



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.

Perspectives pour la formation des salariés agricoles

Jean-François Chosson, P. Loupias

Résumé

La proportion de salariés agricoles touchés par les actions de formation continue reste, malgré les efforts des différents partenaires, relativement faible : environ 2 % du public potentiel. La recherche-action que nous avons entreprise, à partir d'une étude détaillée de la situation dans quatre départements, montre que le véritable débat se situe au niveau de la valorisation de la formation. Il s'agit donc, désormais, de mettre sur pieds des itinéraires de formation débouchant sur des niveaux de qualification — et de rémunération — reconnus.

Abstract

In spite of efforts from various sides, only a small number (2 %) of salaried farm workers have benefited from existing training programs. A study in four "départements " shows that the main issue is cashing in on training efforts. Programs must lead to recognized improvements in qualification and to better pay.

Citer ce document / Cite this document :

Chosson Jean-François, Loupias P. Perspectives pour la formation des salariés agricoles. In: Économie rurale. N°142, 1981. p. 24;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1981.4301>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1981_num_142_1_4301

Fichier pdf généré le 08/05/2018

PERSPECTIVES POUR LA FORMATION DES SALARIÉS AGRICOLES

CHOSSON J.-F., LOUPIAS P.

mots clés : Salariés agricoles, formation, unités de valeur, alternance.

INPSA, rue des Champs-Prévois, 21000 Dijon. Tél. (80) 66.73.27.

Résumé : La proportion de salariés agricoles touchés par les actions de formation continue reste, malgré les efforts des différents partenaires, relativement faible : environ 2 % du public potentiel. La recherche-action que nous avons entreprise, à partir d'une étude détaillée de la situation dans quatre départements, montre que le véritable débat se situe au niveau de la valorisation de la formation. Il s'agit donc, désormais, de mettre sur pieds des itinéraires de formation débouchant sur des niveaux de qualification — et de rémunération — reconnus.

THE OUTLOOK FOR TRAINING PROGRAMS FOR FARM WORKERS

Summary : In spite of efforts from various sides, only a small number (2 %) of salaried farm workers have benefited from existing training programs. A study in four "départements" shows that the main issue is cashing in on training efforts. Programs must lead to recognized improvements in qualification and to better pay.

La formation continue des salariés d'exploitations agricoles s'inscrit dans le cadre général de la loi de juillet 1971. Mais l'impact des actions engagées, notamment par le Fonds d'Assurance-Formation créé en 1972, reste limité. Notre recherche-action constitue une tentative visant à augmenter le nombre des salariés bénéficiaires de la formation.

En fonction de l'objectif général : **conduire les partenaires sociaux à un débat sur la valorisation de la formation**, nous avons engagé quatre opérations.

— Au niveau national, nous participons à un travail en cours pour aider le Conseil National de Gestion du Fonds à définir une politique générale en matière de pédagogie. En décembre prochain, un texte sera rédigé qui constituera la charte pédagogique du Fonds d'Assurance-Formation.

— Au niveau départemental, de nombreuses réunions ou sessions nous ont permis de diffuser auprès des formateurs quelques idées maîtresses, notamment la nécessité de traduire les séquences de formation en termes d'objectifs pédagogiques dûment précisés.

— Par ailleurs, nous avons réalisé quatre opérations qui se veulent exemplaires en matière de conception d'un stage de formation. Il s'est agi, dans un département témoin, de demander aux membres de la Commission paritaire de définir les objectifs généraux d'une séquence de formation après en avoir choisi le thème. Puis des formateurs ont ensuite, à partir de ce cadre, précisé les objectifs pédagogiques et mis au point des supports qui ont été testés. Désormais, ces documents, dont chaque ensemble constitue une unité utile pour quarante heures de formation environ, sont diffusés dans l'ensemble des centres qui le souhaitent.

— Enfin, nous venons d'engager une étude dont les perspectives générales se situent dans le cadre de la réforme en cours de l'enseignement agricole. Il s'agit d'imaginer un système d'unités de valeurs capitalisables — dont les séquences décrites ci-dessus pourraient constituer les premiers éléments — qui permettraient aux salariés d'accéder à des niveaux de formation reconnus en prenant par exemple, comme paliers de référence :

- la capacité professionnelle (200 heures) ;
- le Brevet Professionnel Agricole (800 heures), qui est d'ailleurs, selon la circulaire qui l'organise, destiné aux salariés « hautement qualifiés ».

Lorsque l'ensemble du dispositif sera en place, lorsque les partenaires sociaux se seront mis d'accord sur l'articulation entre les paliers de formation et les niveaux de rémunération, nous pensons que le nombre des salariés agricoles concernés par la formation augmentera sensiblement.

Les principaux obstacles

Les quatre études départementales que nous avons conduites nous ont permis de mieux préciser les obstacles.

— Vient, en premier lieu, l'ensemble des caractéristiques socio-professionnelles du public concerné : isolement géographique, conditions de vie difficiles, faible niveau de formation initiale.

— Il est possible, d'autre part, d'observer une curieuse convergence entre les réticences des employeurs et l'image négative de la formation qui transparaît dans le discours des salariés comme dans celui des représentants syndicaux.

— Mais le point-clé, la plupart du temps non exprimé, concerne l'évaluation des actions de formation donc leur prise en compte dans le cadre des conventions collectives, notamment pour les grilles indiciaires.

Les interventions

Elles sont orientées en fonction de trois principes majeurs :

- La formation doit se faire à partir de la situation professionnelle des intéressés. S'il n'est, bien entendu, pas question d'une étroite adaptation à un poste de travail, il ne peut s'agir, non plus d'une formation qui serait en complète rupture avec les réalités de l'emploi.
- Il appartient au formateur de proposer, a priori, des objectifs clairs et précis et non de se limiter à une analyse des besoins qui, la plupart du temps, ne fait que reproduire des stéréotypes liés au discours dominant.
- Les actions de formation doivent tenir compte de la « conscience possible » des partenaires sociaux qui travaillent au sein des instances paritaires gérant les crédits affectés à ce secteur.