dernier définit les compétences nécessaires aux différentes tâches. Une fois confirmées par la QCA, ils sont proposées dans les institutions de formation agricole.

### ■ Rémunération durant la formation

Les apprentis reçoivent une rémunération de la part des employeurs, et dans la plupart des exploitations, ils sont enregistrés comme étant des collaborateurs réguliers. Le LSC local rembourse à l'employeur une partie de cette rémunération.

### ■ La formation tout au long de la vie

En 2006, le secteur porcin a édité le document „From Sustainability to Sustained Ability“ (« de la durabilité à l'habileté durable »), une brochure d'information en matière de stratégie de formation. Elle traite de la reconnaissance des compétences, des distinctions telles « l'apprenti de l'année », des programmes de formation continue pour les futures cadres et du registre des métiers du secteur porcin (PIPR) comprenant 6 niveaux. Le PIPR liste et valide toutes les activités de formation continue.

### ■ Les partenaires sociaux

La formation classique se fait selon le modèle « volontaire » sous la direction des employeurs. Trois modèles reflètent les réglementations en matière de partenariat social au Royaume Uni: les consultations, les conventions collectives et la participation à des structures formelles. Au sein du Agricultural Wages Board, l'UNITE (salariés) et la National Farmers Union (employeurs) négocient les salaires, les qualifications et les normes sociales des exploitations.

### *Les niveaux de qualification*

- Niveau 1: pas de qualifications formelles, travail physique
- Niveau 2: ouvrier, 1 compétence reconnue
- Niveau 3: contremaître, 4 compétences, certaines spécifiques à la branche
- Niveau 4: ouvrier spécialisé, 8 compétences, capacités selon NVQ niveau 3
- Niveau 5: personnels dirigeants
- Niveau 6: directeur d'élevage, de ferme ou d'entreprise



### III. LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UNION EUROPÉENNE

En 2000, avec la stratégie de Lisbonne, l'Union européenne exprimait sa volonté de devenir, à l'horizon 2010, l'espace économique le plus compétitif et le plus dynamique au monde. L'innovation et la durabilité devaient être au centre de ce développement, et l'innovation la locomotive de la croissance économique, des sciences, de la cohésion sociale et de la protection de l'environnement. Dans ce contexte, la formation est la clef permettant d'atteindre ces objectifs. Ensuite, « Europe 2020 », la stratégie actuelle de l'UE, cite comme objectif « le développement d'une économie basée sur la connaissance et l'innovation ».

Certes, chaque pays de l'UE décide en toute indépendance de sa politique de formation nationale ; mais depuis Lisbonne, l'Union s'efforce de créer des conditions communes pour optimiser la transparence et la comparabilité des systèmes de formation, des qualifications et compétences acquises, afin d'améliorer la mobilité des apprenants et des actifs à l'intérieur de l'Union européenne.

Le « Programme de travail formation générale et professionnelle 2010 » instauré en 2002 a jeté les fondements de cette nouvelle coopération politique et des conditions du développement futur de la formation générale et professionnelle à l'intérieur de l'Union européenne.

La déclaration de Copenhague de 2002, adoptée par les ministres de l'éducation de 31 pays européens, les partenaires sociaux et la Commission européenne, est une base essentielle pour la collaboration en matière de formation professionnelle. Le renforcement de la dimension européenne de la formation professionnelle, une meilleure transparence des systèmes de formation nationaux et des diplômes existants, le développement d'instruments communs pour assurer la qualité des formations et le principe d'une reconnaissance des qualifications non formelles et informelles sont les principaux objectifs dans ce contexte.

Un comité de coordination et trois groupes de travail thématiques – Transparence, Assurance Qualité et Système de mesure de performance par points- ont été créés afin de réaliser ces objectifs. À l'occasion des conférences ultérieures (Maastricht 2004, Helsinki 2006, Bordeaux 2008), les résultats ont été présentés, et les mesures futures mises au point.

La formation tout au long de la vie implique entre autre une meilleure prise en compte des qualifications et compétences issues des acquis professionnel et de l'expérience, et une orientation de la formation continue aux acquis des apprentissages (learning outcomes) plutôt qu'aux voies formelles de la formation. C'est pourquoi des principes européens communs pour l'identification et la validation des acquis professionnels et de l'expérience ont été mis au point. Leur transposition en procédures applicables est en cours.

En mai 2009, dans ses conclusions du « cadre stratégique pour la coopération européenne en matière de formation générale et professionnelle (ET 2020) » présenté par la Commission, le Conseil européen s'est félicité de la poursuite de la collaboration – avec les objectifs stratégiques

suivants pour 2020 : la réalisation de la formation tout au long de la vie et de la mobilité professionnelle, l'amélioration de la qualité de la formation générale et professionnelle, une meilleure équité, une meilleure cohésion sociale, un meilleur sens civique actif, un soutien de l'innovation et de la créativité.<sup>17</sup>



*Kirsten Nelsen, directrice de Landbruksskole à Gråsten explique la formation pratique au Danemark*

Les multiples activités en matière de formation professionnelle ont conduit à la mise au point de divers instruments qui sont déjà implémentés ou encore en phase d'implémentation ou de test. Parmi ces instruments<sup>18</sup> :

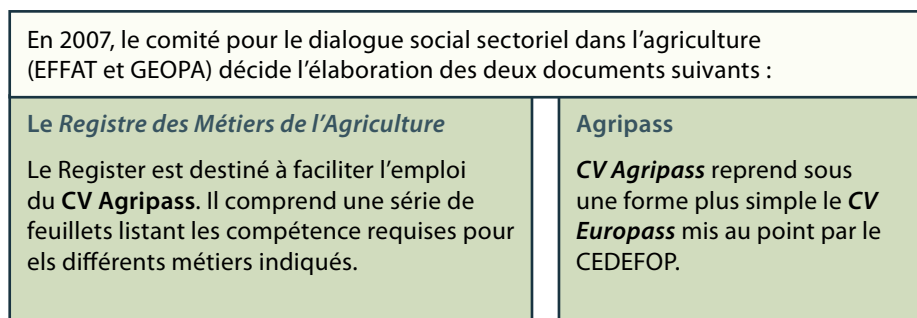
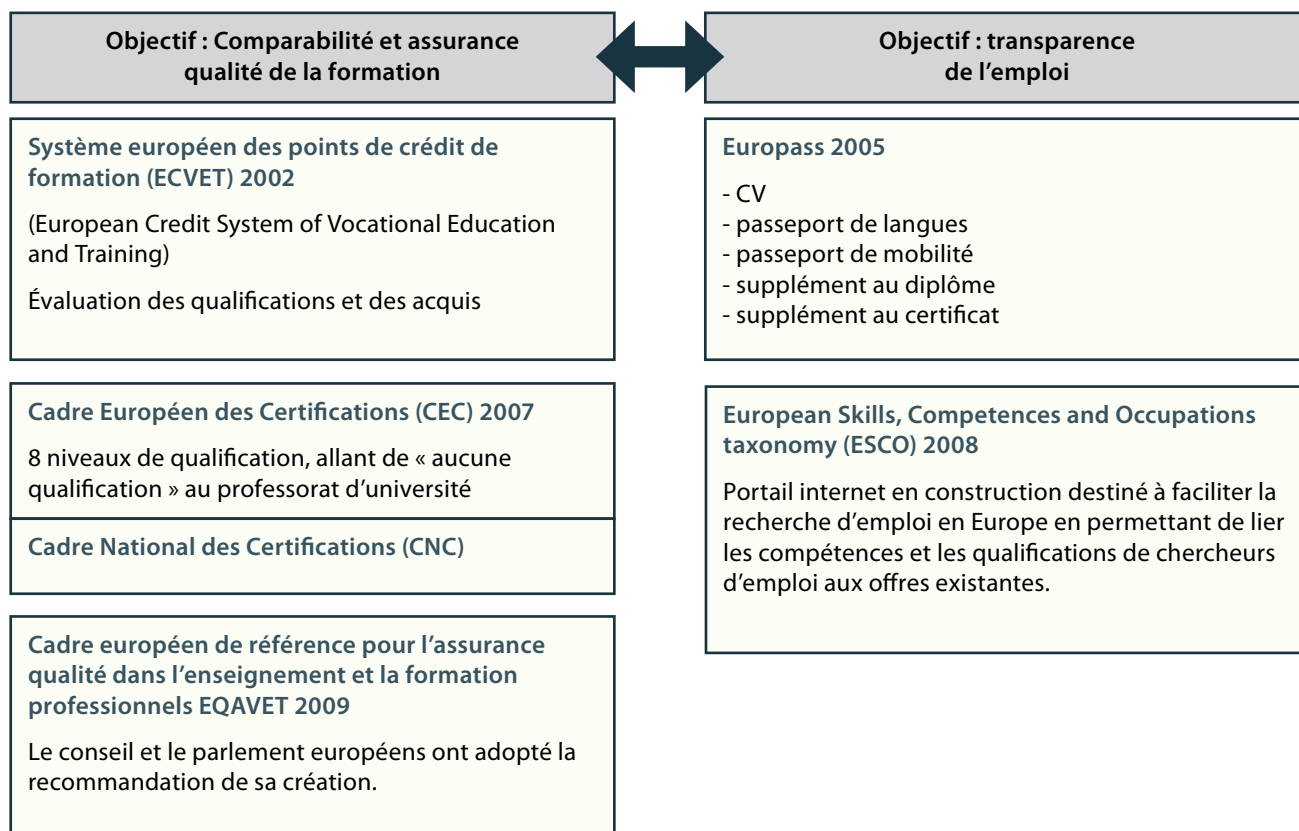
#### EUROPASS

*Europass* est destiné à faciliter la documentation et présenter les expériences et compétences acquises dans le pays et à l'étranger. Il retrace les qualifications, harmonise les différentes présentations nationales et facilite ainsi la comparabilité au niveau européen. Il existe cinq documents au total : le CV *Europass*, *Europass* passeport de langues (documentation des connaissances linguistiques), *Europass* mobilité (documentation des formations suivies et du travail exécuté en Europe), *Europass* diplômes (explication concernant le diplôme), et *Europass* certificats (explications concernant le certificat de fin de formation).

<sup>17</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:01:FR:HTML>

<sup>18</sup> Pour une vue d'ensemble : [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc40\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc40_fr.htm)

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UE



## ECVET

ECVET (European Credit System of Vocational Education and Training) est basé sur les acquis des apprentissages : il ne s'agira plus de savoir combien de temps quelqu'un a appris, et où il a appris, mais plutôt de savoir quelles connaissances, capacités et compétences il ou elle a acquises. Ces dernières sont désignées sous le terme d' « acquis ». Dans le cadre du processus ECVET, ces acquis seront rassemblés en unités et justifiés par des points de crédit-formation.

Dans la phase pilote (jusqu'en 2012), il s'agit de créer les structures nécessaires et de tester les différents éléments du système dans la pratique à l'aide de projets pilotes. Dans un premier temps, l'accent sera mis sur l'apprentissage formel. À partir de 2012, le système sera petit à petit appliqué aux qualifications professionnelles. En 2014, les expériences acquises seront évaluées dans le but d'initier le cas échéant des procédures d'adaptation en fonction de résultats de ces évaluations.

## CEC

Le cadre européen des certifications fait office d'outil de transposition pour faciliter la lecture des certifications nationales dans toute l'Europe, favorisant ainsi la mobilité des salariés et des apprenants d'un pays à l'autre et facilitant leur éducation et leur formation tout au long de la vie.

Le CEC porte sur huit niveaux de référence comprenant tous les niveaux de qualification de la formation initiale et continue générale et professionnelle. Ces niveaux décrivent les acquis de l'apprentissage, classés en trois catégories : le savoir, les aptitudes et les compétences.

Actuellement, la majorité des pays européens est en phase de transposition au niveau national. Le cadre allemand des certifications distingue deux catégories principales à leur tour divisées : compétences dans la spécialité : savoir et savoir faire, et compétences personnelles : compétences sociales et compétences individuelles (savoir-être).



*Les stagiaires danois en apprentissage autonome*

## ESCO

L'initiative « Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux » a été lancée par la Commission européenne en décembre 2008, afin de renforcer le lien entre les systèmes de formation et le monde du travail. Elle a conduit à la création du portail ESCO (European Skills, Competences and Occupations taxonomy<sup>19</sup> = Classification des aptitudes, compétences et emplois en Europe), destiné à faciliter la recherche d'emploi en Europe en permettant de lier les compétences et les qualifications de chercheurs d'emploi aux offres existantes.

Ce portail est également destiné à optimiser les prestations de service instaurées par EURES (EUROpean Employment Services, fondée en 1993).

## EQARF

En 2009, le Conseil et le Parlement européen ont adopté la recommandation pour la création du cadre européen de référence pour l'assurance qualité dans l'enseignement et la formation professionnels EQAVET (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training). À l'aide de dix indicateurs de référence, il s'agit d'évaluer et de représenter les progrès de l'assurance qualité au niveau des systèmes et des prestataires de formation européens.

<sup>19</sup> Taxonomie : nouvelle approche conceptuelle de la classification

---

## La formation tout au long de la vie

---

« La formation tout au long de la vie » (Lifelong Learning) est une des clefs de la discussion européenne sur la formation. Dès la stratégie de Lisbonne 2000, les connaissances ont été considérées comme un élément essentiel pour relever les défis de la globalisation et créer un espace économique moderne, porteur d'avenir.

Certes, il serait présomptueux de penser que les origines de la formation tout au long de la vie se situent à notre époque. La formation continue des adultes a une longue tradition, une tradition qui a laissé son empreinte sur ce concept, ou du moins sur les contenus. Dès le 19<sup>ième</sup> siècle, au Danemark, Grundtvig a fondé l'université populaire, un mouvement implanté très vite dans d'autres pays européens. La formation continue pour adultes fut également à l'origine des discussions qui ont été reprises lors des débats sur la formation scolaire et professionnelle. Des objectifs et des méthodes spécifiques ont été mis au point et testés ; ces derniers sont toujours en vigueur, par exemple l'apprentissage associé, l'orientation des participants, l'apprentissage indépendant, l'apprentissage par l'action etc.

Dans les années 1960, le concept de « La formation tout au long de la vie » apparaît souvent dans le cadre des conférences de l'UNESCO. À l'époque, il était lié aux efforts faits pour vaincre l'analphabétisme dans le Tiers Monde par de nouvelles solutions, les multiples tentatives faites pour transposer les systèmes de formation européens s'étant avérées inefficaces. L'apprentissage doit concerner également les adultes, mais sous de nouvelles formes.

En parallèle de la formation tout au long de la vie, plusieurs autres concepts sont apparus dans les années 1970. Ils reprenaient le principe d'une formation tout au long de la vie, et fidèles à la tradition humaniste, mettaient une formation pluridisciplinaire au centre des préoccupations. On peut très bien comprendre ces concepts comme une réaction aux nouveaux défis technologiques et sociopolitiques. Les modèles créés par l'UNESCO, le Conseil européen et l'OCDE sont exemplaires dans ce contexte. Puis, 1996 fut déclarée « Année européenne de la formation tout au long de la vie ».<sup>20</sup>

Dans les années 1980 et 1990, la dynamique des processus économiques a entraîné des mesures de modernisation et d'adaptation telles que l'Europe ne les avait pas connues jusqu'alors, et la discussion sur la formation était de plus en plus influencée par des exigences économiques. C'est dans ce contexte que Denis Kallen, pendant de longues années collaborateur de l'OCDE et co-auteur du modèle de l'OCDE, tirait dès 1996 cette conclusion plutôt déprimante : « Le concept généreux et global de l'éducation permanente tel qu'il a été conçu au début ne cadre pas avec les principes d'efficacité et le rigorisme des économies de marché d'aujourd'hui. »<sup>21</sup>

Pour l'Union européenne, la réunion du Conseil européen à Lisbonne en 2000 a été d'une importance cruciale pour le développement futur de l'UE ; cette réunion a déterminé les politiques de la prochaine décennie. Pour relever les nombreux défis de la mondialisation, le « nouvel objectif stratégique » a été axé sur une « économie plus compétitive et dynamique fondée sur la connaissance » et assurer ainsi « une croissance économique durable avec des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et une plus grande cohésion sociale ».

Dans l'esprit de la stratégie de Lisbonne s'est reportée ensuite sur deux documents de la Commission européenne, et ont influencé la discussion sur l'éducation et de formation en Europe : le « Mémoire sur la formation tout au long de la vie » (2000) et de la communication « Réaliser un espace européen de la formation tout au long de la vie » (2001). L'objectif est « de donner le choix aux citoyens de se déplacer librement entre les systèmes de formation, les emplois, les régions et pays, en faisant une utilisation optimale de leurs connaissances et leur expertise » et « aider à l'atteinte des objectifs des pays de l'UE et des pays candidats à être plus prospères, inclusifs, tolérants et démocratiques ». Par la suite, de plusieurs concepts ont été développés dans le domaine de la formation pour mettre en œuvre ces exigences (voir : La formation professionnelle dans l'UE).

Le Parlement européen et le Conseil à partir de 2006<sup>22</sup> ont également insisté dans leur recommandation sur huit compétences clés. Sont répertoriés comme objectifs importants de l'apprentissage la compétence à apprendre, les compétences sociales et civiques et la sensibilisation et l'expression culturelle. Dans les systèmes de formation spécifique nationaux ces points ne trouvent pas encore leur place (voir : Résultats du processus de dialogue 1).

La formation tout au long de la vie est pourtant essentielle dans le monde d'aujourd'hui pour le développement personnel des individus ainsi que pour le développement économique de la zone de l'UE. Mais nous ne devons pas oublier que beaucoup de gens sont soumis à d'énormes pressions au travail et ont un sentiment que les exigences les dépassent surtout lorsque celles-ci ne sont pas clairement formulées. Souvent, il manque le lien de ces exigences de formation tout au long de la vie avec les intérêts propres des parcours et par conséquent la volonté « D'être en permanence en apprentissage ». Nous devons continuer d'axer les processus d'apprentissage du modèle éducatif démocratique sur les personnes concernées.

---

20 voir aussi : Revue européenne de la formation professionnelle N° 8/9 (1996) ; La formation tout au long de la vie (<http://www2.trainingvillage.gr/download/journal/bull-8-9/8-9-95-fr.pdf>)

21 Denis Kallen (1996) : Rétrospective de la formation tout au long de la vie, dans : Revue européenne de la formation professionnelle N° 8/9, p. 24

---

22 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:FR:PDF>

## IV. RÉSULTATS ET CONCLUSIONS

### Les résultats du dialogue 2 :

#### Les recommandations concernant l'évolution de l'Agripass et du Registre des métiers de l'agriculture

Dans l'accord européen sur la formation professionnelle en agriculture du 5 décembre 2002, les partenaires sociaux sectoriels se sont mis d'accord sur la nécessité d'augmenter le niveau de qualification professionnelle des salariés, d'améliorer l'emploi rémunéré et faciliter la mobilité à l'intérieur de l'espace européen. Pour atteindre ces objectifs, il s'agit de mettre au point des procédures d'enregistrement des compétences (y compris celles issues de l'expérience), afin de les adapter à celles des pays partenaires du projet, et permettre la comparabilité des différentes qualifications.

Le 10 mai 2007, l'accord s'est concrétisé grâce à la décision des partenaires sociaux de créer le CV *Agripass* et un *Registre des métiers de l'agriculture* destiné à faciliter l'utilisation du CV. Le premier métier inscrit au *Registre des métiers de l'agriculture* est celui d'éleveur d'animaux, branche porcine (porcher), et les compétences y afférentes ont été listées. Actuellement, le processus de développement des instruments piétine, car les partenaires sociaux et les représentants d'EURES ne trouvent pas d'accord sur les modalités d'intégration du concept dans EURES, ou plutôt ESCO.

Dans le cadre de ce projet, les syndicats agricoles de huit pays, les institutions de formation professionnelle et les partenaires sociaux se sont penchés sur ces deux instruments et ont développé les recommandations suivantes pour les partenaires du dialogue social afin de développer le CV *Agripass* et le *Registre des métiers de l'agriculture*.

Compte tenu des conditions encore précaire dans de nombreuses zones rurales, la Commission européenne en 2008, a formulé une recommandation d'actions pour réduire la pauvreté et l'exclusion sociale dans les zones rurales<sup>23</sup>. En premier lieu, les investissements dans l'infrastructure et la formation initiale et continue sont les tâches les plus urgentes. Les participants au projet ont pris l'initiative d'élaborer des propositions pour améliorer la formation, l'emploi et les conditions de vie dans l'agriculture, qui seront présentées conjointement aux partenaires sociaux sectoriels européens.

Les participants au projet *Agri-Trans* soutiennent le développement de ces deux instruments : ils permettent d'orienter les salariés et les employeurs en rendant les qualifications plus transparentes et faciliter ainsi la recherche d'un emploi au-delà des frontières nationales. Grâce à une présentation claire et précise des qualifications, les salariés peuvent poser une candidature lisible à une offre d'emploi dans d'autres pays de l'UE. Ces deux instruments permettraient ainsi d'optimiser les chances d'accès à l'emploi de

salarié(e)s ayant acquis de nombreuses qualifications issues de l'expérience, sans pouvoir les justifier par un diplôme.

Cependant, les participants sont d'accord sur la nécessité d'améliorer fortement les instruments actuellement disponibles. Dans le cadre du projet, plusieurs recommandations ont été formulées, destinées, selon les participants, à faire évoluer les instruments et faciliter leur diffusion :

- Les participants au projet accueillent favorablement les efforts des partenaires sociaux pour intégrer *Agripass* et le *Registre des métiers de l'agriculture* dans les structures existantes, en particulier ESCO/EURES. Par ailleurs, les instruments devraient être mis à la disposition des acteurs du marché du travail et de la formation professionnelle du secteur agricole au niveau national, et être accessibles via Internet.
- Pour assurer leur succès, ces instruments doivent être non seulement révisés et développés, mais surtout au-delà des partenaires sociaux, les organismes professionnels nationaux des pays membres de l'UE doivent participer plus activement à leur transposition. Plus difficile d'accès sont les publics suivants : entreprises et les salarié(e)s qui ne sont pas, ou qui ne sont plus, intégré(e)s dans le système de formation (voir aussi le faible taux de formation continue dans la branche porcine).
- Même si les versions définitives des instruments ne sont pas encore disponibles, leur structure fondamentale et les contenus sont bien définis. La diffusion des instruments serait considérablement facilitée s'ils étaient dorés et déjà accessibles aux usagers ciblés. D'éventuelles modifications ultérieures seront faciles à intégrer. Cela ne poserait pas de difficulté majeure, si les usagers devaient compléter leur *Agripass* par la suite.
- Actuellement, la terminologie et la conception d'*Agripass* et du *Registre* ne concordent pas encore suffisamment. Il faudrait tout mettre en œuvre pour que les deux instruments soient effectivement complémentaires afin d'éviter les décalages ou incompréhensions.
- De plus, les deux instruments n'ont pas encore été traduits dans toutes les langues européennes, bien que cela ait été prévu dans la décision de 2007. Dans le secteur agricole en particulier, bon nombre de salariés ne disposent pas de compétence en langue étrangère. C'est pourquoi il est fortement conseillé de traduire ces instruments afin qu'ils puissent être réellement utilisés.
- Ces instruments doivent être, comme énoncé plus haut, révisés et développés. Actuellement, ils n'ont pas encore évolué au point de permettre une réelle comparabilité des qualifications et d'augmenter les chances de mobilité. Certes, certains types d'activités ou de tâches sont cités dans le *Registre*, mais ne sont pas assez différenciés pour livrer de réelles informations concernant les connaissances et les compétences. La même remarque s'applique à l'*Agripass*, destiné à être une forme simplifiée de l'*Europass*.

<sup>23</sup> Commission européenne (2008) : Pauvreté et exclusion sociale dans les zones rurales

- En complément, il s'agit de mettre en place le plus rapidement possible la revendications de l'accord de 2002 concernant la création de « centres nationaux de référence » pour l'enregistrement des diplômes et certificats existants, sans quoi il sera extrêmement difficile de comparer les formations et diplômes, étant données leur très grande diversité.
- De plus, il s'agit également de mettre en place les procédures nationales pour la « validation des acquis de l'expérience professionnelle » préconisées dans l'accord de 2002, sans quoi les salariés ne peuvent présenter des justificatifs fiables faisant foi de leurs acquis issus de l'expérience, et les employeurs de comprendre précisément les compétences acquises des candidats.
- Par ailleurs, il convient de mieux intégrer ces deux instruments dans la réflexion européenne sur la comparabilité, la transparence et l'assurance de la qualité. Certes, il existe de nombreuses réflexions et propositions pour décrire dans le *Registre* les niveaux de qualification conformément au cadre européen des certifications, mais il manque une annexe au *Registre* destinée à faciliter l'utilisation de l'*Agripass*. Il est clair que ce manque est dû pour partie au fait que les discussions européennes à ce sujet ne sont pas encore closes, qu'il reste bon nombre de chantiers ouverts et qu'une transposition serait sans doute prématurée. D'autre part, il est également dû aux problèmes liés à l'inscription de ces instruments dans la nomenclature d'EURES.
- Nous proposons également d'ajouter au *Registre* une annexe récapitulant l'ensemble des titres professionnels et des diplômes existants. Au vu du fait que le nombre de formations et diplômes existants à travers l'Europe est totalement illisible, une représentation synthétique permettrait de simplifier la tâche des employeurs et des salariés en cas de difficultés sur l'analyse d'une qualification dans le cadre d'une procédure d'embauche.
- Selon les partenaires du projet, les compétences citées au *Registre* devraient tenir compte des aspects sociaux/sociétaux et environnementaux du métier en question. Aussi, les compétences de savoir-être (Soft-Skills) ne sont pas suffisamment prises en compte, et ce *Registre* devrait évoluer dans ce sens. A ce stade, nous faisons référence aux recommandations concernant les compétences-clefs formulées en 2006 par le Conseil et le Parlement européens.
- Enfin, une procédure d'évaluation lisible et transparente permettrait de suivre les instruments dans la pratique et de les adapter aux évolutions dues aux exigences du métier d'éleveur de la branche porcine.

Les participants au projet espèrent que les actions nécessaires seront mis en place prochainement afin que les deux instruments soient efficaces et que les salariés du secteur agricole en Europe puissent avoir de meilleures chances sur le marché du travail.

---

### Les résultats du dialogue 3 :

#### *Propositions pour l'amélioration des conditions de formation, de travail et de vie dans le secteur agricole à travers l'exemple de l'éleveur d'animaux, branche porcine*

---

A l'occasion d'un projet européen de deux ans, les partenaires participants ont débattu de la situation de la formation professionnelle agricole à travers l'exemple de l'éleveur porcin et ont développé les propositions suivantes pour le dialogue social sur la formations professionnelle en vue d'une plus grande transparence et d'une comparabilité des qualifications. Ce projet a été mené sous la direction de l'IG Bauern-Agrar-Umwelt (IG BAU), avec le soutien de l'Institut Peco.

L'élevage de porcs en Europe subit actuellement des changements importants. En plus d'un processus de concentration par lequel les producteurs diminuent en nombre mais augmentent en taille, les procédés de travail changent, le savoir et les compétences également. De ce fait les salariés ont besoin d'élargir leur domaine de compétences.

Les employeurs se plaignent d'une pénurie de mains d'œuvre qualifiée. Ce problème est dû d'une part à une mauvaise image de la profession d'éleveur porcin, d'autre part les salariés sont trop peu impliqués dans des activités à responsabilités et bénéficient peu de possibilités d'avancement dans les exploitations du secteur. Le résultat est un turnover élevé. En lien avec cette évolution, nous portons les attentes suivantes auprès des décideurs européens et nationaux.

Nous voulons des conditions de formation initiale et continue pour l'éleveur d'animaux (branche porcine), qui permettent aux apprenants d'évoluer vers de bonnes conditions de travail et de vie. Cela comprend, entre autres, un salaire décent, un temps de travail qui permette l'intégration dans le cadre de vie social, et une image de la profession qui ne conduise pas à l'exclusion sociale. Les qualifications acquises doivent être comparables dans toute l'Union européenne.

Cela signifie :

- Chacun doit avoir le droit et la possibilité d'une formation qualifiée. Celle-ci doit être gratuite et décentement payé.
- La formation professionnelle initiale doit assurer une large qualification de base (deux ans minimum) et la possibilité d'une spécialisation (un an minimum) dans la profession. Pour cela des liens étroits entre formation théorique et pratique sont nécessaires. En conséquence, la qualité de la formation doit être assurée par des contrôles appropriés.
- La formation professionnelle doit assurer la viabilité des qualifications et la maintenance de la capacité de travail des salariés. En plus des compétences techniques nécessaires (alimentation, santé animale, reproduction, etc.) un savoir être doit également être enseigné (le travail en équipe, l'autonomie, la réflexivité etc.). Des compétences sociales (santé et sécurité de travail,

conventions collectives, code du travail etc.) et environnementales (conservation de la nature, élimination de déchets, achats verts, etc.) doivent également jouer un rôle important dans la formation pour satisfaire à une formation durable.

- L'ensemble du système de formation professionnelle doit être intégré dans le concept de « formation tout au long de la vie ». Chaque salarié doit avoir le droit de développer ses connaissances et compétences et de les adapter à l'évolution du marché du travail. A cet effet, des systèmes de validation des connaissances acquises et des compétences informelles doivent être mis en place.
- L'employeur doit contribuer à la mise en place d'un système de formation qualifiante initiale et continue. Une possibilité serait de verser une contribution régulière à un fonds de formation / qualification selon la branche et / ou selon le pays, qui financerait des mesures de formation et de perfectionnement.
- Les types de qualifications et objectifs de la formation doivent également être flexibles et pouvoir être atteint par étapes. (Par exemple, le mi temps, les congés pour formation, etc.)
- L'accès à la formation doit être juste et équitable pour toutes catégories de personnes, tout spécialement concernant l'égalité hommes / femmes.
- La rémunération doit atteindre un montant raisonnable pour assurer une bonne condition de vie et une assurance vieillesse. Le principe du salaire égal pour un travail égal, sans distinction de sexe, nationalité, etc. doit rester la référence de base.



Animaux d'élevage (truies) dans le centre de formation de Quintenic (France)

- Les plans et les contenus de formation doivent être liés à la vie sociale, le progrès technologique et s'aligner sur les développements propres à la profession. Les entreprises (à partir d'un nombre déterminé de salariés) devraient donc mettre en place des plans d'actions long terme sur le développement de leurs activités et du secteur et à décrire les exigences de qualification nécessaires pour leurs futurs collaborateurs. Ainsi les nouvelles tendances peuvent être prises en considération dans la formation professionnelle. Le non-respect de ces demandes devrait être accompagnées de sanc-

tions (Ainsi les licenciements par exemple ne sont plus si facilement réalisables).

- Les compétences acquises doivent pouvoir être utilisées dans la pratique professionnelle. Pour cela, il est nécessaire d'obtenir une transparence et une comparabilité des qualifications qui pourraient faciliter le placement. Le processus initié par les partenaires sociaux (Agrispass) doit être mis en place rapidement.

Nous voulons un cadre juridique pour assurer qu'un taux de 95 % de la population active puisse recevoir une qualification formelle. Les salariés non qualifiés dans les entreprises doivent bénéficier d'une formation continue. Les salariés ayant de lacunes importantes en terme de formation nécessitent un accompagnement individualisé.

Nous voulons l'implication et la participation des partenaires sociaux dans tous les processus de décision concernant la formation professionnelle initiale et continue afin de s'assurer que les besoins légitimes des salariés soient pris en compte et mis en œuvre. Le dialogue social doit être préservé et développé. En particulier, les entreprises multinationales doivent être impliquées en tant qu'employeurs dans le dialogue social.

Nous voulons que les salariés avec leurs expériences et connaissances soient associés aux décisions et processus opérationnelles et obtiennent les qualifications nécessaires à cet exercice.

Nous voulons à l'échelle européenne des normes sociales et environnementales obligatoires pour les pratiques d'entreprises, dont le contenu soit intégré dans la formation de base. L'harmonisation des normes sociales doit être atteinte à travers les accords collectifs européens, reflétant les aspects suivants :

### Temps de travail

- Les heures de travail doivent être conçus de sorte qu'elles soient en accord avec la vie de famille, et en lien avec le salaire, assurer de bonnes conditions de vie de famille.

### Protection de la santé et sécurité au travail

- Des normes d'hygiène strictes des postes de travail doivent être introduites et surveillées régulièrement. Le non-respect doit donner lieu à sanctions (jusqu'à la fermeture d'un établissement).
- Les conditions de travail doivent être conçues de sorte que les postes soient accessibles à tous les salariés (spécialement aux femmes).

### Congés payés

- Chaque employé du secteur porcin doit bénéficier d'un nombre suffisant de jours de congés par an.
- En plus des dispositions de congés annuels réguliers, des congés supplémentaires pour raison de santé doivent pouvoir être accordés après 10 ans de travail dans le secteur agricole, dans un secteur ou les emplois sont stressants fort physiquement, malgré des innovations techniques.

## Perfectionnement et formation continue

- Chaque employé doit avoir le droit de travailler pendant son temps à l'extérieur ou une formation complémentaire.

## Indemnités

- Pour compenser les coûts de circonstances particulières ou des allocations devraient être octroyées pour cent en fonction du contenu. Toutefois, l'amélioration de la situation particulière et la réduction des charges prévalent sur un décalage par des allocations.

Nous demandons une bonne rémunération des salariés et également une participation aux bénéfices. La participation dépend des recettes et des bénéfices de l'entreprise et peut être financière ou d'un autre genre (par exemple le financement d'une couverture sociale, des avantages sur les produits de l'entreprise, les destinations et les heures de congés).

La mise en œuvre de ces demandes et mesures permettront d'améliorer l'image des professions agricoles et en particulier de celle de l'éleveur porcin et ainsi de fidéliser les salariés qualifiés à l'entreprise. Tous les employés actuels et potentiels doivent être en mesure de s'adapter et de réagir aux restructurations en cours, telles qu'elles ont lieu dans l'agriculture. En outre, grâce à des sessions de formation, ils doivent être en mesure de s'autodéterminer et de développer de nouvelles compétences personnelles et professionnelles.

Le législateur et les partenaires sociaux sont tout particulièrement sollicités pour mettre en place les conditions nécessaires et les procédures institutionnelles pour atteindre ces objectifs.

*Conclus par les partenaires du projet le 8 Septembre 2010 pendant la Conférence finale à Eastbourne.*

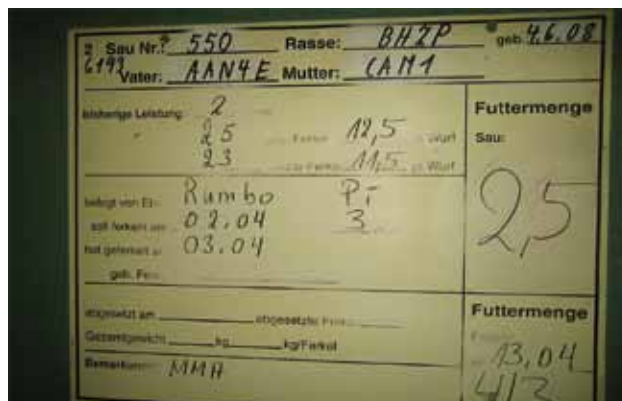


Tableau des performances d'une truie d'élevage. Le tableau est divisé en plusieurs sections :

- Informations générales :** Sau Nr. 550, Rasse: BH2P, geb. 4.6.08, Vater: AAN4E, Mutter: CAN1.
- Performance :** Leistung: 2, 2,5, 2,3. (Autres valeurs: 12,5, 11,5).
- Futtermenge (Foyer) :** Sau: 2,5.
- Informations vétérinaires :** belag von Ei: Rumbo, 02.04; soll Ankeri von: Pi, 3; hat gekostet: 03.04; geb. Fein: .
- Futtermenge (Ferkel) :** 13,04, 4/2.
- Remarques :** MHH.

Tableau des performances d'une truie d'élevage

## Perspectives

Le projet *Agri-Trans* a été présenté le 17 Décembre 2010 lors de la réunion du dialogue social dans le secteur de l'agriculture. Les recommandations issues du projet ont été au centre des discussions. Il a été constaté que les *Agripass* et le *Registre des métiers de l'agriculture* peuvent contribuer de manière significative à accroître la transparence des qualifications existantes. Le conseil sectoriel européen emploi-compétences de l'agriculture, doit donc jouer un rôle important dans le développement et la diffusion de ces deux instruments.

Le développement des deux instruments est une voie de transposition des exigences suivantes de l'accord sur la formation professionnelle de 2002 : assurer la validation des acquis de l'expérience professionnelle dans les différents États membres et créer un centre d'enregistrement centralisé de toutes les qualifications professionnelles existantes formation (voir : Le *Agripass CV* et le *Registre des métiers de l'agriculture*). Néanmoins les partenaires sont d'accord sur le fait que ces deux instruments doivent rapidement entrer entre les mains des utilisateurs-ciblés pour être testés. Pour cela, les acteurs nationaux de la formation doivent plus que jamais participer à leur diffusion.

L'étude de la Commission européenne citée ci-avant sur la pauvreté dans les zones rurales ainsi que les résultats du processus de dialogue au sein du projet, ont décrit les problèmes particuliers des salariés faiblement qualifiés dans l'agriculture. La reconnaissance des compétences acquises de l'expérience ne suffit pas, il s'agit également d'augmenter les « chances de créer de meilleurs emplois », comme le demande l'agenda social révisé en 2008. Sans qualifications de base les travailleurs n'ont aucune chance d'obtenir des emplois de qualité, que ce soit dans son propre pays ou bien à l'étranger.

Malgré les offres de formation déjà existantes dans de nombreux pays, il existe encore des régions caractérisées par un accès limité à la formation initiale et continue. Sur ce point toutes les parties prenantes doivent opérer conjointement dans les régions pour analyser les causes profondes de cette situation. Par la suite, il est nécessaire d'élaborer des objectifs concrets de mise en œuvre pour développer une infrastructure facilitant l'accès aux forma-



tion, de lancement des campagnes de participation à la formation professionnelle. Il s'agit aussi d'adapter les offres aux demandes et besoins concrets des salariés ciblés, basés sur leurs expériences et les aidant à trouver le plaisir d'apprendre. Là-dessus, les partenaires sociaux peuvent apporter leurs connaissances spécifiques des besoins à venir dans le secteur de l'agriculture, mais aussi leur expertise dans le domaine de la formation professionnelle agricole.

Les participants au projet *Agri-Trans* ont été également d'accord sur le fait que l'attractivité des professions agricoles doit augmenter de façon significative. Pour cela, la profession d'éleveur d'animaux dans la branche porcine en particulier, doit bénéficier de salaires plus élevés, de meilleures conditions de travail et d'une assurance-vieillesse digne de ce nom, plus de responsabilités dans leurs postes de travail et de meilleures possibilités d'évolution de carrière.

Le programme « formation tout au long de la vie » de l'UE vise un public de tous âges et leur propose de développer et d'approfondir leurs propres compétences. Contrairement à l'opinion majoritaire selon laquelle, les offres dans le cadre de ce programme sont orientées essentiellement vers l'économie, on peut constater qu'il vise aussi l'amélioration des compétences personnelles et sociales, et cela influera certainement à long terme sur le capital économie des entreprises.

Enfin et surtout, la formation continue devra s'orienter plus largement vers les défis à venir de la profession agricole. La réglementation environnementale et les nouveaux procédés technologiques prennent une place de plus en plus importante dans la profession. Sans formation continue, les entreprises se mettront hors jeu. Enfin, il s'agit aussi de donner une large qualification de base aux salariés et leur permettre de faire évoluer leur carrière, si par exemple pour des raisons de santé, ils ne sont plus en mesure de travailler dans leur profession.

Les participants au projet poursuivront leur coopération fructueuse et continueront d'influencer le débat sur l'éducation et la formation agricole. En se concentrant sur des questions spécifiques sur une plus longue période, comme dans ce projet, le résultat est différent de celui obtenu dans les réunions formels : une plus grande espace pour élaborer des propositions différenciées et analyser leur mise en œuvre au niveau européen et national. Par ce biais, les partenaires souhaitent apporter une réelle contribution pour améliorer les conditions de travail et de vie des salariés de l'agriculture, ceci de façon permanente.

A l'avenir, du point de vue des partenaires du projet, la coopération devrait se concentrer sur les points suivants :

- La diffusion des innovations au niveau national, par exemple à travers des conférences régionales et des campagnes d'information. Grâce au projet, les pays participants et leurs institutions de formation professionnelle ont appris à mieux connaître les deux innovations et leurs fonctions. Néanmoins avec plus de 6 millions de salariés agricoles (y compris les saisonniers), le chemin à parcourir est encore long avant que le potentiel du CV *Agripass* et du *Registre* soient non seulement connus, mais aussi mis en œuvre.

- Le renforcement des liens entre *Agripass* et le *Registre des métiers de l'agriculture* avec le développement des instruments européens, conçus pour accroître la transparence et la comparabilité des qualifications professionnelles. Il s'agit essentiellement de la CEC et des CNC ainsi que ECVET et ESCO. Le projet a montré que la plupart des acteurs connaissent mal les règles de leur propre pays, encore moins celles des pays voisins.
- La poursuite de la mise en réseau des acteurs. Le projet a pu permettre une meilleure compréhension pour les conditions de formation professionnelle respectives dans les pays participants et la mise en évidence de leurs forces et faiblesses. Il reste encore beaucoup à faire pour décrire les compétences réelles des salariés de l'agriculture et pouvoir ainsi les comparer. Une évaluation précise de ces deux instruments aidera à déterminer, en fin de compte, la qualité d'*Agripass* et du *Registre*.
- Le développement d'une coopération transfrontalière jusqu'alors ponctuelle entre les établissements d'enseignement agricole. La mise en réseau dans le cadre du projet, a permis de voir l'intérêt de l'échange d'expérience, de pratiques existantes et le développement de nouvelles méthodes ; en particulier, l'accent devra être mis sur les résultats d'apprentissage – et non plus seulement sur les moyens de l'apprentissage.

*Agripass* et le *Registre* peuvent aider les employeurs et les candidats à communiquer sur les qualifications existantes, facilitant ainsi l'emploi dans d'autres entreprises à l'échelle nationale et internationale. Ils peuvent également être un élément important dans leur promotion de carrière. Sans une conception durable de la formation initiale et continue en agriculture dans les pays européens, ils resteront sans effet au sein de la procédure de modernisation de l'Union européenne engagée par la stratégie de Lisbonne.

## SOURCES ET LIENS

Sur le site du projet Agritrans, vous trouverez d'autres articles et informations, en particulier les rapports des différents pays

### Informations concernant l'Europe et l'Union Européenne

Site de l'Union Européenne

[agripass-online.eu](http://agripass-online.eu)

[europa.eu](http://europa.eu)

Site de la Commission Européenne

[ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)

Vue d'ensemble de toutes les questions touchant à l'emploi

[ec.europa.eu/social](http://ec.europa.eu/social)

### Les partenaires sociaux sectoriels du dialogue social

EFFAT – Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes

[effat.eu](http://effat.eu)

GEOPA-COPA – Groupe des employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne

[copa-cogeca.be](http://copa-cogeca.be)

### La formation professionnelle en Europe

Vue d'ensemble des instruments de la formation professionnelle:  
[ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc40\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc40_fr.htm)

[ec.europa.eu/education](http://ec.europa.eu/education)

Europass

[europass.cedefop.europa.eu](http://europass.cedefop.europa.eu)  
[europass-info.de](http://europass-info.de)

Agence Nationale auprès de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle

[na-bibb.de](http://na-bibb.de)

### Les informations concernant les pays

Les chiffres concernant les différents pays viennent essentiellement d'Eurostat, le bureau des statistiques de l'Union Européenne, qui a son siège au Luxembourg

[epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)

Taux des actifs en Europe (communiqué de presse Eurostat du 4 août 2010):  
[epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-04082010-BP/FR/3-04082010-BP-FR.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-04082010-BP/FR/3-04082010-BP-FR.PDF)

L'emploi et le revenu réel dans l'agriculture (communiqué de presse Eurostat du 7 mai 2010):  
[epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/5-07052010-AP/FR/5-07052010-AP-FR.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/5-07052010-AP/FR/5-07052010-AP-FR.PDF)

Le cheptel porcin actuel en Europe:  
[epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=fr&pcode=tag00018&printPreview=true](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=fr&pcode=tag00018&printPreview=true)

Superficies des différents pays de l'UE: [europa.eu/abc/keyfigures/sizeandpopulation/howbig/index\\_fr.htm#chart1](http://europa.eu/abc/keyfigures/sizeandpopulation/howbig/index_fr.htm#chart1)

[europa.eu/abc/keyfigures](http://europa.eu/abc/keyfigures)

Informations économiques, y compris PIB

[www.economic-growth.eu](http://www.economic-growth.eu)

Valeur ajoutée brute dans l'agriculture dans le monde entier:  
[www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Internationales/InternationaleStatistik/Thema/Tabellen/Basistabelle\\_\\_LWWertschoepfung,templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Internationales/InternationaleStatistik/Thema/Tabellen/Basistabelle__LWWertschoepfung,templateId=renderPrint.psml)

[www.destatis.de](http://www.destatis.de)

<a href="http://igbau.de">igbau.de</a>	IG Bauen-Agrar-Umwelt (Allemagne)
<a href="http://peco-ev.de">peco-ev.de</a>	PECO-Institut e. V. (Allemagne)
<a href="http://federatiaagrostar.ro">federatiaagrostar.ro</a>	Agrostar (Roumanie)
<a href="http://effat.eu">effat.eu</a>	EFFAT (Europe)
<a href="http://3f.dk">3f.dk</a>	Fagligt Fælles Forbund (Danemark)
<a href="http://fga.cfdt.fr">fga.cfdt.fr</a>	FGA-CFDT (France)
<a href="http://fnsz.org">fnsz.org</a>	FNSZ (Bulgarie)
<a href="http://fnv.nl">fnv.nl</a>	FNV Bondgenoten (Pays-Bas)
<a href="http://reseau-projectives.org">reseau-projectives.org</a>	Réseau Projectives (France)
<a href="http://unitetheunion.org">unitetheunion.org</a>	Unite (Royaume-Uni)
<a href="http://zzpr.org.pl">zzpr.org.pl</a>	ZZPR (Pologne)

## PARTNERORGANISATIONEN



