



Projet AGRI-TRANS:

Transparence dans la formation professionnelle agricole

Les standards européens dans la pratique expliqués à l'exemple du technicien
d'élevage porcin
29.09.2008 – 30.09.2010

Rapport national concernant le système de formation générale et agricole
Exemple: technicien d'élevage porcin

Allemagne (IG BAU/Peco-Institut)

Présenté au séminaire régional à Berlin



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Le système allemand de la formation professionnelle expliqué à l'exemple du technicien d'élevage porcin – Projet Agritrans

L'importance de l'agriculture¹

En 2007, l'Union Européenne (UE-27) comptait environ 13 millions d'exploitations et 172,5 millions d'hectares de surface agricole. Après la France et l'Espagne, l'Allemagne est numéro 3 des pays ayant la plus grande surface agricole (9,8 %), mais numéro neuf si le critère est le nombre d'exploitations agricoles. Au sein de l'UE-2, la Roumanie, la Pologne, l'Italie et l'Espagne possèdent de loin le plus grand nombre d'exploitations agricoles, à savoir deux tiers (66%).

En 2007, en Allemagne, 374.500 structures agricoles exploitaient environ 17 millions d'hectares de SAU : champs, de prairies permanentes et cultures permanentes. **De 1999 à 2007, le nombre des exploitations agricoles a diminué de 20,7%**, ce qui correspond à **un recul annuel de 2,6%**. Pendant cette même période, la SAU a diminué seulement de 1,1%.

L'adaptation structurelle conduit à l'agrandissement permanent des exploitations et un recul simultané du nombre de ces exploitations. Avant 1999, c'est surtout le nombre des exploitations de moins de 50 hectares de SAU qui était concerné. Le nombre des exploitations de plus de 100 hectares de SAU en revanche augmente : après 1999, cette augmentation était de 30,%, et le nombre atteignait 31.900 exploitations, dont 9.000 se situent dans les nouveaux länder, et 10.300 dans le Nord de l'Allemagne (Schleswig-Holstein, Basse-Saxe). Le taux des surfaces agricoles exploitées par ces structures (de plus de 100 hectares de SAU) augmente dans les mêmes proportions ; en 2007, il avait déjà atteint 52,2%.

Cette modification permanente de la structure des exploitations est due au développement politique et économique. D'un point de vue économique, les structures agricoles sont impactées par la rationalisation suite à l'emploi de machines plus performantes, de l'optimisation des procédés de production et du matériel d'exploitation, ainsi que suite aux progrès de l'élevage. Les conditions cadres politiques sont définies par l'Union Européenne. Or, ces dernières décennies, la Politique Agricole Commune (PAC) a fait l'objet de nombreuses réformes et subi de profonds changements.

Ces dernières années, c'est essentiellement dans les länder de l'ancienne Allemagne de l'Ouest que la **structure des exploitations** a changé, tandis que dans les nouveaux länder, cette modification est restée relativement limitée: sur le territoire de l'ancienne RFA, entre 1999 et 2007, le nombre des exploitations est passé de 441.600 à 344.400 (-22%), alors que dans les nouveaux länder, ce nombre est passé de 30.400 à 30.100 (-1%). Cette différence s'explique par le contexte historique. L'agriculture des nouveaux länder est caractérisée par un faible nombre de structures exploitant des surfaces importantes, dans l'ancienne RFA, ce sont les structures familiales qui prévalent, petite ou moyennes, et elles exploitent des surfaces agricoles relativement modestes, surtout dans le Sud de l'Allemagne (Bade-Württemberg, Bavière).

¹ Voir Destatis (Ég..) (2009) Landwirtschaft in Deutschland und der Europäischen Union 2009. Auteur: Dr. Peter Gurrath

95% des exploitations agricoles sont des structures familiales. Elles sont à l'origine de la majeure partie de la production agricole de l'Allemagne. En revanche, le nombre des sociétés de personnes et les personnes morales (sociétés de capitaux et coopératives enregistrées) jouent un rôle très secondaire. Ainsi, en 2007, 98,6% des exploitations agricoles étaient dirigées par des personnes physiques, et seulement 1,4% par des personnes morales. Depuis 1999, ces proportions ont peu changé. La plupart des exploitations agricoles allemandes sont des exploitations d'apport. En 2007, 154.500 d'entre elles étaient conduites par une personne dont c'était l'activité principale (45%), et 191.800 étaient des exploitations d'apport (55%).

La production agricole représente environ 1% de l'économie totale. Cependant, **80% des besoins alimentaires sont couverts par la production nationale.**

Emploi

En 2007, 1,3 millions de salariés travaillaient dans l'agriculture, ce qui correspond à une baisse de 12,9% par rapport à 1999. Les modifications structurelles décrites plus haut affectent le nombre d'exploitations, et par conséquent le nombre de salariés agricoles, surtout dans les länder de l'ancienne RFA: dans cette partie de l'Allemagne, depuis 1999, le nombre des salariés agricoles a baissé de 13,9% pour atteindre 1,1 millions en 2007. Dans les nouveaux länder et pour la même période, ce chiffre a baissé de seulement 5,6%, pour atteindre 159.400. Si on divise les salariés de l'agriculture en salariés membres de la famille d'un côté, et salariés externes à la famille de l'autre, en 2007, l'Allemagne correspond au profil suivant : 728.600 salariés membres de la famille, et 522.800 salariés externes à la famille, dont 336.300 saisonniers.

La baisse du nombre de salariés correspond essentiellement à la **diminution des salariés membres de la famille** (-22,6% entre 1999 et 2007). Pour cette même période, le nombre des salariés externes à la famille a baissé de seulement 4,7%, pour passer de 195.900 à 186.600 personnes. En raison de la grande proportions d'exploitations familiales dans les länder de l'ancienne RFA, c'est surtout cette partie de l'Allemagne qui est concernée par le phénomène de la diminution de la main d'œuvre agricole. Avec un taux de 63,1%, les salariés membres de la famille représentaient le gros des salariés agricoles (689.300 personnes). Dans les nouveaux länder, ce sont les salariés externes à la famille qui dominent, en raison de la structure juridique des exploitations (sociétés de personnes et personnes morales): 75,4% des 159.400 salariés étaient externes à la famille. Seulement une personne sur quatre faisait partie de la famille (39.300 personnes).

La baisse des unités de travail humain rapportées à la SAU est un indice **de la meilleure productivité**, parallèlement à une baisse du nombre de salariés. En 1999, ce taux était encore de 3,6 unités de travail humain par 100 hectares de SAU, en 2007, il n'était plus que de 3,1 unités de travail humain (-3,9%).

Ces dernières années, **l'agriculture biologique** connaît une croissance régulière: lors du recensement des structures agricoles en 2007, 14.500 exploitations biologiques ont été listées, un chiffre qui correspond à 3,9% du total des exploitations, et à une croissance de plus de 50% depuis le dernier recensement de 1999 (+51,2%, +4.900 exploitations).

L'importance de l'industrie porcine

Après la Chine, l'UE-27 est le plus grand producteur porcin au monde: en 2007, le cheptel total s'élevait à 160 millions d'animaux (Chine: 502 millions d'animaux), dont 77,9% (124,7 millions) dans les porcheries de l'UE-15, et presque un quart dans les nouveaux états membres.

À l'intérieur de l'UE, l'Allemagne est responsable d'une grande partie des productions agricoles ; elle est notamment **le plus grand producteur porcin de l'UE**. En mai 2009, 67000 élevages possédaient 26,9 millions de porcs. Il faut comparer ce chiffre à celui du cheptel bovin, qui s'élevait à seulement 12,9 millions d'animaux. Depuis novembre 2008, le cheptel porcin a augmenté de 0,6%. Parmi les différents länder, c'est la Basse-Saxe qui compte le plus grand nombre de porcs (env. 8,2 millions), suivi par la Rhénanie du Nord-Westphalie avec environ 6,5 millions d'animaux. 54,4% du cheptel porcin global se répartit par conséquent sur ces deux länder.

En 2007, l'Allemagne a consommé 89,6 kg **de viande par habitant**, 2,9 kg de plus que l'année précédente, dont 55,7 kg de viande de porc (+1,2 kg). Depuis, on note un léger recul.

Avant 2008, on note un **recul des élevages porcins**, un phénomène qui n'a pas perduré entre 2008 et 2009. Mais en 2009, le nombre des éleveurs de porcs a baissé de 11% par rapport à mai 2008. Ces résultats sont le reflet de la crise qui a sévi sur le marché du porc: en 2007, la diminution des revenus de l'engraissement entraîne une baisse de la demande de porcelets et de leur prix. Au cours de second semestre 2008, la situation économique du secteur porcin s'améliore, car les bonnes récoltes et la crise financière mondiale ont fait baisser le prix des céréales et du pétrole, et donc les coûts de production. Parallèlement, les prix du porc d'abattage payé à l'éleveur a augmenté.

Exploitations élevant des porcs, et cheptel porcin

Exploitation/cheptel	Exploitation/cheptel	
	Novembre 2008	Mai 2009
	en 1.000	
Total des exploitations ayant des porcs	67,1	67,3
Dont porcs d'élevage	23,7	22,8
Nombre total de porcs	26.718,6	26.948,3
Dont porcelets de moins de 20kg de poids vif	6.550,5	6.804,5
Jeunes porcs de 20 à moins de 50kg de poids vif	6.657,6	6.315,5
Porcs à l'engraissement	11.181,0	11.488,7
50 kg à moins de 80 kg de poids vif	5.540,3	5.545,8
80 à moins de 110 kg de poids vif	4.762,5	5.104,2
110 et plus	878,2	838,8
Porcs reproducteurs (50 kg et plus)	2.329,6	2.339,6
Truies au total	2.296,4	2.306,9
Jeunes truies gestantes	267,4	284,5
Autres truies gestantes	1.365,4	1.372,7
Jeunes truies non gestantes	251,2	239,6
Autres truies non gestantes	412,3	409,8
Verrats de reproduction	33,2	32,6

Source: Bureau Fédéral des Statistiques 2009

Considéré à long terme, **l'importance de la production porcine en Allemagne augmente**. Ainsi, de décembre 1998 à novembre 2008, le cheptel porcin global a augmenté de 420.000 ou de 1,6%. **C'est l'engraissement qui a connu la plus forte croissance**, avec un plus d'1,1 millions d'animaux, ou +10,8%. Dans le même temps, le nombre de truies et de verrats reproducteurs a considérablement di-

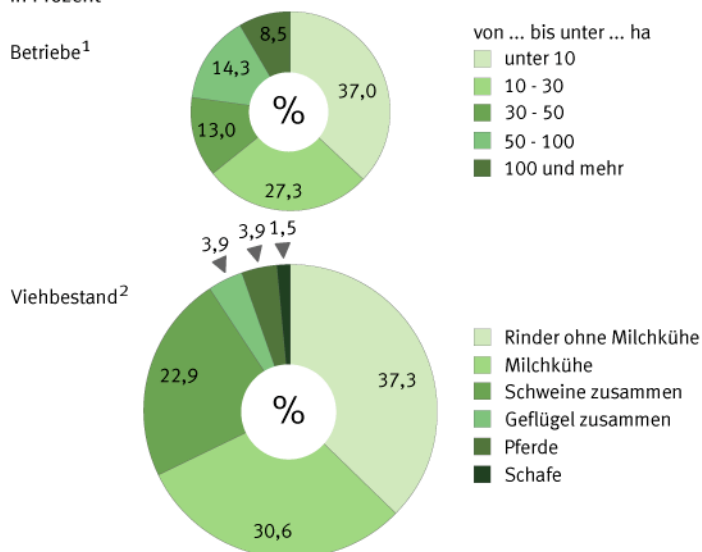
minué: -14,7%, pour atteindre 2,3 millions d'animaux, alors que le cheptel des porcelets a baissé de seulement 23.000 ou de 0,4%, pour atteindre 6,6 millions d'animaux. Cette évolution est due aux progrès des techniques d'élevages et d'une meilleure gestion des bâtiments d'un côté, et d'une plus forte importation de porcelets de l'autre.

Le cheptel moyen d'une exploitation est de 398 animaux, et on note une **forte disparité des tailles des exploitations en fonction des régions**. Dans le Nord et dans l'Est de l'Allemagne, les exploitations sont bien plus grandes que dans le Sud. (Mecklembourg-Poméranie Occidentale, Saxe-Anhalt plus de 1000 porcs par exploitation; Bavière, Hesse, Rhénanie-Palatinat et Sarre moins de 200 porcs par exploitation).

C'est surtout le secteur de l'engraissement qui a connu une **forte concentration** ces dernières années : Ainsi, en mai 2007, 1.900 exploitations possédant au moins 1.000 porcs à l'engraissement produisent 31,3% du total de ce type de porcs, contre 14,3% en 1997. Dans le même temps, la proportion de porcs d'engraissement produits par des exploitations de 50 à 999 animaux a baissé dans le même ordre de grandeur: en mai 2007, 64,9% des animaux se trouvaient dans des exploitations de 50 à 999 animaux, il y a dix ans, ils étaient 75,5%.

Landwirtschaftliche Betriebe 2007 nach Betriebsgrößen und Viehbestand

in Prozent



¹ Landwirtschaftliche Betriebe mit einer landwirtschaftlich genutzten Fläche von mindestens

2 ha und mehr bzw. mit einer Mindestgröße an Erzeugungseinheiten.

² Berechnung der Anteile auf Basis des zuvor in Großvieheinheiten umgerechneten Viehbestandes.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2008

L'emploi dans la production porcine

Au total, environ 130.000 personnes travaillent dans des exploitations élevant des porcs, sans que l'on puisse donner avec certitude le nombre des salariés. Cependant, on observe une tendance selon laquelle le nombre des salariés augmente avec la taille des exploitations.

Un technicien d'élevage porcin issu d'une formation reconnue pourra exercer ses activités dans des **domaines très variés**. Il pourra travailler dans une exploitation ayant une production porcine, pour les

groupements ou institutions agricoles, dans les cliniques vétérinaires ou les laboratoires, les institutions de formation, pour des installateurs de porcherie, le négoce ou l'administration agricole.

En Allemagne, les élevages porcins sont confrontés **à la fois à un manque d'apprentis et à un manque de main d'œuvre qualifiée**, car trop peu de jeunes veulent suivre une formation de techniciens porcins. Par ailleurs, les jeunes ayant achevé leur formation ne rejoignent pas directement les élevages, mais se dirigent plutôt vers des métiers parallèles. Ce phénomène est dû à la mauvaise image des métiers de l'élevage porcine, et à l'absence d'information concernant les activités de ce secteur, par ignorance de la haute technicité, de la modernité des exploitations et du besoin de main d'œuvre qualifiée. Il est vrai que parfois, les conditions de travail sont dures et rébarbatives, si bien que bon nombre de salariés ne travaillent pas longtemps dans le secteur de l'élevage porcine.

Les conditions de travail

L'Allemagne a développé une **large culture de la participation**, acceptée par tous les acteurs sociaux, même s'il y a toujours des tentatives pour limiter la cogestion syndicale dans les entreprises. Les aides européennes offrent ici de nouvelles opportunités allant jusqu'à la cogestion économique.

En Allemagne, les partenaires sociaux négocient les conventions collectives de façon autonome. L'agriculture, l'horticulture et la sylviculture privée ont des conventions collectives nationales, qui sont négociées au niveau régional. Avant les négociations régionales, l'agriculture élabore des recommandations fédérales dans le cadre d'une négociation collective ; cette recommandation est appliquée ensuite dans les régions. Pour l'agriculture, le contrat collectif correspond à la recommandation fédérale.

Le **salairé moyen d'un salarié de l'agriculture** (salarié qualifié ayant une expérience professionnelle de 2 ans²) est de 10,80 Euros/h. Cependant, il existe des grandes disparités régionales, à savoir des disparités Est-Ouest, et des disparités Nord-Sud.³

- Le salaire moyen brut dans les nouveaux länder est de 1.388 Euros
- Le salaire moyen brut dans les länder du Nord de l'Allemagne est de 1.890 Euros
- Et dans les länder du Sud/de l'Ouest il est de 1.990 Euros.

Le syndicat IG BAU part du principe que **40-50% des exploitations respectent les conventions collectives**, et qu'environ 60.000 salariés (agricoles) sont payés conformément à ces conventions. La majorité des entreprises liées par des conventions collectives (membres des confédérations) respectent les contrats collectifs.

Alors qu'environ 10 % des salariés de l'agriculture sont **syndiqués**, ce taux tombe à 2-3% dans le secteur porcine, et globalement, ces chiffres sont en recul.

En Allemagne, le **temps de travail** mathématique est de 2.088 heures par an, pour une semaine de 40 heures. Déduction faite des jours fériés et des congés, cet horaire tombe à 1.795 par an.

² <http://agri-info.eu>

³

<http://www.jobturbo.de/Content/GehaltsvergleichDetail.aspx?Beruf=Tierwirt%20Ausb.&id=4d936a6f-de39-4cee-81d4-f68f956dd356&show=Lohngefalle>, 30.11.09

Les conventions collectives instaurent une semaine de **40 heures**, ce qui correspond à une fourchette de 38 h à 45 h, en fonction des arrangements flexibles au sein des différentes exploitations.

La **protection et la santé au travail** sont du ressort des instances nationales et des organismes professionnels. Ces derniers sont des instances tripartites ; la protection au travail est gérée par les représentants des salariés et des employeurs. Dans les grandes entreprises, la mise en application des mesures de protection et de santé se fait pratiquement sans problèmes, dans les petites exploitations, ce n'est pas le cas.

Les revendications syndicales

Aujourd'hui, l'Allemagne est confrontée à un phénomène de bas salaire dans certains secteurs. Environ 10% de tous les salariés travaillent dans une activité à bas salaire. Il est à craindre que la libre circulation des salariés dans tous les pays membres de l'UE mise en application dès 2013 accentuera ce phénomène, qui risque de toucher le secteur porcin, le transformant en un secteur à bas salaire de plus. C'est pourquoi les syndicats concernés, surtout IG BAU, exigent l'instauration, l'application et le contrôle de normes légales obligatoires concernant la rétribution, le bien-être animal, l'environnement, la protection et la santé au travail, le maintien des instances collectives et la formation continue des salariés dans le sens d'un apprentissage tout au long de la vie, et ce pour toutes les exploitations.

La formation professionnelle générale en Allemagne

Les instances compétentes

Les différentes compétences nationales sont réparties entre la Fédération et les **länder**. Ces derniers sont en charge de l'éducation publique, et donc de la formation professionnelle scolaire. L'harmonisation des législations des 16 länder se fait au niveau de la conférence permanente des ministres de l'éducation. C'est elle qui met au point les programmes de formation, en accord avec la Fédération.

La **Fédération**, quant à elle, est en charge de la formation professionnelle extra-scolaire et intra-entreprise, sous la coordination du ministère fédéral de l'éducation et de la recherche. Ce dernier est habilité à homologuer des métiers et à édicter des règlements de formation. Ces derniers sont préparés par l'institut fédéral pour la formation professionnelle (Bundesinstitut für berufliche Bildung = BIBB) en accord avec les länder. S'il y a des conflits de compétences, c'est moins entre la Fédération et les länder qu'entre les länder eux-mêmes.

Les lois importantes dans le domaine de la formation professionnelle:

- La loi sur la formation professionnelle (Berufsbildungsgesetz) du 1er avril 2005
- Code de l'artisanat (Handwerksordnung)
- Ordonnance sur l'homologation des formateurs (Ausbilder-Eignungsverordnung)
- Loi sur la protection des jeunes au travail (Jugendarbeitsschutzgesetz)
- Loi sur l'organisation sociale de l'entreprise (Betriebsverfassungsgesetz)
- Loi sur la promotion de la formation continue et la promotion professionnelle (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)
- Loi sur la protection de l'enseignement à distance (Fernunterrichtsschutzgesetz)

L'Agence fédérale pour le travail conseille et assure la promotion de la formation professionnelle pour les jeunes et les entreprises.

Différents **partenaires de la formation** interviennent dans l'économie: l'industrie, le commerce, l'artisanat, l'agriculture, les professions libérales, les administrations publiques, les services de santé et plus de 900 instituts de formation interentreprises.

Les chambres et les instances compétentes de l'état sont chargées de conseiller les entreprises, d'enregistrer les apprentis, de certifier l'homologation des formateurs, de faire passer les examens et de conduire le dialogue social au niveau régional.

Au niveau fédéral, **les partenaires sociaux sont intégrés** au comité central de l'institut fédéral pour la formation professionnelle des différents ministères concernés, et au niveau régional aux comités pour la formation professionnelle et aux comités d'examens des chambres. Ces dernières supervisent et pilotent la préparation à la formation professionnelle, la formation professionnelle et la formation continue.

Les missions des partenaires sociaux aux différents niveaux:

- 1) Niveau national: participation à la mise au point des programmes et normes de formation et des recommandations;
- 2) Niveau länder: formulation de recommandations dans tous les domaines de la formation professionnelle, en particulier dans le cadre de la coordination école-entreprise;
- 3) Niveau régional: conseils, suivi de la formation au sein des entreprises, examens et diplômes;
- 4) Niveau sectoriel: négociations dans le cadre de l'offres des places de formation, accords tarifaires concernant la rémunération des apprentis;
- 5) Niveau entreprise: programmation et mise en place des formations dans les entreprises.

La formation professionnelle second cycle II

Le système par alternance (système dual)

Le système allemand de formation professionnelle est appelé « système dual », car la formation se passe alternativement en milieu scolaire et dans une entreprise. En règle générale, elle dure trois ans. Parallèlement, il existe des formations d'une durée de deux ans, et la formation étalée sur trois ans peut, dans certains cas, être ramenée à une durée plus courte par exemple pour des apprentis bacheliers.

Avant de commencer une formation, il faut que le jeune ait achevé sa scolarité obligatoire, c'est la seule condition d'admission. Par principe, la formation est ouverte à tous. Cependant, en règle générale, les apprentis ont l'équivalent du brevet des collèges ou un examen donnant accès à une formation supérieure.

La formation base sur une un contrat de formation professionnelle conclu entre l'entreprise d'accueil et le jeune. En règle générale, l'apprenti est dans l'entreprise pendant trois à quatre jours, puis deux jours à l'école.

Les **entreprises prennent en charge les coûts** de la formation interentreprises et versent à l'apprenti une **rémunération** contractuelle convenue entre els partenaires sociaux. Le montant de la rémunération augmente chaque année, et elle correspond à peu près au tiers du salaire de début de carrière d'un salarié qualifié.

La **formation en entreprise** est régie par le règlement d'apprentissage sous la forme d'un plan individuel de formation mis au point par l'entreprise d'accueil. Seules des entreprises aptes à transmettre les qualifications exigées par le règlement d'apprentissage sont homologuées, et leur aptitude est contrôlée par les chambres. Ces dernières suivent également le déroulement de la formation.

Le **règlement d'apprentissage** définit l'agenda et le contenu de la formation ; dans certains cas, les entreprises peuvent modifier ces derniers en fonction de leurs spécificités. Il arrive en particulier que les PME ne soient pas en mesure de transmettre tous les contenus d'une formation par manque d'un personnel qualifié, ou parce que en raison de leur spécialisation, elles ne couvrent pas le contenu exhaustif de la formation. Ces lacunes pourront être comblées dans des instituts de formation interentreprises financées par les corporations des différents secteurs économiques et subventionnées par le ministère de l'éducation. Par ailleurs, plusieurs entreprises peuvent s'associer pour se compléter et former ensemble leurs apprentis.

L'école professionnelle (Berufsschule) a pour rôle d'élargir la formation professionnelle initiale et continuer ainsi que la culture générale. Le programme est composé des matières professionnelles spécifiques et des matières générales telles que l'allemand, l'éducation civique, l'économie, les langues étrangères, le sport et la religion. La répartition des cours sur la semaine se fait en accord avec l'entreprise. Les écoles professionnelles sont gratuites. (De plus amples informations sont disponibles à l'adresse www.bibb.de)

Les écoles professionnelles à plein temps

Cette catégorie d'écoles inclut les écoles professionnelles, les écoles techniques secondaires, les lycées professionnels et les écoles professionnelles supérieures.

- Les **écoles professionnelles** transmettent une partie de la formation professionnelle nécessaire à un ou plusieurs métiers, ou elles conduisent les apprenants vers un métier. Dans le cadre de la formation par alternance, les élèves ayant suivi cette scolarité peuvent se voir accorder une équivalence de la première année. Pour pouvoir accéder à cette formation, il faut avoir achevé la scolarité obligatoire.
- Les **écoles techniques secondaires** correspondent aux classes 11 et 12 (17-18 ans) ; pour y accéder, le brevet des collèges est requis. La première année correspond à une formation pratique dans l'entreprise, suivie en parallèle des cours scolaires. La seconde année est consacrée à un enseignement général et spécifique.
- Les **lycées professionnels** ne proposent pas de premier cycle. Ils conduisent à un baccalauréat, et l'enseignement peut être spécialisé en économie, en technique, en alimentation, en économie agricole, en santé, dans le secteur social et en technologies de communication.
- Seuls quelques länder possèdent des **écoles professionnelles supérieures**. La scolarité y dure deux ans, et à l'issue d'un apprentissage par alternance, elles mènent les apprentis vers un baccalauréat.

La préparation de la formation professionnelle

La formation professionnelle proprement dite peut être précédée par *une année de formation professionnelle fondamentale*, spécifique en fonction des secteurs professionnels visés, qui pourra valoir à l'apprenant une équivalence de la première années de formation du système par alternance.

L'année préparatoire à la formation professionnelle est une autre voie ; elle s'adresse aux jeunes sans diplôme scolaire, qui pourront ainsi acquérir un équivalent.

La *qualification professionnelle initiale* propose des stages en entreprise d'une durée de six à douze mois, et les élèves reçoivent une aide financière mensuelle pour subvenir à leurs besoins. Cette formation s'adresse aux jeunes de 16-25 ans qui disposent de perspectives limitées sur le marché du travail.

La formation professionnelle supérieure

Les **hautes écoles spécialisées** proposent des études orientées vers la pratique professionnelle. L'entrée à ces écoles est subordonnée à l'obtention d'un baccalauréat général ou professionnel, et en règle générale, les études durent 4 ans.

Dans certains länder, des académies professionnelles proposent une formation à la fois orientée vers les aspects scientifiques et la pratique professionnelle. Ce type de formation dure trois ans. Ici encore, l'entrée est subordonnée à l'obtention d'un baccalauréat ainsi qu'à la signature d'un contrat de formation. C'est l'entreprise ayant signé le contrat de formation qui inscrit l'étudiant à l'académie professionnelle et qui prend en charge les coûts de la formation interne. De plus, elle verse une indemnisation à l'apprenant, même pour les périodes pendant lesquelles il suit les cours de l'académie.

Formateurs et professeurs de formation permanente

Les professeurs enseignent dans les écoles professionnelles, et les **formateurs** exercent au sein des exploitations, où ils transmettent les compétences pratiques et l'habileté nécessaires aux apprentis.

En Allemagne, la formation des enseignants est de la compétence des ministères de l'éducation des différents länder. La loi sur la formation professionnelle (*Berufsbildungsgesetz*) et l'ordonnance sur la qualification des formateurs (*Ausbilder-Eignungsverordnung*) définissent les exigences auxquelles les formateurs de la formation initiale devront répondre. Pour les enseignants travaillant dans la formation continue, il n'existe aucun règlement formel concernant les qualifications.

Dans les PME ayant peu d'apprentis, le formateur exerce son rôle en plus de son rôle principal qui est celui d'employeur ou de salarié de l'entreprise. Les entreprises d'une taille plus importante disposent d'un département de formation proprement dit. Les formateurs doivent posséder les connaissances spécifiques ainsi que des aptitudes pédagogiques pour faciliter la formation au sein des entreprises. La qualité de la formation est contrôlée par les différentes chambres professionnelles.

Formation continue

La formation continue est exercée par des institutions privées et publiques dont l'offre est vaste. Les chambres d'agriculture jouent également un rôle important dans ce domaine.

Évaluation des résultats/Certification des apprentis

À la fin de la formation, l'apprenti(e) doit justifier qu'il (elle) est capable de réaliser des travaux de façon indépendante, sous sa propre responsabilité et en collaboration avec d'autres. Pour cela, il (elle) doit donc acquérir des compétences dans sa spécialité, des compétences sociales ainsi que des compétences méthodologiques.

Les examinateurs s'orientent aux exigences et aux procédés propres à la pratique du métier en question. En règle générale, l'examen de fin de formation comprend quatre à cinq matières qui s'orientent aux activités typiques de la profession. Les matières générales sont certifiées par le bulletin scolaire.

Les apprentis passent deux examens : l'examen partiel et l'examen de fin de formation, comportant chacun une partie théorique et une partie pratique. Les chambres sont responsables de l'organisation de ces examens. Pour chaque profession concernée, c'est un jury composé d'au moins trois membres (représentants des employeurs, des salariés et des enseignants de) qui fait passer les examens.

Les conditions à remplir dans le cadre des différents examens s'appliquent à toute l'Allemagne, ce qui permet de créer un standard homogène dans le pays. Cependant, la durée de la formation peut varier en fonction de la profession, particulièrement dans le cadre des activités pratiques, qui s'incluent dans une fourchette allant de quelques heures à plusieurs jours ou semaines.

Les compétences et connaissances professionnelles acquises hors formation pourront être reconnues dans le cadre d'un examen externe. Pour cela, il faut que le candidat puisse prouver qu'il a exercé le métier en question pendant une durée correspondant au moins à 1 ½ fois la durée de la formation, donc pendant 4 ½. Cependant, le taux d'examen externes reste très faible.

Depuis quelques années, la création de divers passeports et justificatifs – par exemple ProfilPASS et le passeport de qualification (Qualifizierungspass) - reflète les efforts faits pour rendre la formation informelle des salariés plus lisible.

L'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle est le cœur de métier de l'Agence pour l'emploi. Cependant, les écoles, les universités, certaines instances privées et les partenaires sociaux proposent également une orientation professionnelle, et pour le domaine qui nous intéresse, il faut citer les chambres d'agriculture.

La formation de technicien d'élevage porcin

La formation de technicien d'élevage porcin dure trois ans ; il s'agit d'une spécialisation du technicien d'élevage. Pour accéder à la formation, il faut avoir achevé le cycle de scolarité obligatoire et, si possible, posséder un diplôme.

Une fois que le candidat a été accepté par une exploitation agréée, un contrat de formation est conclu entre l'apprenti et l'exploitation en question. C'est l'exploitation qui inscrit l'apprenti dans l'école dont elle dépend. Le contrat de formation est enregistré par les instances concernées et les chambres.

Durant la formation, l'apprenti reçoit une rétribution; dans les anciens länder, cette dernière s'élève à 550 Euros la première année. Elle est progressive pour atteindre 620 Euros pendant la 3^{ième} année. L'exploitation prend également en charge les coûts de la formation externe à l'exploitation.

En Allemagne, cinq écoles professionnelles et 120-130 exploitations forment des techniciens d'élevage porcin.

Conditions de travail

Les conditions de travail d'un apprenti technicien d'élevage porcin sont régies par les conventions collectives générales de l'agriculture. Ces conventions collectives fixent la journée de travail de 7h00 à 16h00, les dispositions en matière de travail, les conditions de sécurité et de santé au travail (pas pour tous les länder), ainsi qu'une rétribution conforme au tarif minimal.

Contenu de la formation

Les contenus de la formation sont inscrits dans le programme-cadre d'enseignement concernant le métier de technicien d'élevage porcin.

Les matières enseignées dans le cadre de la formation technicien(ne) d'élevage porcin				
Matières d'enseignement	Heures enseignées			Contenus
	1 ^{ère} année	2 ^{nde} année	3 ^{ème} année	
Initier un nouveau collaborateur/une nouvelle collaboratrice aux spécificités de l'exploitation	40			Profil de l'exploitation, fonctionnement, étique professionnelle et protection des consommateurs, droit du travail, communication, présentation.
Maniement des appareils, machines et installations	60			Prévention des accidents, manuels d'utilisation, coopératives
Préparation et maintenance des logements des animaux	80			Besoins des animaux, matériaux, hygiène
Manipulation des animaux	60			Observation des animaux, organes sensibles, système nerveux, appareil locomoteur, prévention des accidents, marquage et documentation
Alimentation des animaux	80			Digestion, évaluation des aliments, besoins et programmes d'alimentation
Reproduction de cheptel			80	Génétique, sélection, approbation des reproducteurs, accouplement, règlementation, marquage et documentation, communication
Assurer la santé du cheptel			80	Veille sanitaire, immunités, étiologie, pharmacie, prophylaxie, euthanasie
Acheter et stocker des biens			60	Gestion des stocks, contrats, documentations, substances dangereuses, communication
Enlever les déchets, utiliser les coproduits			60	Les excréments et déchets d'origine animale, les saisies, les emballages, les déchets dangereux, la législation,
Spécialisation technicien d'élevage porcin				
Produire et vendre des animaux de reproduction			80	Conformation, évaluation de la valeur génétique, certificats d'ascendance, catalogues des animaux de reproduction, gestion du cheptel, documentation, vente au cadran, processus de reproduction, organisations et unions professionnelles
Produire et vendre des porcs charcutiers			80	Premiers soins, sevrage, alimentation des porcelets et des truies, mise en salle, maladies, réglementations
Produire et vendre des porcs d'engraissement			60	Calcul des rations, mise en salle, mesures d'assurance qualité, transport des animaux, protection des consommateurs.
Conduire un cheptel porcin			60	Développement du cheptel, cyclogramme de reproduction, financement, relations publiques.

Source: Programme-cadre Technicien d'élevage porcin

<http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Tierwirt.pdf>, 18.1.10

La formation concerne l'élevage de truies, de porcs d'engraissement et de procelets. Si l'élevage d'accueil est trop spécialisé pour prodiguer une formation pratique exhaustive, plusieurs élevages se regroupent pour échanger les apprentis, avec l'assistance de l'école et le conseiller en orientation professionnelle.

Le contrôle des connaissances se fait dans le cadre d'examen partiels (un an avant la fin de la formation), et d'un examen final sous forme de contrôles oraux, écrits et pratiques. La réussite à l'examen final donne à l'apprenti(e) le droit de porter le titre professionnel de technicien(ne) d'élevage porcin.

Les technicien(nes) d'élevage porcin travaillent essentiellement dans l'élevage, la production de porcelet et l'engraissement. Mais les stations d'insémination, les centres d'essais et de recherches et les instituts de formation recherchent également de techniciens d'élevage porcins. Les abattoirs et les groupements proposent d'autres débouchés possibles.

Les possibilités de formation continue

Ce sont essentiellement les chambres qui proposent des cursus de formation permanente, au cours de laquelle les techniciens peuvent passer les épreuves de *maîtrise*, une certification des qualifications professionnelles et des connaissances managériales acquises dans le cadre d'une formation de 480 heures. D'autres diplômes peuvent être obtenus dans le cadre de la formation permanente, par exemple celui de *régisseur diplômé d'état* (staatlich geprüfter Wirtschaftfer), une qualification préparée en un an et d'un niveau inférieur à la maîtrise. Les chambres d'agriculture et les instances compétentes proposent de nombreux autres programmes de formation permanente.

Le point de vue des employeurs sur les optimisations de la formation

Le manque d'apprentis est le plus grand problème de l'élevage porcin, essentiellement dû à la mauvaise image du métier. Bon nombre jeunes ont une idée fautive de cette profession, qui ne correspondent plus aux conditions modernes des grands élevages et même des élevages moins importants.

Par ailleurs, **les salariés qualifiés** sont trop peu nombreux. Trop peu de jeunes commencent une formation de technicien porcin, et ceux qui la commencent changent vers des secteurs liés à la production tels que technicien d'installation, ou alors ils continuent leur études.

Actuellement, il n'y a pas de solution pour que cela change. Il est essentiel d'améliorer l'image du technicien d'élevage porcin et de l'agriculture dans son ensemble. Ce dernières 50 années, elle a subi de considérables changements, d'un point de vue technologique aussi bien que pour ce qui concerne la gestion, l'organisation et l'accumulation de connaissances spécialisées. L'image de l'agriculture auprès du public – celle d'un secteur économique de moindre importance et offrant peu de débouchés – ne correspond pas du tout à ce que ce secteur représente en réalité. Les écoles professionnelles, les instances et les chambres concernées au niveau national aussi bien que dans les différents länder sont responsables d'une amélioration de l'image de l'agriculture, et elles devront se consacrer à sa promotion.

Cependant, **les conditions de travail** dans les exploitations sont parfois très difficiles (horaires irréguliers, travail fatigant, odeurs etc.), si bien que les salariés ne veulent (et ne peuvent) pas travailler longtemps dans ce secteur.

La présence des technologies et l'augmentation de la taille des exploitations évoquées plus haut conduisent à une forte **spécialisation, et il devient de plus en plus difficile de suivre une formation complète dans un seul élevage**. Les apprentis sont obligés de changer d'exploitation d'accueil, et l'organisation de ces changements ainsi que la coopération nécessaire dans ce contexte entre les exploitations et les écoles demandent un investissement logistique plus important.

La mobilité des apprentis soulève un problème comparable. Dans les pays à forte présence d'élevages porcins, l'offre et la demande de places d'apprentissage s'équilibrent, si bien qu'il est possible de trouver une place proche de la région d'origine. De plus, les régions dans lesquelles les élevages porcins sont fortement implantés, on trouve également un grand nombre d'écoles professionnelles, un facteur important pour assurer la continuité des exploitations d'accueil. Le système par alternance et les exploitations sont opposés à une formation sous forme de modules de plusieurs semaines répartis entre l'école et l'exploitation. Dans des régions comme le land de Saxe-Anhalt, la faible demande de formations en élevage porcin entraîne la fermeture de bon nombre d'écoles professionnelles, ce qui représente une difficulté supplémentaire pour les apprentis qui ont trouvé une exploitation d'accueil dans cette région. Ils doivent parcourir de longues distances pour rejoindre leur école, et ils doivent trouver un logement supplémentaire.

Les aspects de la discussion européenne sur la comparabilité des formations

En 2014, comme tous les 27 pays de l'Union Européenne, l'Allemagne développera un cadre national des qualifications, basé sur le cadre européen des qualifications (CEC/ EQF) et destiné à permettre la comparabilité des diplômes professionnels nationaux. Le premier projet commun allemand (DQR) a été publié en 2009.

Alors que d'autres pays membres possèdent depuis longtemps un cadre national des qualifications, l'Allemagne et les acteurs syndicaux ont longtemps ignoré le débat européen sur la formation. C'est pourquoi le cadre allemand des qualifications en est encore au stade des négociations.

Le débat était marqué par la crainte de devoir abandonner les éléments positifs du système par alternance. La création d'un cadre national des qualifications dépend des spécificités des structures de formation et des objectifs conceptuels – non pas des contraintes d'un cadre européen des qualifications. Actuellement, la phase d'essai est en cours ; les méthodes et systèmes d'évaluation sont mis au point sous forme de plusieurs projets pilotes, afin d'assurer une transparence des contenus de formations ainsi que la comparabilité des qualifications et des acquis. Toutes ces mesures visent in fine à optimiser la mobilité des apprentis et des futurs salariés, ou à leur donner cette mobilité si elle n'est pas encore acquise.

Par ailleurs, divers passeports et documents doivent rendre lisibles les formations informelles des salariés, ce qui est un autre aspect important aux yeux des syndicats. Afin de définir sous quelle forme inscrire les compétences acquises dans un contexte informel dans le cadre allemand des qualifications il convient d'approfondir les analyses. Afin de protéger les intérêts des salariés et d'assurer des standards, il est exclu que les compétences acquises dans un cadre non formel ou informel puissent être sanctionnées par une certification des entreprises, des chambres, des institutions de formation ou des agences. Il s'agit d'éviter que les standards sociaux puissent être interprétés au détriment de certaines régions ou entreprises.

Par ailleurs, il faut assurer une transversalité ou une égalité entre les universités et l'école et la formation professionnelle, qui, en Allemagne, est relativement isolée.