

## Un dialogue social renforcé au service de la formation professionnelle et de la prévention des risques dans les Entreprises de Services Ruraux

### RAPPORT DES EXPERTS

*Projet développé par la CEETTAR en partenariat avec l'EFFAT*



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

---

Projet cofinancé par la Commission Européenne – VP/2011/001/0615

Projet cofinancé par la Commission européenne  
VS/2012/0440

# SOMMAIRE

| Thèmes   | Pages |
|--|-------|
| I - Préambule  | 3     |
| II – Le projet   | 5     |
| III – L'étude  | 8     |
| 3.1. – Restitution des enquêtes                                | 8     |
| Groupe A : prévention des risques                              | 8     |
| Groupe B : profitabilité et gestion des entreprises            | 12    |
| Commentaires   | 20    |
| IV – Quelques conclusions pour construire un plan<br>d'actions | 21    |
| Annexes : sites web à consulter                                | 22    |

## I - Introduction

La mission qui nous a été confiée concourt à formuler des propositions qui permettent d'améliorer l'efficacité du dialogue social dans le secteur des ESR, de sorte à ce que ce dialogue sectoriel favorise la concrétisation des actions inscrites dans le programme de travail des partenaires sociaux, au niveau européen. La qualité de ce dialogue, au niveau européen, est tributaire de la qualité du dialogue social au niveau national. Cela est d'autant plus juste qu'il n'existe pas officiellement, à ce jour, de comité de dialogue sectoriel. Les relations partenariales se déroulent au sein d'un comité plus général : l'agriculture.

En préambule, il nous semble important de porter à la connaissance des partenaires sociaux nationaux du secteur des ESR que l'année 2013 est marquée par un demi-siècle de dialogue social dans l'agriculture, d'une part, et que, d'autre part, ce dialogue a produit des résultats significatifs qui démontrent son utilité, à la fois pour les travailleurs, et à la fois pour les employeurs.

Le dialogue social apparaît un élément essentiel de la réussite du modèle européen en matière économique, d'emploi, de conditions de vie et de bien-être. De ce point de vue, il est utile de rappeler que chaque Etat membre est souverain en la matière, mais que sa contribution, à cette réussite, dépend également, entre autres éléments, du niveau de conscience et de compréhension de la place de ce dialogue social. Toutefois, si le niveau national reste dominant dans le rapport entre partenaires sociaux, le niveau européen peut impulser des dynamiques qui doivent nécessairement trouver des relais nationaux.

Parmi les résultats du dialogue social européen, dans le cadre des ESR, le thème de la santé/sécurité au travail a produit de nombreux textes, parmi lesquels la résolution « **pas d'accident, défi gagnant** », signé en 2004 par l'EFFAT et le CEETTAR qui a fait l'objet de questions spécifiques au travers le questionnaire qui a été remis aux différentes organisations interrogées. D'autres textes ont été élaborés :

**Juin 2004** : Un **code de conduite** portant sur la Responsabilité Sociale des Entreprises de services ruraux dans l'Union Européenne :

- A l'échelle européenne, les deux organisations CEETTAR et EFFAT ont convenu que des informations, échanges d'avis et des actions communes éventuelles seront organisées dans tous les domaines, y compris sur des sujets liés à la politique communautaire et à la législation européenne, lorsque ces dernières produisent des conséquences économiques et sociales sur le secteur des entrepreneurs de services ruraux.
- Cet échange d'informations et d'avis respecte les dispositions nationales et européennes relatives à l'information et à la consultation des travailleurs

**2005 – 2008** : Un **plan de travail conjoint** pour une pratique du dialogue social européen :

- Le plan de travail commun définit une série d'actions convenues par les partenaires sociaux européens du secteur des entreprises de services ruraux axées sur les quatre

domaines politiques suivants : *l'emploi, l'élargissement de l'UE, la santé et sécurité et la formation professionnelle.*

**Décembre 2006** : **déclaration commune** « *Déclaration de Münster* » : en route vers plus d'emplois de qualité

- Les organisations sont fermement décidées à lancer, ensemble, toutes les actions utiles et nécessaires au développement de plus d'entreprises, de plus d'emplois et de plus de services de qualité dans le secteur rural

**2006 – 2007 – 2008 - 2011** : des **projets et actions**-recherches communes

1. La transposition de la politique européenne de l'emploi dans le secteur des entreprises de services ruraux.
2. Développement des compétences et formation pour des emplois nouveaux et qualifiés dans les entreprises de services ruraux
3. Développement rural : emplois de qualité, entreprise innovantes.
4. Vers des emplois de qualité et des relations industrielles renforcées dans le secteur des services ruraux.

**Avril 2007** : **accord sectoriel** sur la formation continue en connaissances spéciales et Machinisme agricole. Formation en vue de l'obtention du certificat de prestataire qualifié en services agricoles.

Ce projet porte, en quelque sorte, sur une évaluation des mesures et des actions préparées et négociées à l'échelle européenne, pour une mise en œuvre dans chacun des pays où la CEETTAR, avec EFFAT, exerce une certaine influence. L'exercice est intéressant dans la mesure où :

Il permet de mesurer les résultats du dialogue social pour lequel la CEETTAR entend jouer un rôle de premier plan dans son secteur d'activité, de manière visible et autonome ;

Il doit permettre d'élaborer des actions visant à redonner une dynamique à certains accords

Il contribue à normaliser un secteur qui évolue au rythme des changements structurels et des changements technologiques dans un cadre où les enjeux financiers et les besoins en capitaux sont croissants

## II – Le projet

Le projet actuel vise à repérer les leviers d’actions qui doivent permettre de poursuivre les actions d’innovation entamés par la CEETAR depuis plusieurs années, tant au niveau des pays dans lesquels l’organisation est déjà représentée qu’au niveau de nouveaux EM ou pays candidats offrant un potentiel de développement des actions. Il vise trois objectifs généraux :

1. Jouer pleinement le rôle de partenaire de l’EU-OSHA dans le cadre d’une campagne de prévention des risques ;
2. Développer et harmoniser le dialogue social au niveau des différents EM et pays candidats pour assurer une meilleure efficacité dans la mise en œuvre des programmes de travail au niveau européen ;
3. Harmoniser des pratiques en matière de formation et amorcer une réflexion en matière de GPPEC<sup>2</sup> -

Dans ce cadre, 5 objectifs concrets sont précisés :

1. Identifier et promouvoir les mesures existantes et pratiques innovantes en faveur de la prévention des risques sur les lieux de travail ;
2. Recenser les pratiques innovantes et anticipatrices en matière de formation et de GPPEC, aux fins de produire de bonnes pratiques ;
3. Recenser le plus exhaustivement possible le niveau d’emploi dans le secteur ;
4. Traiter les difficultés qui entravent le bon fonctionnement du dialogue social ;
5. Fournir un moyen d’échanges interactif par l’adaptation du site [www.rural-services.eu](http://www.rural-services.eu).

Notre mission est de vous assister à atteindre en partie ces objectifs opérationnels, en particulier en collectant une série d’informations auprès des membres adhérents de la CEETAR, ainsi qu’auprès d’autres secteurs ou/et autres sources documentaires.

Les informations sollicitées couvraient deux domaines :

1. La prévention des risques, avec un ensemble de 11 questions
2. La rentabilité et la gestion des entreprises, avec un ensemble de 10 questions

Rappelons que ce projet se déroule en partenariat avec l’EFFAT, rôle qui consacre la volonté commune des partenaires sociaux du secteur à poursuivre et à développer nombre d’actions qui visent à donner de la visibilité aux résultats du dialogue social européen.

Le périmètre de l’étude concerne spécifiquement plusieurs pays :

**Allemagne – Belgique – Danemark – Espagne - France – Italie – Pays-Bas – Pologne – Royaume-Uni – Slovaquie – Suède.**

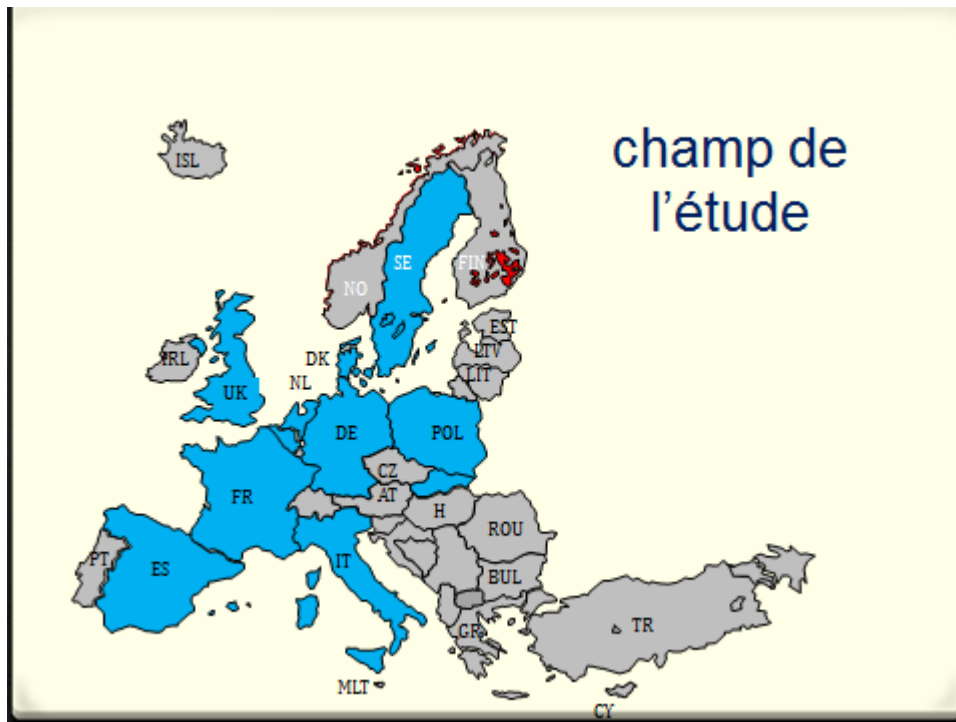
Soit 11 pays, sur les 12 où la CEETAR est représentée (**Luxembourg**, en sus). Toutefois, sur cet ensemble, nous ne disposons pas des réponses de l’Allemagne et de la France, à ce jour.

---

<sup>2</sup> GPPEC : Gestion Préventive et Prédicative de l’Emploi et des Compétences.

Certaines données pourront néanmoins être introduites dans ce rapport, en fonction des éléments de connaissance dont nous disposons.

#### a) Périmètre de l'action



Cette carte témoigne de la couverture de la zone d'influence de la CEETTAR, puisque les dix pays étudiés représentent plus de la moitié de la surface de l'UE à 28.

#### B) Autres pays et sources de croissance



Une analyse globale de secteur agricole démontre que le secteur des ESR se sont développées progressivement durant ces 50 dernières années du fait d'une professionnalisation croissante de l'agriculture. Le rythme s'est d'ailleurs amplifié durant les 15 années passées. L'accroissement de la taille moyenne des exploitations agricoles, les changements structurels continus, l'accroissement des développements techniques, sont, pour résumer, les principales causes de la croissance du secteur des ESR. D'une manière très générale, les ESR sont des

fournisseurs de services, spécialisés dans le conseil et les tâches mécanisées que l'on retrouve dans 5 grandes catégories :

| Services de culture  | Protection des cultures                                     | Services forestiers  | Services en milieu rural                | Services de construction             |
|--|---|----------------------|---|--------------------------------------|
| Préparation du sol (labour, fumier/lisier épandage, semis) | Récolte, fonctionnement des systèmes d'irrigation, ensilage | Elagage, reboisement | Aménagement paysager, tonte de pelouse, | Drainage, forage, transport, dragage |

Les activités agricoles de plus en plus spécialisées, l'amélioration de la productivité nécessitent l'intervention de prestataires à plus forte densité capitalistique, qui contribuent à réduire les coûts de production des agriculteurs.

De même, les exigences en matière environnementale et les mutations qui en découleront placent les ESR devant de nouveaux enjeux mais aussi de nouvelles opportunités.

Ce constat concerne les 15 plus anciens EM<sup>3</sup>, car, en revanche, les ESR ne sont que légèrement présentes dans la plupart des nouveaux EM. La CEETAR couvre presque les 2/3 du territoire européen avec les 12 EM dans lesquels elle est représentée, et près de 80% de la population de l'UE. Les marges de progression sont donc réduites d'un point de vue géographique, mais certains Etats développent une activité agricole encore significative. Certes, d'un point de vue « taille », le potentiel de développement apparaît beaucoup moins important que dans les 12 pays dans lesquels la CEETAR est représentée. Pour autant, les restructurations profondes, en cours et à venir, dans la majorité des autres EM développant une activité agricole significative, sont autant de pistes de développement.

---

<sup>3</sup> EM : Etats membres

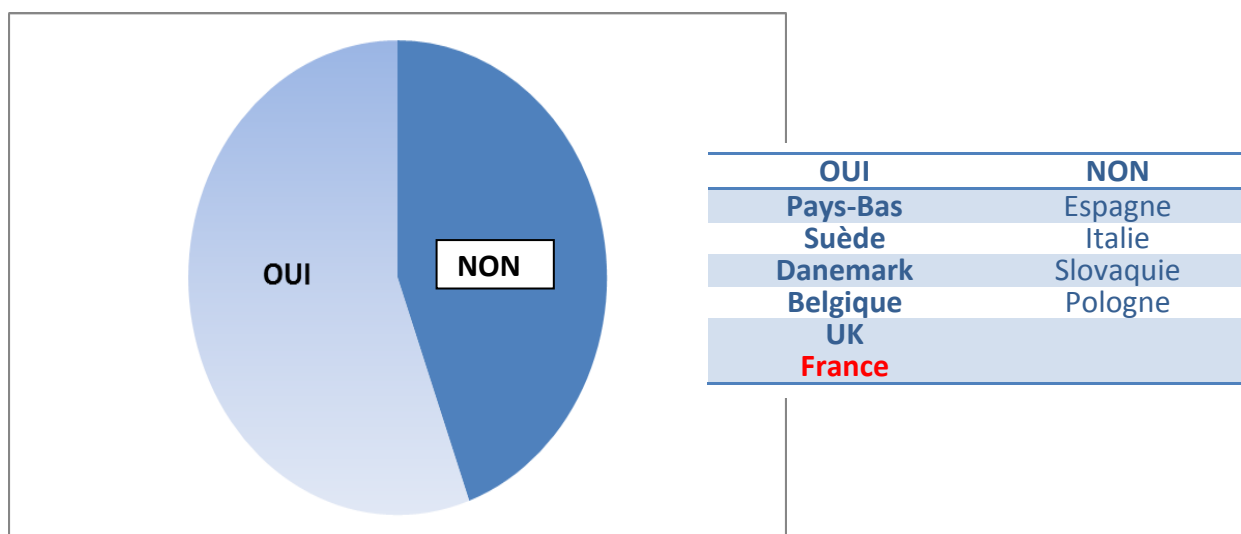
### III – L'étude

#### 3.1. Restitution des enquêtes

##### Groupe A : prévention des risques

Politique d'information et de prévention des risques spécifique orientée vers les ESR :

##### a) Mise en œuvre et obstacles



Six pays, sur les neuf, localisés en Europe du Nord, développent une politique spécifique en matière d'information et de prévention.

Sur la base des réponses positives, les 4 autres peuvent s'inspirer de ces expériences pour développer leur propre politique, en tenant compte de ce que les obstacles le plus fréquemment soulignés sont d'ordre administratif et financier. Par ailleurs, certaines réponses ont été développées :

Italie : il existe des actions destinées au secteur agricole dans son ensemble ;

Slovaquie : ce sujet semble relativement nouveau et doit être intégré progressivement dans la culture d'entreprise. Sur ce point l'organisation ayant répondu au questionnaire se veut pionnière et le démontre par son implication dans la mise en œuvre.

Pologne : les règles en matière de santé et de sécurité sont d'ordre général.

##### b) Organisation des mesures

Trois suggestions étaient proposées (plusieurs réponses possibles) :

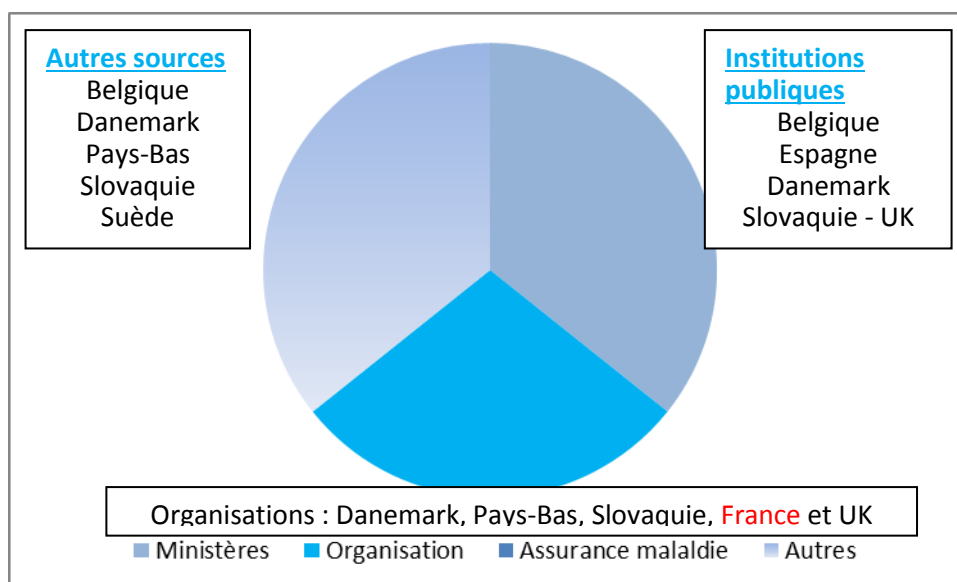


| Ministères (nationales, régionales etc...) | voire organisation | Caisse d'assurance maladie |
|--|--------------------|----------------------------|
| Espagne                                    | <u>Danemark</u>    | France                     |
| Danemark                                   | <u>Pays-Bas</u>    |                            |
| Royaume-Uni                                | <u>Pologne</u>     |                            |
| Slovaquie                                  | Royaume-Uni        |                            |
|  | <u>Slovaquie</u>   |                            |

Au Danemark, un organisme intervient comme acteur principal semble-t-il ;  
 En Belgique, il existe la Mission Wallonne des Secteurs Verts ;  
 En Suède, les mesures sont développées en collaboration avec d'autres organismes.

La réponse de la Pologne doit être développée par l'organisation qui a répondu au questionnaire. Il semble en effet qu'il existe une contradiction avec le fait que les règles en matière de santé et de sécurité sont d'ordre général, et l'intervention de l'organisation dans le processus. N'y-a-t-il pas un terrain favorable à développer des mesures spécifiques ? En Slovaquie, comme précisé plus haut, l'organisation se veut pionnière, et développe ces actions dans le cadre d'un accord entre partenaires. La Suède, ainsi que pour l'ensemble des pays dont le nom est souligné dans le tableau ci-dessus<sup>4</sup> (colonne centrale), les actions se réalisent dans le cadre d'un accord entre partenaire. **En France, c'est la caisse d'assurance maladie agricole qui est en charge d'initier les mesures. Elle le fait en partenariat avec l'organisation française représentative, dans le cadre de la convention collective.**

c) Financement :



<sup>4</sup> **Belgique** : par convention collective, **Pologne** avec l'association des travailleurs agricoles, **Suède** : accords entre plusieurs partis.

Des sources de financement multiples, dans lesquelles les organisations interrogées occupent une large part.

Parmi les autres sources de financement, citons :

Belgique : Sécurité sociale

Pays-Bas : Accords généraux avec les partenaires sociaux

Slovaquie : Inspection nationale du travail et de la sécurité du travail

Suède : LRF et SLA

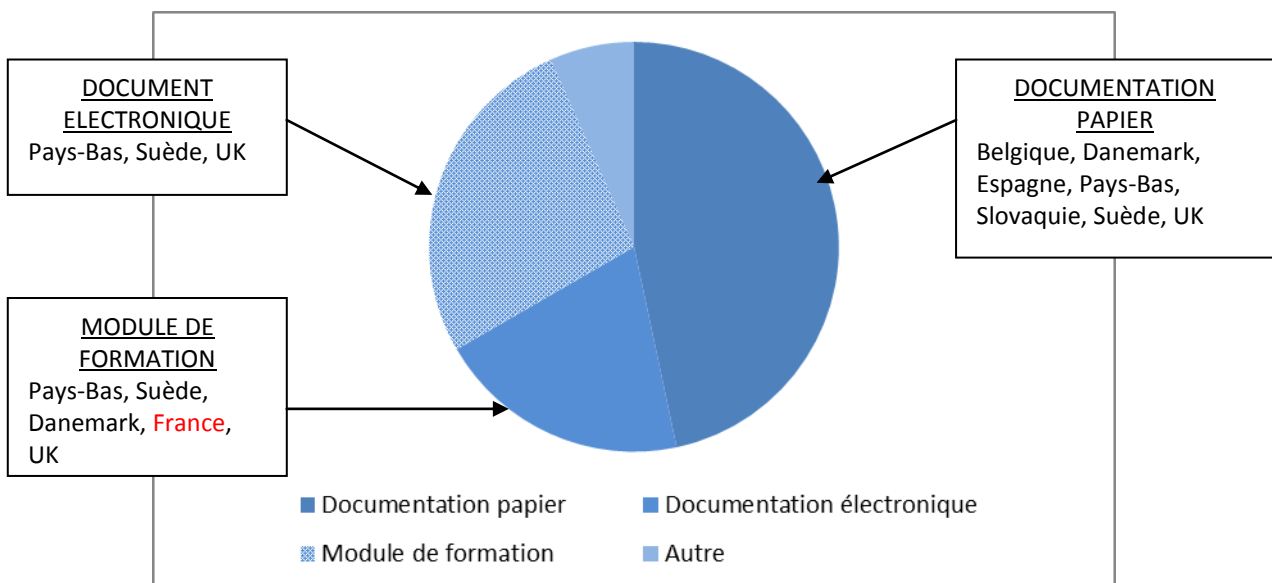
France : les employeurs, par le biais d'une cotisation

d) Types d'informations transmises

|   |  |
|---|--|
| <b>Santé-sécurité (fatigue, stress...)</b>  | <b>Belgique, Danemark, Espagne, Pays-Bas, Slovaquie, Suède, UK</b> |
| <b>Sur des risques très spécifiques liés à la conduite d'engins</b>                   | Belgique, Danemark, Pays-Bas, Slovaquie, <b>France</b> , UK        |
| <b>Sur des risques très spécifiques liés à l'entretien des engins</b>                 | Belgique, Danemark, Pays-Bas, Slovaquie, <b>France</b> , UK        |
| <b>Sur des risques très spécifiques liés à la manipulation de produits chimiques</b>  | Belgique, Danemark, Pays-Bas, Slovaquie, Suède, <b>France</b> , UK |
| <b>A destination d'un public cible défini (ex. conducteur d'engins, entretien...)</b> | Belgique, Danemark, Pays-Bas, Slovaquie, UK                        |
| <b>Autres</b>   | UK (concerne stocks)   |

Les absents de ce panorama sont : Italie, Pologne. Toutefois, cela est cohérent avec les réponses formulées à la 1<sup>ère</sup> question.

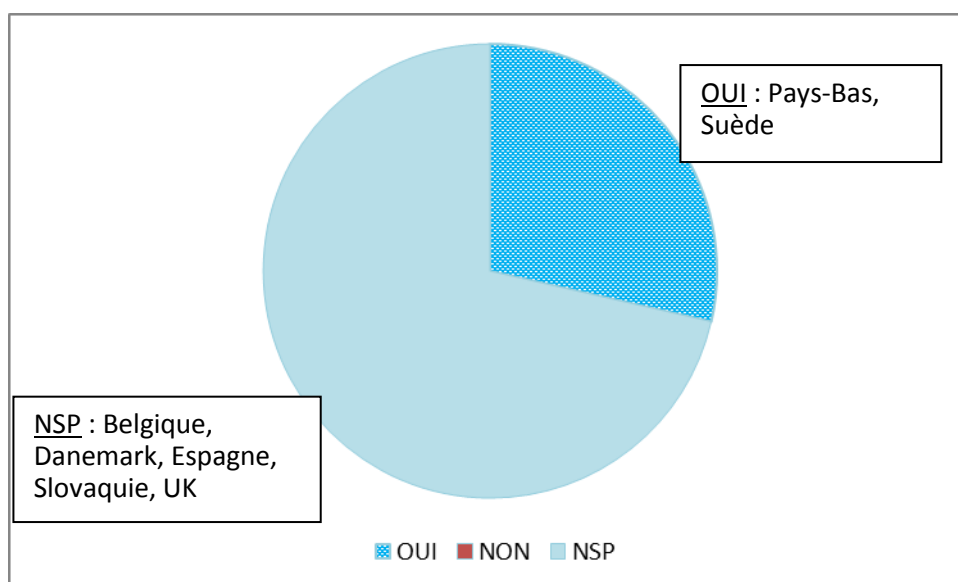
e) Outils pédagogiques



La forme la plus répandue reste la forme papier qui concerne 7 pays sur les 9 ayant répondu. La forme électronique ne concerne que 1/3 des questionnaires. Les modules de formation, (hors France et Allemagne) sont concentrés sur l'Europe du Nord, tandis que leur contenu pourrait être précisé dans un futur proche.

#### f) Résultats

Il semble qu'il n'y ait pas de mesure de résultats des actions mises en oeuvre, en témoignent les réponses : seuls les Pays-Bas, la France et la Suède indiquent une amélioration, notamment grâce à une attitude plus positive quant aux questions de la sécurité au travail (Pays-Bas) et à une diminution très nettement perçue du nombre d'accidents, en Suède et en France.



Les réponses ne sont donc pas exploitables en tant que tel. Par ailleurs, le questionnaire interrogeait les organisations membres quant à l'utilisation de l'accord sectoriel sur la résolution « pas d'accident, défi gagnant » de 2004. Seule la Slovaquie répond par l'affirmative.

Il semble que ce sujet doive être développé davantage :

*Est-il connu des participants ?*

*Dans l'affirmative, est-il jugé contraignant, inadapté ou insuffisant ?*

#### g) Cas hors rapport nationaux

[La France](#) : (source MSA<sup>5</sup>)

<sup>5</sup> MSA : Mutualité Sociale Agricole

En France, comme dans d'autres EM, les nouveaux modes de vie influent directement sur l'organisation du travail. Des structures comme les groupements d'employeurs ou les services de remplacement émergent et génèrent une nouvelle forme de travail : l'emploi partagé, améliorant les conditions de travail. Les exploitants recourent aussi davantage aux entreprises de prestation de service. Depuis 2000, celles-ci ont embauchés **35 %** de salariés supplémentaires (Chiffre MSA). Une partie du travail est externalisé vers les Entreprises de Travaux Agricoles ou les CUMA<sup>6</sup>

Les accidents du travail, au sein des ETA<sup>7</sup>, diminuent en nombre, mais leur gravité reste préoccupante selon cet organisme. Une étude met en avant les principaux risques qui portent sur :

- Les tâches sur animaux : 12 %
- Les tâches de manutention : 15 %
- Les tâches en relation avec l'entretien des machines et outils : 16 %

Ce constat sommaire explique l'émergence d'une réflexion et l'aménagement d'un atelier de travail entre les conseillers du Service Prévention des Risques Professionnels de la MSA et les conseillers de la Chambre d'Agriculture. C'est dans ce contexte qu'a été impulsé le « plan Santé Sécurité au Travail 2011-2015 » (*plan SST*)<sup>8</sup>.

6 Axes de Développement Nationaux (ADN) ont été créés, pour lesquels la MSA veut obtenir des résultats substantiels à l'horizon 2015, en termes qualitatifs et / ou quantitatifs.

6 Axes Mutualisés d'Intervention (AMI) mettent en avant des thèmes prioritaires sur lesquels le réseau SST s'investit fortement, et la majorité des actions sera d'initiative locale. Chaque MSA contribue également aux ADN au travers d'actions spécifiques développées localement.

17 filières professionnelles sont accompagnées, notamment grâce aux Conventions Nationales d'Objectifs de Prévention (CNOP) qui aident à mettre en oeuvre les projets développés par les entreprises. Le plan SST 2011-2015 est l'occasion, également de développer un nouveau dispositif d'aides financières pour la prévention en direction des TPE.

Notons que, sur ce point, le cas de la France revêt un caractère particulier. En effet, En tant que seul régime de protection sociale en Europe intégrant la santé au travail et la prévention des risques professionnels, la MSA a une position privilégiée qui lui permet de se concerter avec de nombreux partenaires et institutions et d'accompagner près de deux millions d'actifs, de façon collective ou individuelle.

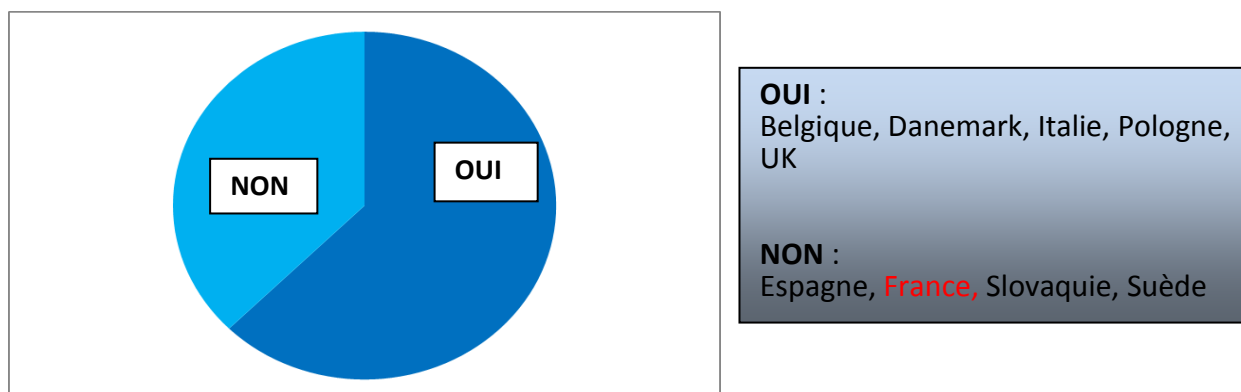
## Groupe B : rentabilité et gestion des entreprises

<sup>6</sup> Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

<sup>7</sup> ETA : Entreprise de Travaux Agricoles

<sup>8</sup> <http://www.msa.fr/lfr/actions-prevention-sst>

a. Initiatives spécifiques destinées à développer les compétences en gestion

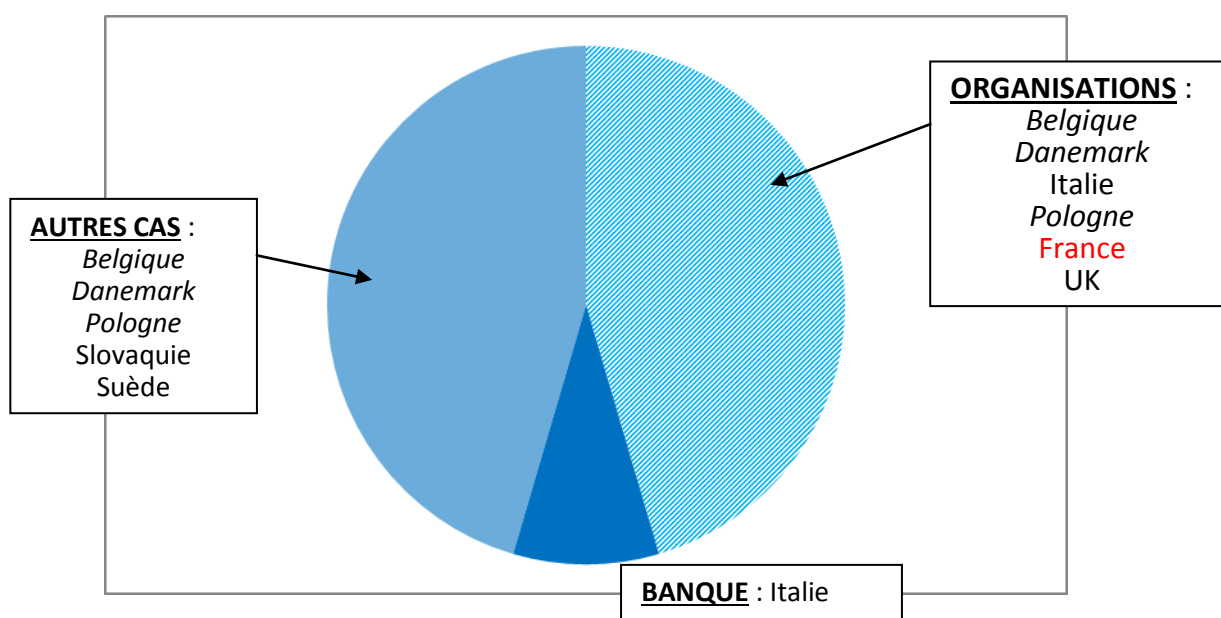


Dans le cas de l'Espagne, les ressources financières ne sont pas suffisantes pour que l'organisation organise un parcours spécifique à la gestion des entreprises.

Dans le cas de la France, cette mission revient aux partenaires des ETA, c'est-à-dire essentiellement les cabinets comptables, chambres consulaires, etc...

Majoritairement, ce sont les organisations qui organisent les contenus. En Slovaquie, les choix sont de l'initiative de l'entreprise elle-même. En Belgique, les cours sont dispensés en partenariat avec CRA-W.

b. Financement



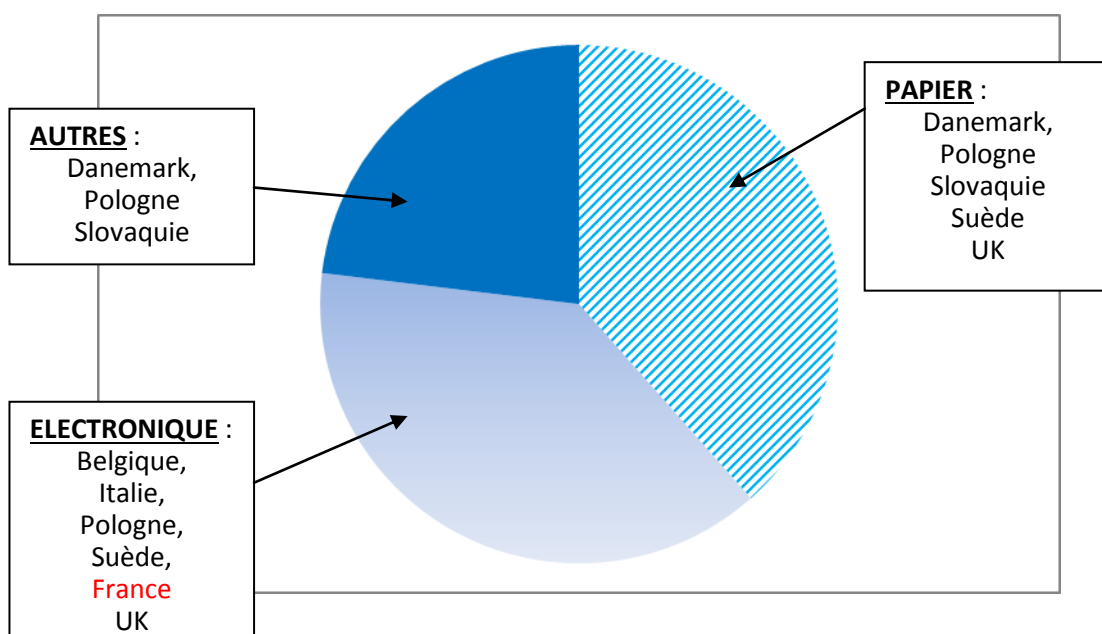
Le financement des sessions est majoritairement assuré par les organisations elles-mêmes, dans 6 pays. Parallèlement, pour trois d'entre eux (noms des pays en italique), les financements sont conjoints, à l'image de la Belgique où le gouvernement contribue, par exemple. Notons que le cas de l'Italie présente un intérêt particulier dans la mesure où les banques contribuent au financement de ce type de formation.

c. Contenu

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| Information générale sur la gestion des entreprises (notions de bases) pour tout public  | Danemark, Italie, Pologne, Slovaquie |
| Information générale sur la gestion des entreprises (notions avancées) pour tout public  | Danemark                             |
| Information pratique avec cas pratique mais pour tout public   | Belgique, Danemark, Italie, Suède    |
| Initiatives personnalisées (soutien en fonction des demandes des entreprises)  | Belgique, Danemark, France, Suède    |
| Information générale à destination d'un public cible défini (ex. chef d'entreprise ou conjoint/salarié en charge des comptes...) | Danemark, UK                         |
| Autre  | Belgique, Pologne                    |

L'information générale sur la gestion des entreprises prédomine dans les différents contenus. 4 pays sont mentionnés, auxquels s'ajoute la France dans le cadre d'une création d'entreprise (stage obligatoire). La mise en situation pratique concerne 4 des 9 pays, et cet aspect doit être souligné car il est probablement plus proche des besoins des entrepreneurs. Au demeurant, à l'exception de l'Italie, ces modules semblent être complétés par des initiatives individualisées.

d. Outils pédagogiques



L'électronique a la même importance que la version « papier ». Au Danemark, dialogue et contacts semblent privilégiés. En règle générale, sans que soient précisées les modalités d'évaluation, ces contenus apportent des résultats positifs.

**Note générale aux deux groupes de questions** : tous les participants ont mentionné leur accord quant à autoriser la CEETTAR à disséminer les initiatives prises par chacun des pays ayant répondu.

Par ailleurs, les échanges d'expériences semblent être particulièrement appréciés, en particulier en Pologne sur des sujets portant sur :

Le domaine des sciences économiques, de l'organisation, de la gestion de l'entreprise, des services agricoles,

Mais également de la prestation de services, de l'hygiène et de la sécurité du travail concernant exclusivement le secteur des services agricoles

#### e) Cas hors rapport nationaux

### ALLEMAGNE : La formation initiale et professionnelle : exemple de résultat du dialogue social

La formation initiale en Allemagne se distingue par deux particularités

|   |  |
|---|--|
| L'existence dans le 1er cycle de l'enseignement secondaire ( <i>Grundschule</i> ) de 3 à 4 types d'établissement après le tronc commun que constitue l'école primaire | L'importance de la formation en alternance ( <i>duales System</i> ). Une fois leur scolarité obligatoire à plein temps accomplie, deux tiers des jeunes allemands d'une même tranche d'âge suivent une formation professionnelle en alternance et ce pour une durée allant de deux à trois ans et demi |
|---|--|

La structure de base commune du système éducatif allemand repose sur un accord conclu par les Länder

### Structure de l'enseignement professionnel

4 branches

#### ① Les *Berufsfachschule*

(Ecoles professionnelles) : établissements d'enseignement professionnel à temps plein qui préparent les élèves à un emploi ou dispensent une formation professionnelle tout en approfondissant leur formation générale

#### ② La *Fachoberschule*

(Ecole secondaire d'enseignement technique) : accessible aux élèves ayant obtenu un certificat de fin d'études de la Realschule. Elle offre un enseignement général et transmet des connaissances techniques

③ Le *berufliche Gymnasium/ Fachgymnasium* (Lycée professionnel et spécialisé) : lycée technique ou économique d'enseignement secondaire supérieur.

④ La *Fachschule* (Centre de formation en alternance) : destiné à former des cadres moyens spécialisés, futurs responsables en gestion d'entreprises dans des secteurs variés. Pour prétendre à cette formation, il faut avoir accompli une formation réglementée et avoir une expérience professionnelle dans ce secteur.

### La formation en alternance ou système dit dual

Environ 600 000 jeunes bénéficient du « Duales System » qui leur permet d'alterner des semaines dans une école professionnelle et des séjours en entreprise et ce durant une période de deux à trois ans

2 caractéristiques



L'alternance entre la formation en entreprise et le centre de formation d'apprentis (Berufsschule)



La dissociation des compétences de l'État fédéral et des Länder : **l'État fédéral est compétent pour la formation professionnelle en entreprise** et a transmis cette tâche aux chambres de commerce, chambres de métiers et organisations professionnelles

Cette formation en alternance a pour **objectif** de dispenser un **enseignement professionnel de base étendu** et de transmettre, dans le cadre d'une formation structurée, **les connaissances et les aptitudes techniques nécessaires à la pratique d'un métier qualifié**. Au terme de ces études, le jeune obtient le droit d'exercer la profession réglementée à laquelle ils se sont formés et de porter le titre de travailleur qualifié (qualifizierte Fachkraft/Facharbeiter)

### La formation professionnelle continue

**Les lois sur la formation continue et les lois sur la formation des adultes** décrivent la formation continue comme un domaine indépendant englobant la formation continue professionnelle, politique et générale. Un ensemble d'instances participe à la réalisation de la formation professionnelle au niveau fédéral puis des Länder. Les partenaires sociaux et les chambres consulaires sont partout présents dans les processus de concertation, d'aménagement et de décision. Une "plate-forme" fédérale pour les responsables de la formation continue a été créée en 1987 (Konzertierte Aktion Weiterbildung, KAW). Elle est



constituée des représentants de la Fédération, des Länder, des communes, des partenaires sociaux, des différentes associations et pouvoirs organisateurs en matière de formation continue, des établissements de l'enseignement supérieur et les média.

**Les dispositions fédérales** ont pour but de permettre une plus grande uniformisation des mesures, la reconnaissance par l'Etat des diplômes de la formation continue et des résultats de cette formation ainsi que d'améliorer et d'harmoniser la formation professionnelle continue. Les réglementations concernant la formation continue se trouvent dans la loi sur la promotion du travail, dans la loi de promotion de la formation continue permettant la mobilité professionnelle, dans la loi sur la formation professionnelle, la loi sur l'ordre des artisans, la loi cadre de l'enseignement supérieur, la loi fédérale sur l'aide au financement des études et la loi sur la protection relative aux études par correspondance. Les conditions et les principes relatifs aux aides et au financement de la formation continue sont établis dans les lois sur la formation continue et les lois de l'exemption de la formation.

**La loi fédérale sur la formation professionnelle** distingue deux secteurs clés de la formation professionnelle continue :



#### **La formation continue d'adaptation** (Anpassungsfortbildung)

Il s'agit de mettre à jour les qualifications professionnelles acquises et leur adaptation aux développements scientifiques et techniques les plus récents. Elle n'a pas pour objet la promotion hiérarchique



#### **La formation continue de promotion** (Aufstiegsfortbildung)

Elle tend en général à faire acquérir une qualification plus haute, avec ou sans diplôme, nécessaire à une promotion professionnelle nécessaire dans l'échelle hiérarchique. Les Länder sont compétents en matière de formation continue générale, de formation continue pour l'obtention de qualifications scolaires, de la formation continue scientifique pour les établissements de l'enseignement supérieur ainsi que certains domaines de la formation continue politique et professionnelle

**Les conventions collectives** comprennent de nombreuses dispositions qui s'imposent aux entreprises. Elles concernent la formation continue et la qualification relatives à la profession, la formation politique et culturelle, les examens professionnels ainsi que la formation de membres de conseils d'entreprise ou d'autres responsables pouvant participer à des congrès et à des réunions

**Les entreprises** investissent des sommes importantes dans la formation continue. Elles sont la principale source de financement alors qu'il n'existe pas d'obligation légale de financement par l'employeur. Il existe des règlements de financement collectif établis sur la base des conventions collectives. Dans ce cas, toutes les entreprises versent une contribution à un fonds commun de formation, y compris celles qui n'offrent pas de formation

**Les moyens publics** (communes, Länder, Fédération, Union européenne) englobent l'aide institutionnelle pour les institutions de la formation continue, l'aide institutionnelle pour les universités populaires communales, l'aide communale pour les activités de formation continue culturelle, l'aide individuelle pour obtenir ultérieurement des qualifications scolaires, l'aide individuelle à la reprise des études professionnelles et la formation continue des employés de la Fédération, des Länder et de la commune

### Les droits individuels des salariés à la formation : le congé légal de formation

Dans la plupart des Länder, des dispositions garantissent aux salariés 4 à 5 jours de congé pour la participation à des stages de formation professionnelle ou politique (**Bildungsurlaub**). Pendant la durée du congé de formation, le salaire et les traitements continuent à être versés par l'employeur. Par contre pour les stages du secteur "éducation politique", ils sont subventionnés par l'Etat, les frais de la formation sont en revanche assumés totalement ou partiellement par l'intéressé. En raison du succès limité du congé légal de formation (1,5% de salariés par an), il a été instauré en 2001 un compte épargne temps. Il s'agit de dégager des périodes d'apprentissages individuels permettant aux salariés de se qualifier au sein de l'entreprise. Les formations peuvent se dérouler pendant le temps de travail mais également hors temps de travail

### La formation professionnelle des chômeurs (Umschulung : reconversion)

Les chômeurs et la main d'œuvre non qualifiée peuvent bénéficier du système mis en place par la loi sur la promotion du travail. Il s'agit de la reprise des études professionnelles et de la reconversion professionnelle

### Les organismes de formation continue

Les organismes et lieux de formation sont très nombreux et concernent différents publics.

**Les universités populaires** (Volkshochschulen) sont des centres de formation ouverts dans toute l'Allemagne (plus de 1000 sites) Ils offrent une formation générale et professionnelle à tout public souhaitant progresser dans sa vie professionnelle. Généralement, ces centres sont gérés par les communes et le coût de formation reste minime. Les **entreprises** disposent souvent de centres de formation internes ou elles se partagent les centres de formation. Il s'agit également **d'instituts privés, d'Eglises, d'établissements supérieurs** coopérant avec les fédérations professionnelles, de chambres de commerce, d'agriculture, des métiers, les fédérations, des syndicats, des institutions d'apprentissage par correspondance, de bibliothèques, d'écoles de la seconde chance

### La réforme de la formation professionnelle et le soutien à l'apprentissage

#### Réforme de la formation professionnelle

La chambre basse (**Bundestag**) et la chambre des Länder (**Bundesrat**) ont approuvé la réforme de la loi sur la formation professionnelle -qui datait de 1967-, entrée en vigueur le 1er avril 2005.

60% des jeunes ont recours au système allemand de formation en alternance qui fait intervenir conjointement les entreprises et les écoles pour valider une qualification professionnelle. Cette réforme a pour but essentiel d'apporter davantage de flexibilité à la formation professionnelle. Dans cette optique, il est dorénavant permis à chaque apprenti d'effectuer une partie de sa formation dans une entreprise étrangère.

Parmi les nombreuses modifications, la réforme contient les nouveautés suivantes :

- Les qualifications acquises avant une formation peuvent être validées dans le cadre d'une formation en entreprise effectuée ultérieurement ;
- La possibilité, sous conditions, d'acquérir certaines qualifications complémentaires pendant la formation et faire l'objet d'un certificat distinct ;
- Mise en place de nouvelles formes de coopération entre les entreprises, les écoles professionnelles et d'autres acteurs de la formation.

### **Le programme de soutien à l'apprentissage**

Le 6 décembre 2005, le gouvernement allemand, pour « *garantir l'avenir du système d'apprentissage* », a annoncé le déblocage de 100 millions d'euros d'ici à 2010 pour le lancement de son nouveau programme.

Ce projet engage une restructuration des programmes de soutien de la formation professionnelle continue. Le but est d'augmenter le nombre de places d'apprentissage par le soutien de l'innovation et de l'évolution structurelle au sein de la formation professionnelle.

Cofinancé par le fond social européen, ce programme encourage les regroupements et réseaux régionaux ou thématiques. A travers l'initiative « Coaching de l'apprentissage ».

### **France : des actions de GPPEC fortement régionalisées**

Comme le dialogue social du secteur de la production agricole, et en raison de réalités régionales extrêmement variées, les actions de GPPEC sont fortement régionalisées en France, dans le secteur des ETA : antérieurement à cette étude, nous avons reçu un document de synthèse relatant les dispositifs de GPPEC dans 14 régions. Sept groupes d'actions en forment le contenu qui porte sur plusieurs thèmes :

Le développement des compétences

La valorisation des acquis professionnels

Les conditions de santé et de sécurité au travail

La nomenclature des métiers

La réorientation professionnelle

Les aspects juridiques relatifs à la gestion des contrats de travail

Etc...

### f) Suivi des accords et textes d'orientation des partenaires sociaux européens

Au niveau européen, le secteur des ESR est caractérisé par un dialogue social relativement actif entre les deux fédérations européennes de partenaires sociaux. Ce dialogue se déroule, rappelons-le, dans un contexte particulier, au sens où celui-ci n'est pas structuré autour d'un comité sectoriel. Comme précisé en introduction, plusieurs prises de position commune ont été élaborées, et certains accords négociés. Nous le verrons plus loin, certains accords semblent ne pas être mis en œuvre dans certains EM. Quatre thèmes fondamentaux structurent le dialogue social européen :

- 1 – l'emploi, avec, notamment, le développement du nombre d'entreprises de services ;
- 2 – La formation professionnelle : un **accord sectoriel** sur la formation continue en connaissances spéciales et Machinisme agricole a été élaboré en 2007 (formation en vue de l'obtention du certificat de prestataire qualifié en services agricoles).
- 3 – La santé et la sécurité au travail : accord de 2004 « **pas d'accident, défi gagnant** »
- 4 – L'élargissement de l'U.E.

### Commentaires

La question du dialogue social est prise en compte par l'ensemble des membres du CEETTAR. Toutefois, plusieurs remarques peuvent être formulées à la suite de ces questionnaires :

Les résultats du dialogue social ne semblent pas totalement maîtrisés, peut-être parce que le secteur n'est pas encore représenté en tant que tel, tant au niveau européen qu'au niveau national ;

L'accord de 2004 « **pas d'accident, défi gagnant** » répond à une problématique strictement sectorielle. Or cet accord ne semble pas être utilisé par l'ensemble des pays membres. Il est nécessaire, selon nous, d'approfondir ce point ;

Nous nous sommes livrés à une consultation des sites web des différents participants pour consulter la rubrique « dialogue social ». Nous n'avons pas trouvé ce type de rubrique. Comme précisé en préambule à ce rapport, le dialogue social national conditionne le succès du dialogue social européen. Peut-on imaginer un ajout –ou un lien vers autre site- visant à diffuser les résultats du dialogue social à ces deux niveaux ?

La restructuration et la modernisation du secteur agricole dans les NEM représentent de lourds défis au sein de ces NEM. A ce titre, les accords susmentionnés constituent un levier qui doit permettre d'aborder les changements en cours et à venir, en limitant les effets négatifs sur l'emploi. Cela suppose toutefois qu'au niveau de chaque NEM, le dialogue social puisse se dérouler en parfaite harmonie, mais dont on connaît également les difficultés de mise en œuvre, notamment en raison d'une représentativité des partenaires sociaux (employeurs, en particulier) pas toujours précise.

*Précisément, qu'en est-il des accords aujourd'hui, au sein des 12 EM où la CEETAR est représentée ?*

L'accord de 2004, sur la santé, semble souffrir de difficultés de mise en œuvre, nous l'avons vu. L'accord de 2007, sur la formation professionnelle, a débouché sur des modules de formation à l'échelle nationale, sur plusieurs thèmes : la gestion d'entreprise, le service aux clients et les questions environnementales. Toutefois, l'application semble inégale dans l'ensemble des EM, en raison, notamment, d'une organisation du secteur non achevée.

#### **IV – Quelques conclusions pour construire un plan d'actions**

Au vu de ce qui précède, il nous semble important d'élaborer une démarche en plusieurs points :

**Organisation sectorielle** : poursuivre l'identification des acteurs et développer leur représentativité ;

**Application des accords** : nonobstant le point précédent, il apparaît que leur mise en œuvre n'est pas achevée y compris au sein des EM les plus structurés. Nous préconisons de poursuivre l'identification des freins à cette mise en œuvre ;

**Harmonisation** : l'échanges d'expériences doit se poursuivre avec l'objectif de poursuivre l'harmonisation d'un secteur qui souffre quelquefois de pratiques sujettes à de nouvelles potentielles difficultés. Dans ce cadre, on peut imaginer un label européen permettant de promouvoir les entreprises vertueuses ;

**Ressources humaines** : les défis nouveaux auxquels est confronté le secteur des ESR nécessitent d'organiser une démarche préventive de gestion des ressources humaines. Les exemples de l'Allemagne et de la France, évoqués plus haut, constituent une base de réflexion, en y intégrant les pratiques d'autres pays qui témoignent d'un savoir-faire : tel est le cas parmi les EM ayant structuré le secteur depuis plusieurs décennies ;

**Dialogue social** : nous visons plus spécifiquement le dialogue social national avec la suggestion de créer une rubrique relative au dialogue social (national et européen) sur les sites web des organisations adhérentes. Le niveau européen ne doit pas être délaissé à ce stade, car celui-ci contribue, notamment, à renforcer la cohérence européenne et à harmoniser des pratiques visant à normaliser le secteur ;

**Santé/sécurité** : outre le point relatif à l'application de l'accord, et compte-tenu qu'il s'agit d'un thème central au dialogue social, nous suggérons une évaluation permanente des politiques développées au niveau national, dans un cadre harmonisé. De ce point de vue, la pérennisation du partenariat avec OSHA est un atout. Par ailleurs, les travaux actuels de la Commission relatifs aux tracteurs agricoles et forestiers renforcent les aspects de sécurité fonctionnelle, entre autres aspects, ce qui implique de nouvelles pratiques : ce type de sujet témoigne de l'importance consacrée à la sécurité dont le suivi doit être évalué.



## ANNEXE

### Sites web à consulter

Cette liste émane des réponses aux questionnaires

Site relatifs à la prévention des risques

| <b>Pays</b>           | <b>Site web</b>   |
|-----------------------|---|
| <b>Espagne</b>        |   |
| <b>Italie</b>         |   |
| <b>Pays-Bas</b>       | <a href="http://www.cumela.nl/">http://www.cumela.nl/</a><br><a href="http://www.stigas.nl">www.stigas.nl</a>                                     |
| <b>Slovaquie</b>      | <a href="http://www.eur-lex.europa.eu">www.eur-lex.europa.eu</a>  |
| <b>Suède</b>          |   |
| <b>Danemark</b>       |   |
| <b>Belgique</b>       | <a href="http://www.eduplus.be">www.eduplus.be</a><br><a href="http://www.secteursverts.be">www.secteursverts.be</a>                              |
| <b>Pologne</b>        |   |
| <b>United Kingdom</b> | <a href="http://www.hse.gov.uk/agriculture">www.hse.gov.uk/agriculture</a> <a href="http://www.naac.co.uk/stay-safe">www.naac.co.uk/stay-safe</a> |
| <b>France</b>         | <a href="http://www.msa.fr/lfr/actions-prevention-sst">http://www.msa.fr/lfr/actions-prevention-sst</a>   |

Sites relatifs à la profitabilité et à la gestion des entreprises

| <b>Pays</b>           | <b>Site web</b>   |
|-----------------------|---|
| <b>Espagne</b>        |   |
| <b>Italie</b>         |   |
| <b>Pays-Bas</b>       |   |
| <b>Slovaquie</b>      | <a href="http://www.eur-lex.europa.eu">www.eur-lex.europa.eu</a>  |
| <b>Suède</b>          | <a href="http://www.google.se">www.google.se</a>  |
| <b>Danemark</b>       |   |
| <b>Belgique</b>       | <a href="http://www.mecacost.cra.wallonie.be">www.mecacost.cra.wallonie.be</a>  |
| <b>Pologne</b>        |   |
| <b>United Kingdom</b> |   |
| <b>France</b>         | <a href="http://www.etf-aquitaine.org/travaux/forestiers/49/outils-etfa-69.html">http://www.etf-aquitaine.org/travaux/forestiers/49/outils-etfa-69.html</a> |