



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.

La formation des salariés d'exploitations agricoles

P. Loupias, Daniel Jacobi

Abstract

Further education of farming workers - The evaluation admitted for workers is more the result of social and economical state than the result of acknowledgement of their own abilities. What are the conditions required to modify this state of things?

Résumé

La qualification reconnue aux salariés est plus le produit d'un état d'équilibre économique et social que le résultat de la prise en compte effective de leurs capacités. A quelles conditions la formation peut-elle contribuer à modifier cet état de fait ?

Citer ce document / Cite this document :

Loupias P., Jacobi Daniel. La formation des salariés d'exploitations agricoles. In: Économie rurale. N°162, 1984. p. 30;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1984.3077>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1984_num_162_1_3077

Fichier pdf généré le 08/05/2018

LA FORMATION DES SALARIÉS D'EXPLOITATIONS AGRICOLES

LOUPIAS Paul, JACOBI Daniel

Mots-clés : Salariés, qualification, unités capitalisables, conventions collectives.

Institut National de la Promotion Supérieure Agricole, rue des Champs-Prévois, 21100 Dijon. Tél. (80) 66.72.27

Résumé : La qualification reconnue aux salariés est plus le produit d'un état d'équilibre économique et social que le résultat de la prise en compte effective de leurs capacités. A quelles conditions la formation peut-elle contribuer à modifier cet état de fait ?

FURTHER EDUCATION OF FARMING WORKERS

Summary : *The evaluation admitted for workers is more the result of social and economical state than the result of acknowledgement of their own abilities. What are the conditions required to modify this state of things?*

Formation et qualification : enjeux économiques

Une opinion commune, très largement répandue, assigne à la formation continue une fonction de régulation des rapports entre employeurs et salariés et une fonction d'adaptation des travailleurs aux évolutions techniques.

L'étude que nous avons conduite nous a permis de constater que ces a priori n'étaient vérifiés ni dans les points de vue des employeurs ni dans l'attitude des salariés vis-à-vis de la formation.

Nous avons sollicité l'opinion des responsables par le biais d'entretiens guidés dont nous avons analysé le contenu.

Au-delà des discours officiels affirmant que la formation est « une priorité pour tous », nous avons, en premier lieu, constaté que le public-cible idéal est défini comme devant être jeune et déjà formé alors que, notoirement, la catégorie des salariés agricoles comporte majoritairement des hommes âgés et sous-formés.

Derrière des affirmations à caractère pédagogique mettant en avant la nécessité de lier théorie et pratique, la plupart des employeurs expriment leur préférence pour une formation très utilitaire de praticiens dociles.

Enfin, les appréciations sur la nature et la portée des actions de formation montrent que la tendance est à considérer le surcroît acquis d'efficacité comme un élément n'entrant pas, ou peu, dans la définition de la qualification des salariés.

179 salariés se sont exprimés sur les mêmes thèmes par le biais d'un questionnaire.

Deux sur trois d'entre eux estiment que ce qu'ils ont appris à l'école leur est utile dans leur métier. Le mythe de « l'école-repoussoir » souvent mis en avant pour justifier des formations étroitement pratiques ne serait-il qu'un alibi ?

Huit sur dix estiment que l'expérience ne suffit pas pour exercer convenablement leur métier. Ici encore, cette opinion contredit une idée reçue sur la valeur de l'apprentissage « sur le tas ».

Au fond, ce n'est pas spécialement de pédagogie dont les salariés se soucient : sept sur dix d'entre eux considèrent que si les classifications indiciaires, donc les salaires, tenaient compte de l'effort de formation, leur participation aux stages serait plus importante.

Nous avons, d'autre part, examiné les conventions collectives régionales et nationales et vérifié qu'il n'existe pas de relation générale et stable entre formation, qualification et classement indiciaire.

Le développement de la formation continue des salariés d'exploitations agricoles passe donc bien par une meilleure connaissance des composantes de leur qualification et par la prise en compte, dans leur statut professionnel, de l'ensemble des capacités qu'ils mettent en œuvre. L'objet de l'expérimentation que nous avons mise en place est de contribuer à clarifier cet enjeu.

Principes et modalités de l'expérimentation

L'insertion de la formation continue dans le cadre des rapports économiques entre employeurs et salariés pose une série de questions à la fois pédagogiques et stratégiques.

Les définitions habituelles de la qualification tiennent-elles effectivement compte de l'ensemble des capacités et habiletés mises en œuvre par les salariés ?

Comment reconnaître, en début de formation, l'expérience professionnelle acquise ?

Comment garantir des niveaux de sortie fiables et admis par les conventions collectives ?

Employeurs, salariés et formateurs se sont mis d'accord sur trois principes :

- Un diplôme ne sanctionne pas une durée de formation, mais l'acquisition d'un certain nombre de capacités définies à l'avance.
- C'est donc au regard d'un « référentiel » que doivent être établis les parcours individuels, variables en fonction des acquis antérieurs.
- Pour qu'une formation puisse être socialement authentifiée, elle doit faire l'objet d'une évaluation rigoureuse, garantissant la maîtrise par le stagiaire des capacités décrites par les référentiels.

Huit centres de formation sont en train, après avoir défini, en liaison avec les partenaires, les éléments constitutifs de la qualification, de préciser les procédures d'orientation qui permettront de déterminer des parcours adaptés au profil de chaque candidat. Ensuite, la formation devra conduire chaque salarié au Brevet Professionnel et au statut d'ouvrier hautement qualifié.

Nous sommes conscients du fait que la réussite de cette opération dépend plus des négociations entre employeurs et salariés que de la pertinence de l'approche pédagogique.