



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

Méthodes pédagogiques et débouchés de la formation professionnelle

Michel Pépin

Résumé

L'importance de la formation professionnelle des adultes n'est plus à démontrer.

Au Centre de Promotion Sociale d'Essay (Orne) comme dans chaque centre, l'emploi de méthodes dynamiques et adaptées à chaque cas particulier permet d'orienter, de former et de promouvoir les salariés agricoles.

Abstract

Professional training of adult farm workers is essential.

At the Center for Professional training (Centre de Promotion sociale) at Essay, in the Orne region, as in other centers, dynamic methods, adapted to each specific case, are employed in order to guide, train and promote the agricultural Workers.

Citer ce document / Cite this document :

Pépin Michel. Méthodes pédagogiques et débouchés de la formation professionnelle. In: Économie rurale. N°68, 1966. Les rapports agriculture-Indutrie dans les économies socialistes de l'est européen. pp. 49-61;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1966.1941>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1966_num_68_1_1941

Fichier pdf généré le 08/05/2018

METHODES PEDAGOGIQUES ET DEBOUCHES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

par Michel PEPIN

de l'Association Nationale pour la formation professionnelle des salariés de l'agriculture

L'importance de la formation professionnelle des adultes n'est plus à démontrer.

Au Centre de Promotion Sociale d'Essay (Orne) comme dans chaque centre, l'emploi de méthodes dynamiques et adaptées à chaque cas particulier permet d'orienter, de former et de promouvoir les salariés agricoles.

THE PROFESSIONAL TRAINING : TEACHING METHODS AND OPENINGS

Professional training of adult farm workers is essential.

At the Center for Professional training (Centre de Promotion sociale) at Essay, in the Orne region, as in other centers, dynamic methods, adapted to each specific case, are employed in order to guide, train and promote the agricultural workers.

L'agriculture française en pleine transformation est en train de passer de l'exploitation auto-consommatrice à l'exploitation membre et collaboratrice d'ensembles beaucoup plus vastes.

Si les structures se modifient et s'adaptent, les techniques transforment également l'agriculture et surtout les manières de travailler du cultivateur.

La motorisation — la mécanisation — les découvertes scientifiques en toutes matières, qu'elles soient animales ou végétales, ne sont pas sans poser des problèmes aux exploitants, au niveau de leurs compétences, de leurs connaissances et de leur formation professionnelle, économique et générale.

La mise en application de ces techniques exige aussi une main-d'œuvre qualifiée et spécialisée, capable d'agir dans le sens de l'évolution.

Si nous regardons de près cette transformation de l'agriculture, nous constatons que celle-ci ne pourra réellement exister et évoluer qu'avec la participation d'une main-d'œuvre compétente.

D'autre part, plus le nombre de travailleurs diminue, plus leur présence et leur qualification devient indispensable.

Une question se pose alors : « cette main-d'œuvre compétente existe-t-elle ? »

Je répondrai : non, pour ce qui est de la qualification professionnelle ; oui en ce qui concerne les hommes disponibles, sur le plan tant quantitatif que qualitatif.

Reste à savoir si l'agriculture française, pouvoirs publics et profession, est prête à prendre les moyens techniques, financiers et juridiques, nécessaires à la

reconversion des salariés agricoles et des fils d'exploitants, dans une agriculture moderne et dynamique.

Parmi les moyens indispensables à une évolution ordonnée et contrôlée se trouve la formation professionnelle.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA VIE DE L'HOMME

La formation professionnelle des adultes se situe dans le prolongement de l'enseignement et en parallèle avec l'éducation permanente et la promotion collective. Nous trouvons en aval, l'éveil professionnel, et en amont le perfectionnement professionnel. L'animation de ces actions est actuellement réalisée par les A.S.A.V.P.A. (1) avec les concours des centres de formation professionnelle.

Liée à l'évolution technique, économique et sociale de la profession, elle doit être souple et en constant état d'adaptation aux réalités économiques.

Elle doit se distinguer de l'enseignement classique, du fait qu'elle ne recherche en finalité, ni les connaissances acquises, ni le diplôme à atteindre, mais la réalité professionnelle, « fil moteur », avec les exigences qui en découlent.

La formation professionnelle s'adresse à l'homme adulte ou en voie de le devenir : celui-ci cherche à comprendre plus qu'à apprendre. L'action qu'il désire

(1) Associations des Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole.

réaliser a des aspects purement personnels, il l'appelle son œuvre ; il aspire à la voir devenir petit à petit sa profession, puis sa situation professionnelle, avec ses résultantes :

- économiques,
- familiales,
- humaines,
- sociales.

La formation professionnelle place l'homme dans la vie sociale, face à toutes ses responsabilités. Elle doit donc recourir à des méthodes pédagogiques originales et appropriées, qui ont pour rôle d'essayer de mettre en œuvre, en action, toutes les facultés.

QUI EST CANDIDAT A LA FORMATION

Les candidats sont salariés agricoles, fils d'exploitant, petits exploitants.

Le niveau moyen des études poursuivies antérieurement est le « C.E.P. ». Mais les connaissances réelles conservées, c'est-à-dire exploitées, sont souvent nettement inférieures au niveau du « C.E.P. ».

Le niveau de la *formation professionnelle agricole de base* est indéfinissable. C'est une formation disparate, souvent subie pour pouvoir toucher les allocations familiales, mais fréquemment sans lien ni rapport visible avec la réalité professionnelle. De plus, sa nécessité est très peu ressentie.

Dans le domaine de la *formation générale*, la diversité est telle qu'il serait dangereux et très imprécis de déterminer un niveau moyen : contentons-nous de dire qu'il est très bas.

Cependant entre l'ouvrier complexé ou le fils d'exploitant à peine sorti de la tutelle des parents, et d'autre part le militant syndicaliste ou de mouvement de jeunesse, il y a un décalage énorme. Ce dernier est déjà en mouvement de promotion.

Si les facultés des premiers sont encore au stade de l'éveil, celles des seconds sont en action constante.

S'il est vrai que les candidats à la formation professionnelle ne possèdent qu'un faible bagage intellectuel, ils n'en possèdent pas moins *des valeurs et des aptitudes non exploitées*.

La motivation professionnelle est généralement solide, parfois précise, excellente même, spécialement chez les salariés agricoles.

Leurs exigences sont les suivantes :

- refus de participer aux stages courts, aux programmes exploratoires,
- recherche de stages longs, précis, concrets,
- refus de spécificité agricole, en vue de participer et de bénéficier du mouvement de progrès général,

— désir d'être considérés non comme « ouvriers agricoles », mais comme salariés de l'agriculture.

Il faut noter chez eux un profond désir de s'en sortir, et une ferme volonté de déboucher rapidement dans un métier précis, stable, comportant la possibilité d'agir, de se réaliser, de prendre des responsabilités, des initiatives.

Si le candidat est plutôt lent du fait que sa réflexion repose généralement sur une observation, il est assez précis, sûr, stable. Dans ce domaine, les résultats, en général très positifs, déterminent la réussite de nombreux stagiaires et de professionnels.

Toutefois, il faut noter aussi *une certaine allergie* :

- aux problèmes financiers et de gestion,
- à l'organisation, à la rationalisation.

Ceci se comprend du fait que très peu de jeunes salariés ou fils d'exploitants ont eu accès à la gestion. D'autre part, leur provenance d'exploitations petites ou moyennes de polyculture, explique l'ignorance de l'utilité d'une organisation scientifique.

QUEL TYPE D'HOMME OU DE PROFESSIONNEL RECHERCHONS-NOUS ?

Deux conceptions principales de la formation existent actuellement :

— L'une est basée sur les connaissances acquises, suivant le processus de la théorie à la pratique : apprendre pour comprendre, comprendre pour réaliser. Cette formule pose-t-elle suffisamment le pourquoi et l'importance de l'aboutissement pratique, permet-elle au candidat de déboucher dans cette pratique ? Par conséquent, favorise-t-elle l'adaptabilité et la stabilité du praticien ?

— L'autre est une formation professionnelle spécialisée, concrète, précise et rationalisée.

Convient-elle aux exigences de l'agriculture actuelle ? oui, à moins que celle-ci ne s'industrialise très rapidement !

Donne-t-elle au candidat la possibilité de poursuivre progressivement sa promotion ?

Il ne suffit pas de former des hommes de bibliothèque, pas plus que des travailleurs à production intense.

Les premiers risquent de s'orienter vers des objectifs qu'ils ne pourront jamais atteindre. Les seconds risquent tout simplement de se figer rapidement au poste auquel on les a adaptés.

Le professionnel doit :

- être capable d'appliquer ce qu'il a appris,
- être susceptible de comprendre la valeur matérielle et économique de son travail et de le situer dans son contexte économique,
- être capable de se resituer, de se promouvoir dans et avec son milieu socio-professionnel.

Une formule bien adaptée, tenant compte de ces trois principes, présentera bien entendu, de nombreuses exigences.

— *Envers les stagiaires*

Cette méthode refuse l'intellectualisme, l'attentisme et l'irresponsabilité. Elle engage les stagiaires à participer activement à leur propre formation.

— *Envers les formateurs*

Cette formule exige d'excellents professionnels, pédagogues et disponibles, à cause de sa mobilité permanente, du renouveau constant qu'elle provoque, et de l'adaptation permanente aux hommes présents.

Le professionnel qui fait sienne et adapte cette méthode de travail reste, à son échelle personnelle, en état de recherche, de réceptibilité, avec les avantages et les exigences qui en découlent.

COMMENT FAIRE INTERVENIR LES MOYENS DE FORMATION

Le premier élément qui doit intervenir est le respect du choix professionnel du candidat.

Orienter tous les ouvriers agricoles vers la grosse œuvre « bâtiment » sous prétexte que ceux-ci n'ont pas les connaissances nécessaires aux spécialités métaux, n'est pas une solution très heureuse.

Accepter cette conception serait admettre que peu de candidats sont aptes à travailler dans une agriculture moderne.

C'est aussi remettre en cause la conception fondamentale d'une formation professionnelle basée sur l'homme, admettre la primauté de l'économique sur l'humain.

Les aptitudes du candidat

Toutefois, en contrepartie, le candidat à un stage doit avoir l'assurance que ses aptitudes lui permettront de bénéficier de la formation choisie, sans subir un échec.

Le candidat obtiendra cette assurance soit par un examen psychotechnique *individuel* d'orientation, soit par un examen d'admission complet de l'établissement recruteur, au cours duquel l'ensemble de ses aptitudes seront évaluées en tenant compte de ses goûts et désirs.

Refuser un candidat pour insuffisance est toujours pénible, mais risquer l'échec professionnel d'un adulte est très grave, parfois catastrophique.

C'est pourquoi, à un candidat faible, il est souvent préférable de conseiller dans le sens de son choix, un métier où la réussite est probable, plutôt que de tolérer pour lui le métier dont l'échec est certain.

FORMATION ET METHODES PEDAGOGIQUES

À l'entrée en stage le premier élément qui intervient est la connaissance, la découverte, l'évaluation du candidat stagiaire.

L'évaluation

Il faut évaluer les caractéristiques d'un candidat :

- connaissances acquises, aptitudes à l'acquisition,
- motivation professionnelle, sociale,
- aptitude à l'assimilation, à l'abstraction, à la concrétisation,
- volonté, dynamisme,
- aptitudes et déficiences physiques, résistance, adresse,
- maturité, caractère,
- aspirations, goûts, dons.

Rattrapage ou recyclage

L'évaluation faite, il est alors nécessaire de comparer les résultats obtenus aux exigences de la formation professionnelle choisie.

Sans recyclage, 50 % des candidats seraient refusés.

Ceci ne veut nullement prouver ni même dire que 50 % des candidats à la formation sont à classer « asociaux ou ouvriers à capacité réduite ». Il faut, bien au contraire, souligner les conséquences d'un enseignement déficitaire dans le milieu rural. Ces lacunes, l'homme adulte les redécouvre à l'instant où il veut faire un choix professionnel engageant toute sa personne.

De nombreux cas seraient aisément et rapidement récupérables par des stages de recyclage de 3 mois, appropriés, bien entendu, car il ne s'agit pas de refaire une courte scolarité classique, mais de suivre des stages semi-pratiques, semi-théoriques de découverte, de formation et d'orientation progressive.

Le recyclage, qu'il soit réalisé par stages de moyenne durée (3 mois) ou en pré-formation, aura toujours pour rôle de combler les retards, d'amener tous les candidats à ce même niveau moyen, nécessaire pour suivre la formation choisie.

Reste à savoir comment faire un recyclage aussi important en si peu de temps, avec des candidats qui n'ont nullement l'intention de retourner à l'école.

Nous allons donc faire intervenir un système auto-formateur, en établissant un circuit partant du pôle d'attraction du stagiaire, que nous appellerons « cen-

tre d'intérêt », vers le pôle d'attraction du formateur, « les exigences professionnelles » ou connaissances exigées.

Ceci s'effectuera sur le lieu de travail, sous forme de dialogue, puis sera contrôlé par des tests.

PROCEDE DE RECYCLAGE

Circuit à établir entre les moniteurs et les stagiaires

N°	Centres d'intérêt		Exigences professionnelles - Notions		Contrôle	
1	exercices (exemple)	temps	opération calcul techno. pratiquée	sécurité hygiène	divers	tests
2	tracteur		mise en route			
3	animal		anatomie du corps			
4	machine		inventaire des organes			
5	plante		dissection	sens du dialogue		
6	moteur		démontage			
7	outil		utilisation			
8	pièce		rôle composition			

↓

Résultats

Formation professionnelle spécialisée

La formation professionnelle est constituée d'une ou plusieurs progressions parallèles.

Cette formation repose sur quelques principes de base ou éléments moteurs :

- du pratique au théorique,
- de l'action vers la recherche et la découverte,
- du plus simple au plus compliqué,
- du plus lent au plus rapide,

— de l'élément séparé à l'ensemble.

Pour que la formation professionnelle soit réellement active, elle doit :

1°) Suivre un processus dynamique de mise en œuvre de l'ensemble des facultés de la personne.

2°) Faire découvrir les répercussions, les exigences et les conséquences qui découleront de cette formation, c'est-à-dire faire découvrir progressivement au stagiaire la nécessité pour lui de continuer et de prendre lui-même en charge sa propre formation.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Formation spécialisée	Ouverture socio-économique	Veillées socio-culturelles
— Prise en compte	Cours théoriques	Programme libre
— Responsabilité	— Agriculture appliquée	
— Réalisation		
— Recherche	— Economie	— Informations diverses
— Découverte des exigences	— Sociologie	— Culturel
— Technologie		
— Dessin	— Prévoyance	— Loisirs
— Sécurité		— Sport
— Notation contrôle		— Lecture

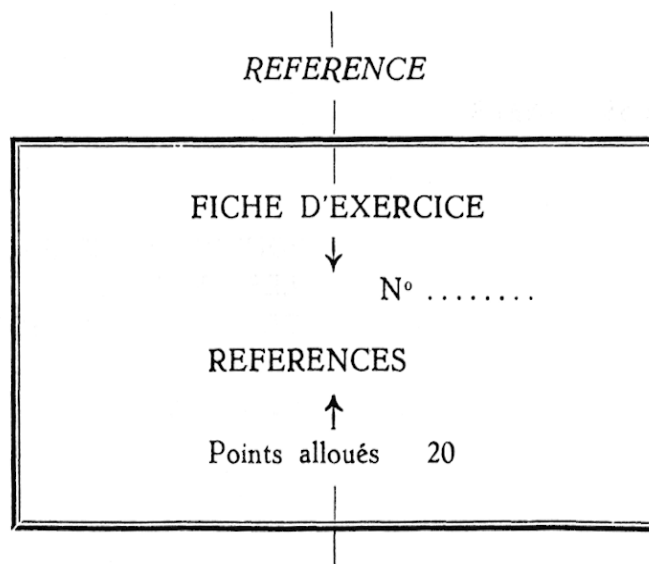
Si nous désirons que le stagiaire obtienne un maximum de résultats en un minimum de temps, il est nécessaire de l'aider à garder son attention en éveil.

Un certain nombre de règles sont à observer

- Chaque stagiaire doit posséder un matériel professionnel personnel, contrôlé par des inventaires périodiques.
- La durée des cours théoriques ne doit pas excéder 2 heures.
- Celle des travaux pratiques difficiles, sans interruption, ne doit pas dépasser 1 heure.
- Les exercices doivent être, dans la mesure du possible, reliés les uns aux autres et en progression.
- Il faut laisser une grande liberté en ce qui concerne la prise de notes,

La notation est réalisée sous les deux formes suivantes :

- soit en se référant d'une part aux données de la fiche d'exercice et d'autre part, en comparant les résultats pratiques ;



- soit en faisant l'inventaire des résultats positifs et négatifs, en référence aux données de la fiche d'exercice.

La moyenne des points obtenus par rapport aux points alloués donne la position mensuelle.

Si nous relient les positions mensuelles par une ligne partant du niveau d'évaluation de départ, nous obtenons la progression générale personnelle.

Avantages

Cette formule est stimulante et précise, elle permet au stagiaire de suivre ses efforts; mais il faut toujours éviter de parler de classement, et même de comparer les progressions.

- distribuer une fiche technique illustrée, rappelant l'essentiel du cours ou de l'exercice avec les notions mathématiques, technologiques et les règles de sécurité et d'hygiène,
- apprendre aux stagiaires à se contrôler et à comptabiliser leur temps,
- ne pas abuser des cours spécialisés, rechercher à intégrer au maximum les notions de technologie, d'économie, d'organisation et de sécurité aux programmes professionnels.

L'art de former des adultes consiste à utiliser tous les événements et les situations pour en tirer des moyens auto-formateurs.

Exploitation des résultats

Tout travail d'exercice contrôlé sera noté et comptabilisé, soit par le moniteur, soit par une commission composée de stagiaires, soit par mise en commun.

OUVERTURE SOCIO-ECONOMIQUE

L'ouverture socio-économique peut jouer plusieurs rôles.

— Aider le stagiaire à comprendre le pourquoi de son travail. L'homme qui n'a aucune connaissance économique ne possède aucun moyen d'évaluer son travail, ne peut ni se resituer dans son entreprise, ni prendre goût à son travail.

— Eveiller le stagiaire au prolongement de sa formation en vue de continuer sa promotion.

— Lui faire découvrir, lui apprendre à évaluer les effets bénéfiques ou malheureux du choix d'un travail, d'une organisation ; le rendre responsable.

— L'éveiller aux responsabilités dans la vie collective, culturelle, sociale, civique.

Cet éveil intervient sous deux formes pratiques et pourrait intervenir sous une multitude d'autres formes.

— *Comité des stagiaires*, gestionnaire de l'activité du centre, chargé des activités culturelles et responsable de la collectivité et de ses membres,

— *Série de cours spécialisés :*

Cours d'agriculture et de chimie appliquée.

— Choix et emploi des engrais

— Influence des façons culturales

— Influence et conséquence des traitements.

Cours d'économie :

— Systèmes économiques

— Choix et investissement

— Organisation du travail.

Présentation et rôle des diverses organisations sociales, économiques : publiques, semi-publiques, professionnelles et de service.

DEBOUCHES PROFESSIONNELS

L'évolution technique, économique et structurelle de l'agriculture ne peut qu'accentuer la nécessité d'une main-d'œuvre qualifiée.

Les salariés spécialisés peuvent être :

— Cadres techniques et pédagogiques d'exploitations, d'entreprises agricoles et para-agricoles.

— Conducteurs-dépanneurs (parc, 1 million de tracteurs).

— Vachers, porchers, bergers.

— Aviculteurs, viticulteurs, maraîchers, horticulteurs.

— Ouvriers de forestage (profession qui voit sa main-d'œuvre disparaître, mais qui devrait se rénover).

— Champignonnistes.

Il faut ajouter, dans le secteur para-agricole :

— Ouvriers spécialisés des industries de transformation alimentaire.

— Secteur technique primaire : inséminateurs, contrôleurs laitiers, conseillers techniques.

Conclusion

Il existe en agriculture une réserve de main-d'œuvre possédant des aptitudes et une valeur au moins égale à celles des autres secteurs économiques.

La formation professionnelle doit tenir compte des candidats qu'elle accueille et s'y adapter. Elle doit être active et donner une impulsion à l'homme dans son ensemble, elle doit-être pratique, théorique, économique, sociale et humaine.

Ses exigences sont : la prise de responsabilité, la réalisation pratique, la recherche et la découverte, les connaissances technologiques et les connaissances sur les plans économiques, social et de la sécurité, enfin la découverte de soi-même.

Nous constatons une augmentation progressive des offres d'emploi d'ouvriers qualifiés.

Cependant la disparité existant entre les salariés agricoles et les autres catégories, en ce qui concerne la formation, tant sur le plan juridique, technique, que financier, est préjudiciable aux hommes et à l'agriculture.

En conséquence de cette politique, il faut noter : l'accélération de l'exode, la diminution du nombre des demandes d'admission en centres, le décalage existant entre les demandes et les admissions effectives, enfin une diminution très sensible du nombre des candidats salariés agricoles et principalement parmi les plus aptes.

Une véritable promotion sociale ne peut être au service de l'économie, mais doit en priorité s'adresser et venir en aide aux plus défavorisés.

POURQUOI LES SALAIRES DESERTENT-ILS LES CENTRES DE PROMOTION SOCIALE AGRICOLE ?

Raisons financières

Un salarié agricole effectuant un stage de formation professionnelle dans un centre de promotion sociale agricole ne peut prétendre bénéficier du versement d'un salaire égal au S.M.I.G.

Pourtant la loi du 31 juillet 1959 et l'arrêté du 31 janvier 1961 prévoyaient de combler cette lacune, mais leur application n'est jamais rentrée en vigueur. Le stagiaire doit donc vivre sur ses propres fonds, solution irréalisable pour beaucoup.

Pendant ce temps, le stagiaire F.P.A., dans les mêmes conditions, perçoit le S.M.I.G. plus les avantages sociaux, et le mutant professionnel reçoit le S.M.I.G. + 20 %, et divers avantages.

Par ailleurs, les centres de formation professionnelle n'ont aucun intérêt financier à prendre en charge les salariés, car tout en percevant la même dotation, ils se voient dans l'obligation de verser la part patronale des assurances sociales et les allocations familiales.

Raisons psychologiques

Ajouter les disparités les unes aux autres, provoque les résultats que l'on connaît :

- disparité des salaires dans les zones de départ,
- disparité des temps de travail,
- disparité des avantages sociaux,
- disparité dans le domaine des aides financières accordées à la promotion sociale,
- refus d'accorder le droit à la mutation professionnelle en exigeant des conditions que personne ne peut remplir.

En conclusion

Les salariés quittant l'agriculture sont de plus en plus nombreux.

L'exode provoque la disparition des éléments les plus dynamiques.

**

ASSOCIATION NATIONALE POUR LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES DE L'AGRICULTURE (A.N.P.P.S.A.)

Siège social : Essay (Orne)

CENTRE DE PROMOTION SOCIALE D'ESSAY

Le Centre de formation professionnelle d'Essay (Orne), est reconnu depuis le 30 août 1962, par arrêté du ministère de l'Agriculture, comme centre agréé de promotion sociale en agriculture (décret n° 60 188 du 29 février 1960).

Stage de culture mécanique 2° degré

Ces stages se déroulent chaque année :

- 1°) de septembre à février (effectif 24)
- 2°) de février à juillet (effectif 24).

Orientation des stagiaires à la sortie du stage

- Cadres d'exploitations mécanisées et d'entreprises agricoles (pourcentages actuels) 10 %
- Mécaniciens dépanneurs, P.M.A. 28 %
- Mécaniciens d'entretien d'exploitation, C.U.M.A., entreprises 26 %
- Conducteurs qualifiés, conduite, réglage, entretien 22 %
- Divers 14 %

Effectif total : 116.

Conditions d'admission

Un candidat doit :

1° - Etre salarié agricole, exploitant ou fils d'exploitant, et désirer se reconvertir par une qualification en agriculture ou dans le secteur para-agricole.

2° - Etre français, (une dispense peut être obtenue pour les étrangers travaillant en France depuis plusieurs années).

3° - Etre âgé de 18 à 40 ans pour les candidats à la promotion sociale et de 17 à 45 ans pour les mutants professionnels.

4° - Attester de 3 années de pratique agricole ou d'études agricoles.

Aucun diplôme n'est exigé.

Un examen psychotechnique d'orientation professionnelle doublé d'un pré-stage de 2 semaines, permet de confirmer le choix d'un candidat et de le préparer au déroulement du stage.

Les personnes ne possédant pas les aptitudes requises, peuvent être dans les quinze premiers jours, avec leur accord, orientées, soit vers une autre profession, soit vers un centre de pré-formation et d'orientation progressive.

Les candidats admis doivent subir un examen médical.

Le stage débute par 2 semaines de recyclage et d'adaptation aux méthodes pédagogiques de formation pour adultes.

Le déroulement du stage proprement dit est alors d'une durée de 5 mois et demi (22 semaines), y compris les épreuves d'examen.

En fin de stage un examen théorique et pratique d'une durée de 3 jours, sous le contrôle d'une commission, détermine les résultats obtenus : ceux-ci sont en stage, de 40 %, en cours d'examen, de 60 %.

Les candidats ayant obtenu une moyenne générale supérieure à 60 % des points, se voient délivrer un diplôme de fin de stage « de mécaniciens, conducteurs de tracteurs ».

Aux candidats n'ayant pas obtenu le nombre de points suffisants, il est remis un certificat de participation au stage mentionnant les résultats obtenus.

Le conseil d'administration établit un règlement intérieur prévoyant les conditions dans lesquelles les stagiaires sont associés à la discipline de fonctionnement du centre.

CONDITIONS FINANCIERES

Salariés agricoles

Avantages :

- Bourse mensuelle de 100 F.
- Assurances sociales agricoles.
- Allocations familiales.

Mutants professionnels

Avantages

— Accordés par le Fonds d'action sociale pour l'aménagement des structures agricoles (F.A.S.A. S.A.).

Le candidat doit se renseigner près de son syndicat ou près de l'organisme de son département chargé des mutations professionnelles.

Fils d'exploitants et exploitants

Avantages

Ils ne peuvent bénéficier des avantages du F.A.S.A. S.A.

— Frais de stage à la charge du centre.

— Bourse complémentaire versée aux stagiaires d'un montant de 50 F.

PROGRAMMES ET METHODES

Le programme est basé sur deux axes principaux :

— formation professionnelle spécialisée,

— ouverture socio-économique.

Le programme de formation professionnelle se déroule en deux progressions principales et parallèles, avec deux équipes alternant leur programme chaque semaine.

ATELIER		MACHINISME	
TECHNOLOGIE	PRATIQUE	TECHNOLOGIE	PRATIQUE
METAUX	— Burinage - bédannage	LE TRACTEUR MOTEUR A ESSENCE	— Démontage — Réfection — Dépannage — Réglage
	— Limage		
	— Ajustage		
	— Forge		
	— Trempe - revenu - recuit		
	— Soudure S.O.A.		
CARBURANTS	— Soudure S.E.A.	MOTEUR DIESEL	— Tarage — Dépannage — Réglage
	— Soudure - Brasure		
	— Découpage au chalumeau		
LUBRIFIANTS	— Traçage	CONDUITE TRACTEUR	— Conduite de précision — Utilisation rationnelle — Conduite attelée — Conduite routière
	— Perçage		
	— Filetage		
PRODUITS DIVERS	— Taraudage	MACHINES AGRICOLES	— Démontage — Réfection — Mise au point — Utilisation — Réglage
	— Alésage		
	— Rivetage		
	— Normalisation		
DESSIN INDUSTRIEL	— Lecture	Etude Technologie	
	— Exécution		

PROGRAMME SOCIO-ECONOMIQUE

Une demi-journée est, chaque semaine, consacrée aux divers sujets de ce programme :

Présentation des organisations agricoles, économiques et sociales, agissant dans le milieu : organisations publiques, semi-publiques, professionnelles et de service.

Cours d'agriculture appliquée et de chimie : choix et emploi des engrais, et influences des diverses façons culturales.

Sujets économiques : systèmes économiques ; choix et investissements, rentabilité du machinisme ; organisation du travail ; aménagement de l'atelier et du magasin.

Le Comité des stagiaires est chargé d'établir et

de réaliser un programme libre de veillées d'information et d'animation socio-culturelles.

Méthodes. - Les notions de code de la route, de sécurité, d'hygiène, sont inclus dans chacun des cours théoriques et mis progressivement en application lors des exécutions pratiques.

Notation. - Les exercices pratiques sont notés par une commission composée de stagiaires en ce qui concerne les travaux d'atelier et par une mise en commun des résultats obtenus, entre moniteur et stagiaires pour les exercices de conduite.

Chaque stagiaire peut suivre sur un graphique les résultats obtenus, grâce à une courbe de progression générale, établie chaque mois.

Cette formule évite le classement et les comparaisons, elle peut permettre au stagiaire, face aux résultats obtenus, de préciser son choix d'orientation.

DISCUSSION

M. Aubé. — Combien existe-t-il en France de Centres de Formation Professionnelle Agricole ?

— Ne pourrait-on envisager des sessions très courtes et itinérantes ?

M. Pépin. — A ma connaissance, il doit exister en France une dizaine de centres agricoles privés de formation professionnelle pour adultes de 1^{er} et 2^me degré et, je crois, une bonne vingtaine de centres publics en annexe de lycées ou collèges agricoles, réalisant des stages de courte durée.

— Les sessions et stages de courte durée ont été un échec. C'est une erreur de vouloir donner aux salariés agricoles, qui ont eu moins de scolarité, une formation professionnelle accélérée.

Il est nécessaire de bien distinguer entre l'éveil professionnel d'une part et d'autre part la formation professionnelle et le perfectionnement.

Une action qui ne donne pas un métier, une situation, ne peut être considérée comme une action de formation professionnelle.

M. Rolland. — Concernant le recrutement des stagiaires des Centres de Promotion Professionnelle des Adultes, peut-on avoir approximativement la proportion des salariés, des fils d'exploitants et des exploitants ?

M. Pépin. — Le recrutement des stagiaires s'est trouvé radicalement modifié par l'application du décret sur les mutations professionnelles.

En 1963, la répartition était la suivante :

75 % de salariés agricoles

25 % de fils de petits exploitants.

En 1965, on compte :

25 % de salariés agricoles

65 % de fils d'exploitants

7 % de petits exploitants

3 % divers.

Vu l'énorme disparité des moyens financiers accordés aux salariés agricoles, par rapport aux mutants, ceux-ci,

et principalement les plus doués, s'orientent vers les sections d'industrie et du bâtiment de la F.P.A.

M. Bourdoncle. — Quelle est la nature et la composition du Conseil d'Administration de l'association que vous dirigez, et quel est son rôle effectif ?

M. Pépin. — L'Association nationale pour la promotion professionnelle des salariés de l'agriculture est composée de la façon suivante :

— 3 représentants des syndicats d'exploitants, F.N.S.E.A., C.N.J.A.

— 3 représentants de la F.G.A.-C.F.D.T.

— 3 représentants de la F.G.A.-C.G.T.-F.O.

— plus 5 membres élus.

Sont adjoints au titre des ministères intéressés, 3 conseillers techniques :

2 pour le ministère de l'Agriculture,

1 pour le Commissariat général du Plan d'équipement et de productivité.

— L'association a eu pour rôle, dans un premier temps, de lancer, de guider et de soutenir le centre de formation professionnelle et de recherche d'Essai ;

— dans un deuxième temps, de coordonner et de soutenir toutes les actions de formation professionnelle concernant les salariés agricoles ;

— dans un troisième, de promouvoir de nouvelles actions indispensables, dont plusieurs sont en cours de développement.

M. Legendre. — Au moment de l'élaboration des textes sur les mutations professionnelles agricoles, deux options étaient possibles : ou bien donner aux mutants des avantages (notamment SMIG + 20 %) analogues à ceux dont bénéficiaient les stagiaires des centres de formation professionnelle accélérée de l'industrie ; ou s'aligner sur les avantages beaucoup moindres consentis encore aux stagiaires de l'agriculture. C'est la première option qui a été choisie ainsi que des critères assez sévères d'ailleurs, pour la reconnaissance du surnombre des salariés. Si des salariés, ne répondant pas à

ces critères, sont entrés dans des centres para-agricoles, il est normal qu'ils aient dû muter dans un centre de F.P.A. (du bâtiment notamment) pour bénéficier d'avantages comparables financés par le fond national de l'emploi.

M. Pépin. — La disparition progressive des effectifs d'origine salariale depuis 1964 dans les centres agricoles et para-agricoles mise en parallèle avec la hausse des effectifs salariés agricoles dans les centres F.P.A. « bâtiment », prouve que l'application des textes régissant les mutations professionnelles provoque, contrairement à ce que certains pensaient, l'émigration du salariat agricole vers l'industrie.

Pourquoi ?

La plupart des salariés agricoles désirent ardemment se spécialiser, soit en agriculture, soit dans le secteur para-agricole, donc réaliser une mutation interne.

Dans la première option le stagiaire salarié bénéficie d'un stage gratuit, sans salaire, solution irréalisable pour la plupart des salariés agricoles.

Dans la seconde option, les critères concernant les salariés en surnombre sont tels qu'aucun ne peut prétendre en bénéficier.

Les résultats pour l'Ouest sont :

dossiers déposés	499
dossiers refusés	497
dossiers acceptés	2

En pratique, les salariés ne pouvant bénéficier des avantages de la formation professionnelle en agriculture ou en secteur para-agricole, n'ont que deux solutions :

— rester commis de ferme, ce que font les moins doués ou les plus défavorisés ;

— rentrer dans une section du bâtiment « F.P.A. ». 89 % des salariés agricoles de l'Ouest ayant quitté l'agriculture, ont subi cette solution.

Il est à souhaiter que les pouvoirs publics et les employeurs de main-d'œuvre comprennent un jour que la disparité n'est payante pour personne.

M. Renoult. — La formation professionnelle agricole est actuellement le fait :

d'initiatives publiques : ministère de l'agriculture (en annexe à certains lycées ou collèges agricoles, à certains Foyers de progrès agricole), de l'éducation nationale (en annexe à certains Collèges d'enseignement technique, transformation de cours post-scolaires agricoles), ministères du Travail, de la Santé Publique,

d'initiatives privées (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Salariés, Chambres d'Agriculture, Maisons Familiales d'Apprentissage Rural), etc...

Or il ne semble pas qu'un minimum de coordination préside aux créations en cours ; fait plus grave, certaines rivalités semblent même se faire jour dans les initiatives qui sont prises.

Par ailleurs, le placement des salariés issus du Centre dirigé par Monsieur Pépin se fait-il facilement, dans

quelles conditions, et vers quelles régions ? Quelle est la rémunération des salariés issus du Centre par rapport à leurs homologues n'ayant pas reçu de formation professionnelle ?

— Le conférencier est-il en mesure d'indiquer les initiatives qui, à sa connaissance et à ce jour, ont été prises en matière de formation professionnelle féminine ?

M. Pépin. — Il existe en France un certain nombre de centres de formation professionnelle pour adultes, d'origines les plus diverses : ces centres, publics ou privés, de différents niveaux, réalisent des stages plus ou moins longs et travaillent sans beaucoup d'harmonisation.

Faut-il qu'ils soient privés ou publics, là n'est pas la question.

Depuis longtemps, nous souhaitons une coordination sérieuse. Elle est indispensable, nous l'avons souvent réclamée.

Quant aux positions actuelles des Pouvoirs publics, que vous semblez critiquer, elles sont ce qu'elles sont et je n'ai ici aucun pouvoir, aucun mandat pour élaborer et donner la position de l'Association nationale dans ce domaine.

Les organisations syndicales composant l'Association ont ce pouvoir et ce rôle à jouer dans la discussion des propositions, je peux simplement vous dire qu'elles souhaitent ce dialogue avec les représentants des pouvoirs publics.

Pour le placement des stagiaires à la sortie du Centre, il n'existe pas de difficultés majeures. Variant évidemment avec les saisons, les offres d'emploi sont toujours en nombre très nettement supérieur à celui des demandes. Par exemple, à la rentrée du dernier stage, en septembre, 36 offres d'emploi étaient déjà en attente, pour 24 stagiaires.

Le centre met les employeurs et les stagiaires en relation, mais n'intervient jamais directement dans le marché, un service de placement est organisé par les anciens.

Certains stagiaires retournent travailler dans leurs départements d'origines de l'Ouest, mais la majorité trouve son travail dans une zone de 200 à 250 km autour de Paris.

Il est difficile de donner des chiffres précis en matière de salaire, car il y a de très grandes différences entre les régions, entre les départements socialement organisés ou inorganisés. Cependant, en période d'essai, l'écart entre le salaire minimum et le salaire maximum est de 2 F. 20 à 4 F. 00 de l'heure. Il serait difficile ici de comparer avec les professionnels n'ayant reçu aucune formation, mais il arrive que des stagiaires provenant de petite culture doublent ou triplent leur salaire à la sortie du centre.

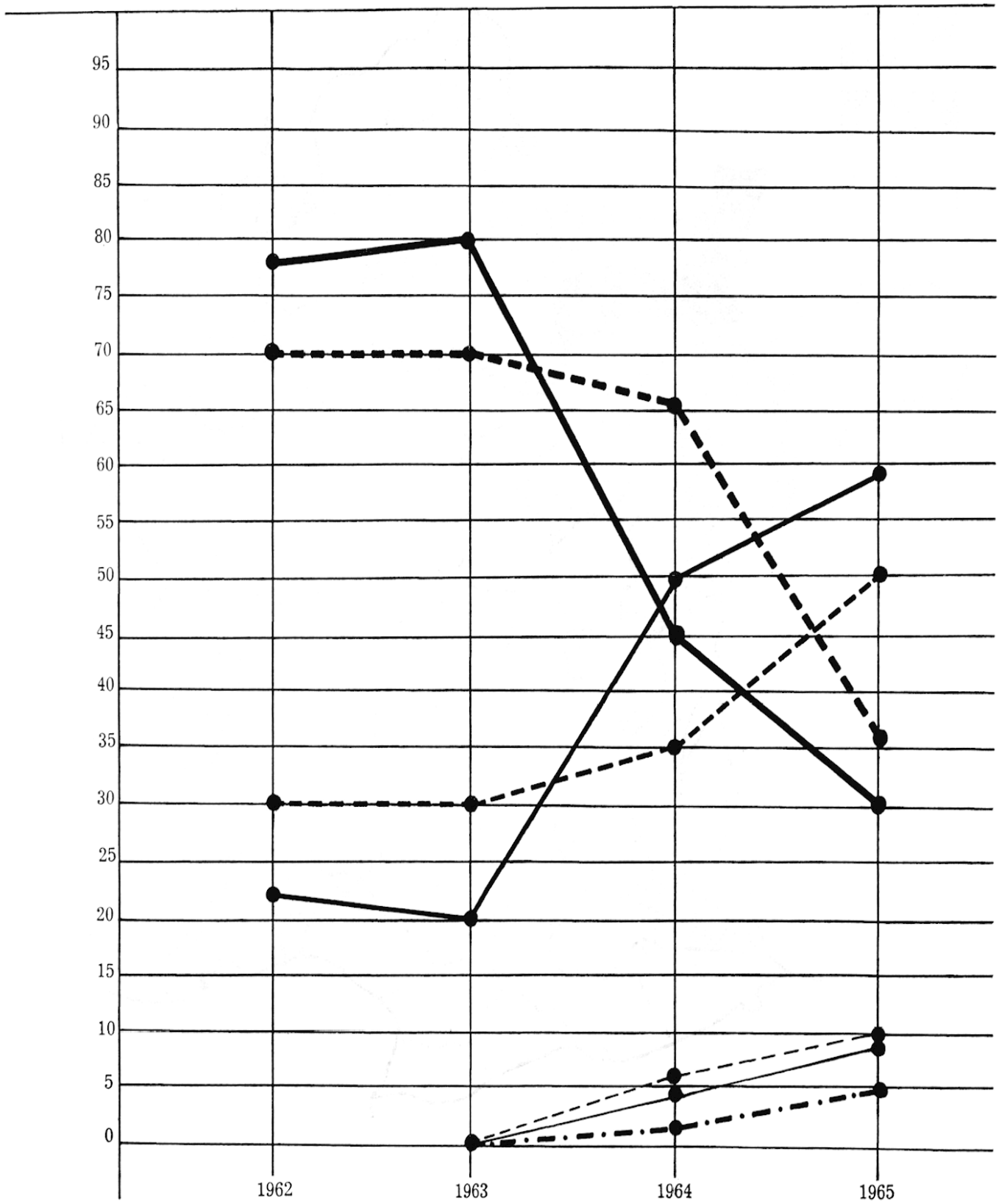
Quant à la troisième question concernant la formation féminine, il est vrai qu'il existe une véritable lacune dans ce secteur, mais je ne suis ni mandaté, ni qualifié pour y répondre.

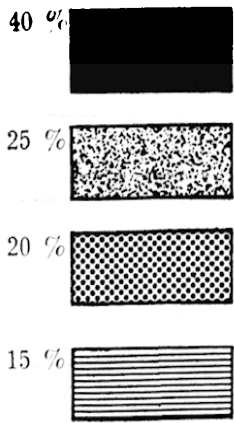
COURBES DU RECRUTEMENT DES STAGIAIRES

PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

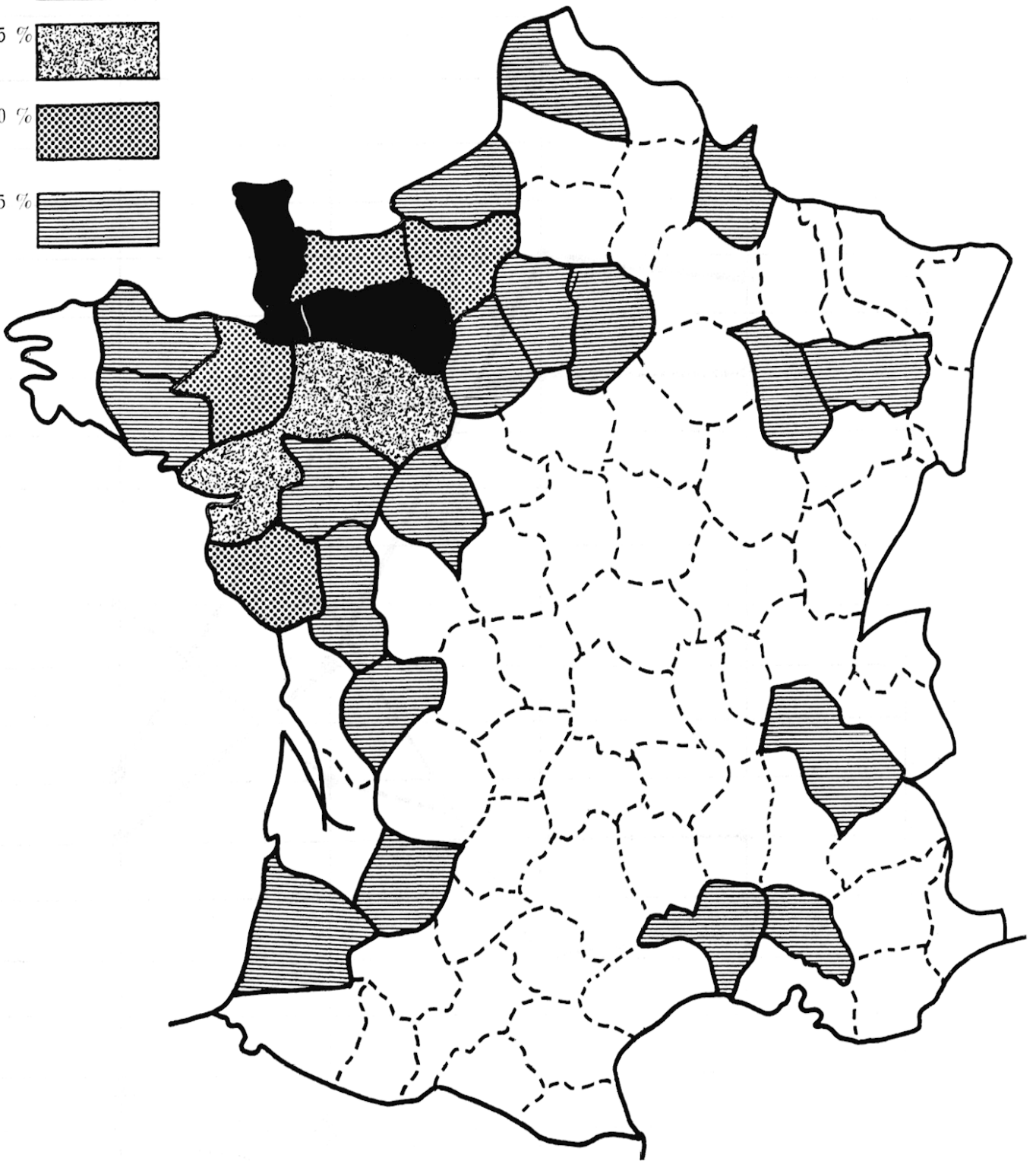
— Admissions
 - - - Demandes

Salariés Agricoles
 Fils d'Exploitants
 Exploitants
 . . . Divers





POURCENTAGES DU RECRUTEMENT PAR ZONES DEPUIS 1962



POURCENTAGES DES PLACEMENTS PAR ZONES DEPUIS 1963

