

Projet AGRI-TRANS: La transparence dans la formation professionnelle dans l'agriculture

La pratique des standards européens à travers de l'exemple d'éleveur porcin
29.09.2008 – 30.09.2010

Rapport national sur le système de formation professionnelle en général et spécifique dans l'agriculture à travers l'exemple d'éleveur porcin

Roumanie (Agrostar)

Présenté au séminaire
régional à Varsovie



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Questionnaire concernant le système national de formation professionnelle en Roumanie (Agri-Trans Project)

Au sein de l'UE, les systèmes de formation sont organisés différemment d'un pays à l'autre. Il est donc difficile de réaliser une comparaison pertinente des systèmes de la formation professionnelle. Le rapport qui suit représente le système roumain de formation professionnelle agricole à travers l'exemple de l'élevage de porc. Il présente les aptitudes et les compétences nécessaires pour l'élevage du bétail (surtout les porcs). Il est également important d'identifier les demandes d'amélioration formulées par les ouvriers. En outre, des exemples de meilleures pratiques seront recueillis pouvant nous aider à améliorer l'image professionnelle dans une perspective européenne.

Importance de l'agriculture

Quelle est l'importance de l'agriculture dans votre pays? (Nombre d'employés, % du PIB, etc.)

Avec l'adhésion de la Roumanie à l'Union européenne, une nouvelle pression s'est exercée sur l'agriculture, pour qu'elle s'intègre dans le marché européen et maintienne ainsi les exigences de la concurrence. L'agriculture roumaine est l'une des plus importantes branches de l'économie nationale, mais l'intégration dans l'économie de marché est encore faible. Parmi les raisons principales, trouve:

- la structuration des usages agricoles;
- L'économie de substitution avec de faibles productions sur la moitié de la superficie agricole;
- l'absence de marchés qui peuvent soutenir la restructuration et la modernisation du secteur agricole;
- le processus de restructuration et modernisation encore inachevée de l'industrie alimentaire.

Dans le même temps, certains éléments peuvent transformer l'agriculture de la Roumanie en une activité attractive et rentable : des conditions géographiques favorables, une fertilité des sols, du personnel qualifié et expérimentés, le maintien d'un système administratif institutionnalisé et la possibilité d'obtention de fonds européen agricole pour le développement rural.

La contribution de l'agriculture, la sylviculture et la pisciculture à la formation du PIB en 2007 est de 5,68%, dans d'autres Etats membres de l'UE il n'est que de 2,1% (EU's yearly report, January 2008).

Anteil der Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Jagd, Fischfang und Fischzucht am BIP

PIB	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
TOTAL	116.768,7	151.475,0	197.564,8	246.468,8	288.047,8	344.535,5	412.761,5
Agriculture, sylviculture, chasse	15.612,9	17.301,2	22.835,2	31.030,1	24.277,9	26.898,2	23.454,8

Fischfang und Fischzucht	5,0	6,4	14,0	13,8	13,8	16,1	19,4
% vom BIP	13,4	11,4	11,6	12,6	8,4	7,8	5,68

Quelle: Annual statistic al României 2008 (Statistisches Jahrbuch Rumäniens 2008)

La chute de la part de l'agriculture dans le PIB est proportionnelle au développement des autres secteurs de l'économie nationale, notamment les services avec une part du PIB d'environ 50%, l'industrie avec environ 24% et génie civil 7, 4% pour l'année 2007. D'autre part, le fort déclin de la production agricole après 1990 est également responsable de cette baisse.

Au niveau national, près **d'un tiers de la population active travaille dans l'agriculture**, ce qui positionne la Roumanie largement au dessus de la moyenne européenne de 5,9%. Néanmoins le nombre d'emplois dans l'agriculture diminue. La part de l'emploi dans l'agriculture est passé de 40,9% en 2001 à 28,2% en 2007, une tendance qui se poursuit.

Quel est le rôle de l'industrie porcine dans l'économie nationale? (Quelle est la production ?...)

IMPORTANTANCE de l'élevage de porc en Roumanie

- une activité traditionnelle
- produit de grande consommation (plus de 50% de la viande totale consommée en Roumanie);
- fournisseur de matières premières pour l'industrie légère,
- source de matières premières pour l'industrie pharmaceutique,
- transformateur de nourriture.

Selon le ministère de l'agriculture et du développement, il existe en Roumanie :

- 81 élevages porcins commerciaux, 46 d'entre eux sont des exploitations agricoles détenant plus de 85% du bétail au total, unis dans l'organisation professionnelle des PRCP.
- Fin de 2008, on comptait 4,6 millions de porcs en Roumanie, dont 1,6 millions issus de fermes professionnelle commerciales. Les autres sont est issus de l'élevage de subsistance ou petits paysans.
- La production totale de viande en 2008 s'est élevé à 620 000,5 tonnes, dont 43% pour un usage personnel de subsistance.

Nombre total de porcs et production de viande dans le 1er Trimestre de 2008 comparativement à la même période en 2006 et 2007

Année	Unité.	2006	2007	2008	2006	2007
Total de porcs - dont...	1000	5.440	5.767	5.089	-351	-678
Secteur public (total)	1000 .	30	24	17	-13	-7
Secteur privé (total)	1000	5.410	5.743	5.072	-338	-671
Entreprises commerciales et associa-	1000	1.184	1.490	J.354	170	-136
Fermes familiales	1000	4.226	4.253	3.718	-508	-535
Total de truies - dont...	1000	352	360	300	-52	-60
Secteur public (total)	1000	3	2	1	-2	-1
Secteur privé (total)	1000	349	358	299	-50	-59

Entreprises commerciales et associa-	1000	103	126	110	7	-16
Fermes familiales	1000	246	232	189	-57	-43
Total de porcelets	1000	1418	1.432	1.218	-200	-214
Production totale de viande de porc	1000	67,4	82,4	95,1	.28,	13

Combien d'ouvriers travaillent dans le secteur porcin, comment sont-elles embauchés? Y-a-t'il un manque de mains d'oeuvre?

5.450 employés, il y a un manque de main d'œuvre.

Y-a-t'il dans ce secteur d'autres types d'emploi (gestion, institutions, recherche ?...)

- Recherche
- L'enseignement supérieur
- Entreprise
- Agences
- Marché du travail

Quels sont les besoins en qualifications et / ou en compétences dans l'élevage le cochon?

Dans le secteur porcin le besoin de travailleurs qualifiés est élevé. De même, le personnel associé à la production de porcins (électriciens, plombiers, chauffeurs, etc.) doit également disposer de qualifications et d'une formation professionnelle adaptée. En Roumanie, les centres universitaires forment les ingénieurs les vétérinaires, etc.. Cependant, il y a une lacune profonde dans l'enseignement élémentaire et technique.

Dans la branche porcine, comme dans tous les secteurs de l'élevage, les travailleurs doivent être qualifiés. Grâce à la formation, les travailleurs acquièrent des connaissances théoriques et pratiques et les compétences nécessaires pour maintenir la production à un bon niveau dans le secteur et à sauvegarder le bien-être des animaux et de l'environnement.

Les nouvelles technologies et les standards dans le domaine de l'élevage de porcs, adoptés après l'adhésion à l'Union européenne Roumanie nécessitent une adaptation à la préparation des besoins du personnel, conformément au cadre européen des qualifications.

Dans ce contexte, le développement de nouvelles normes d'emplois et de formation ainsi que la révision des normes existantes pour permettre d'introduire les unités de compétence, conformément à la nouvelle méthodologie, est absolument nécessaire. Ces unités de compétences en Roumanie comprennent selon chaque niveau les nouvelles normes révisées:

- Les dispositions légales relatives à la santé et la sécurité au travail et aussi dans le domaine des cas d'urgences ;
- Les connaissances, compétences et capacités nécessaires à la bonne application des normes environnementales et de la consommation des ressources naturelles;

- Les compétences technologiques telles que les normes d'hygiène et les règles prises en conformité avec les exigences relatives à la biosécurité et l'application du concept HACCP;
- La réalisation des conditions de qualité au travail.

Quelles sont les conditions de travail? (Heures travaillées, salaires, santé et sécurité, etc...)

Les conditions de travail dans le domaine de l'élevage de porcs dépendent du type d'élevage. En Roumanie, il en existe deux types:

- Le type d'élevage non professionnel pour la consommation familiale (Fermes avec 3 porcs pour une consommation privée);
- Le type d'élevage professionnel (avec plus de 20 porcs) qui doivent remplir les conditions de biosécurité, et les exigences technologiques basiques et agréées par les vétérinaires. Les porcs vivants, la viande, les produits et sous-produits issus de celle-ci, peuvent uniquement être vendu sur le marché national.

Les élevages porcins commerciaux gèrent leur entreprise en conformité avec les lois des divers secteurs concernés (lois économiques et financières, lois du travail, sur les salaires et autres droits prévus dans le contrat de travail, la sécurité et la santé) ainsi que d'autres règles découlant de la législation vétérinaire (équipement, vestiaires, cantines, etc.)

Quel est le niveau d'organisation des salariés employés dans la branche porcine?

Dans 46 entreprises d'élevage de porcs, les salariés sont représentés par un ou deux employés, (cadres) ou représentés par les syndicats. Ils sont élus par leurs collègues.

Quelles sont les revendications des syndicats pour améliorer les conditions de travail?

Le système de formation

Comment le système scolaire est-il organisé dans votre pays ?

En Roumanie, la formation professionnelle initiale (FPI) est régie par le ministère de l'Éducation et la formation professionnelle continue (FPC) est réglementée par le ministère du Travail.

La formation est dispensée dans les écoles ou les entreprises?

En formation professionnelle, il y a une partie théorique et une partie pratique.

- La partie théorique se déroule dans les écoles des arts et métiers (les anciennes écoles techniques ou les collèges professionnels) pour le FPI et dans des structures agréées et les établissements d'enseignement supérieurs pour la FPC.

- La partie pratique se déroule dans les ateliers de l'école, des structures agréées ou sur le lieu de travail.

Combien de temps dure la formation ?

La formation professionnelle des adultes est organisée selon les besoins suivants:

Introduction, qualification, formation, spécialisation, reconversion:

La durée minimum de formation est donnée en unités théoriques et pratiques. Elle dépend aussi du niveau de formation:

- 360 heures pour la qualification de niveau 1;
- 720 heures pour la qualification de niveau 2;
- 1080 heures pour la qualification de niveau 3

La durée de formation est définie selon les objectifs, les contenus et les stratégies de réalisation. Au début de la formation une épreuve de classement est effectuée. S'il s'avère que les participants possèdent déjà certaines aptitudes, le temps de formation est raccourci en fonction. Cependant, au moins la moitié de la durée initiale de formation doit être effectuée. La partie pratique comprend au moins deux tiers de la formation.

Par classe il y a environ 28 participants. Cela vaut à la fois pour la préparation théorique que pratique du métier .

Quels certificats peuvent être obtenus?

Si la formation professionnelle se déroule dans l'entreprise, le certificat délivré est reconnu uniquement dans le cadre de cet emploi.

À l'échelle nationale les certificats reconnus sont attribués uniquement par les organismes de formation agréés.

Quelles sont les possibilités de formation continue et l'apprentissage?

Le CNFPA (Conseil national pour la formation professionnelle des adultes) est le forum du dialogue social, qui favorise la qualité de l'éducation tout au long de la vie et contribue à l'élaboration des politiques et stratégies dans le domaine de la formation professionnelle.

La formation professionnelle continue est menée par des organismes professionnels. Ces formateurs sont accrédités par le Conseil national pour la formation professionnelle des adultes (CNFPA). Le CNFPA accrédite les organismes avec le soutien des partenaires sociaux.

La responsabilité du développement de la formation professionnelle initiale et continue incombe aux Ministères de l'Éducation, du Travail, à travers le Conseil national pour la formation professionnelle des adultes, et auprès des comités de branches, ou sont représentés par des syndicats. Le financement du système de formation continue se fait grâce à des programmes coordonnés par le Ministère de l'Éducation et du Travail. Les fonds sont fournis par le Ministère de l'Agriculture et du Développement rural. Il existe des réseaux de formateurs professionnels, d'ANCA-OJCA pour la Roumanie et le CEFIDEC pour les régions montagneuses. C'est dans ce

cadre que les systèmes européens de qualification et le système EQF sont intégrés à la formation existante.

Tous les formateurs professionnels sont inscrits dans le Registre national des éducateurs professionnels agréés, mis à jour par le CNFPA. Il y a des formateurs professionnels non agréés par les dispositions du CNFPA, mais dont les modules de formation et les certificats sont toutefois être reconnus par les organes décentralisés du Ministère de l'Agriculture et du développement rural pour le domaine de l'agriculture.

Le développement de normes de formation et de normes de travail pour l'adaptation des certifications roumaines au cadre européen et l'adoption du système EQF est un processus à mi-parcours de sa transposition. A cet effet, les programmes tels que PHARE et FSE POS DRU, coordonnés par les services du Ministère du Travail et du Ministère de l'Éducation, sont d'une grande aide. En outre, la méthode d'évaluation des compétences lancée dans le processus de Lisbonne est également mis en œuvre.

Qui est responsable du développement de la formation professionnelle?

Description du système de formation professionnelle, des liens fonctionnels et responsabilités des institutions:

Responsabilités du MMSSF (Ministère du Travail, de la Famille et de la protection sociale):

- élabore des stratégies et des politiques en matière d'emploi et de formation professionnelle;
- coordonne le système de formation professionnelle continue;
- assure la coordination de la formation professionnelle initiale et continue en matière d'emploi et d'activité professionnelle sur le marché du travail;
- assurer la cohérence du cadre légal de la formation professionnelle continue pour tous les domaines d'activité (base de données spécialisées sur la législation complète en matière de formation, et disponible sur le site Internet).

Responsabilités de l'ANOFM (Agence nationale pour l'emploi de mains d'oeuvre):

- Met en place au niveau national et local, des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle;
- Finance les services de formation professionnelle ainsi que les services d'informations, de conseil et d'orientation professionnelle pour demandeurs d'emploi ou pour prévenir le chômage.

Responsabilités du MEDC (Ministère de l'Education et la Recherche):

- élabore des politiques pour les FPI, et assure la coordination avec les besoins sur le marché du travail;
- coordonne la formation initiale, menée au sein du système éducatif national, ainsi que le développement professionnel continu des enseignants.

Responsabilités des partenaires sociaux

- ils participent à l'évaluation de la main-d'oeuvre qualifiée nécessaire par branche d'activité ou secteurs;
- ils formulent des propositions et positions (rôle consultatif) pour le développement de politiques et de stratégies pour le marché du travail;
- ils développent et appliquent des plans de formation au niveau d'un secteur ou d'une entreprise;
- ils fournissent au niveau de l'entreprise de l'information, du conseil et services de consultation professionnelle.

Responsabilités des organismes professionnels de formation continue

- élaborent et mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle de qualité qui répondent aux besoins du marché du travail;
- travaillent avec l'entreprise, avec les autorités nationales et locales et avec les organismes de formation professionnelle nationales et internationales.

Cadre juridique actuel:

La formation professionnelle des travailleurs est réglementée par le Code du travail et par le règlement Nr.129/2000 adopté par le gouvernement.

Ainsi, l'employeur est tenu d'assurer la participation des salariés aux programmes de formation professionnelle:

- au moins une fois tous les 2 ans, s'il est d'au moins 21 salariés;
- au moins une fois tous les 3 ans quand il a moins de 21 salariés.

Comment est financé le système d'apprentissage professionnel ?

Selon le chapitre V du décret 129 sur la formation professionnelle dans son Art 33e :

« La formation professionnelle continue des adultes est financée par les ressources suivantes:

- a) les fonds propres de l'employeur;
- b) le budget de l'assurance chômage;
- c) les subventions, les dons, et les ressources extérieures;
- d) frais d'inscription des personnes qui participent aux programmes de formation professionnelle.

Quel rôle joue en Roumanie le débat européen sur la formation professionnelle et le processus de Lisbonne?

La stratégie nationale à court et moyen terme 2005-2010 pour le développement de la formation continue s'oriente sur la réalisation des objectifs stratégiques de Lisbonne.

Il vise au développement d'un système de formation professionnelle continue transparente et plus souple, pour accroître l'emploi, l'adaptabilité et la mobilité du travail et pour répondre aux besoins des entreprises en terme de main-d'œuvre qualifiée.

La stratégie a été développée selon les objectifs de Lisbonne: une participation moyenne au processus d'apprentissage tout au long de la vie comme en 2010 d'au moins 12,5% de la population adulte (la tranche des 25-64 ans).

Système de formation professionnelle dans l'élevage de porcs

Quelles conditions doivent être réunies pour accéder à une formation professionnelle dans la branche porcine?

Pour participer à une formation professionnelle dans le domaine de l'élevage de porcs, les conditions suivantes doivent être remplies:

- une partie pratique doit être garantie;
- des laboratoires doivent être à disposition;
- les instructeurs doivent être dûment formés et les programmes approuvés.

La formation professionnelle continue est mise en œuvre à travers des programmes spécifiques développés à partir de normes de base. Ces normes sont inscrites dans la nomenclature roumaine des emplois (COR) et le code des qualifications (NC) et sont gérées par le ministère du Travail:

- Normes de formation - SPP
- Normes d'emploi – SO

Les établissements de formation professionnelle dans les arts et métiers (EFTP) offre pour le domaine de l'élevage (incluant la branche porcine), les cours suivants pour une formation initiale:

- SPP technicien d'élevage - Niveau III +
- SPP ouvrier dans le domaine de l'élevage - Niveau I
- SPP éleveurs - Niveau II
- SPP ouvrier agricole et de production biologique - Niveau II
- SPP techniciens agricoles - Niveau III

Combien de temps dure la formation?

La durée de la formation professionnelle dépend du type de formation:

- Introduction (plusieurs jours)
- Formation (quelques jours)
- Spécialisation (selon la spécialisation).

Sur la base des normes ci-dessus, les organismes de formation professionnelle continue peuvent créer des programmes de développement professionnel et d'évaluation de compétence.

Ces organismes pour le développement professionnel continu peuvent aussi créer des programmes de formation professionnelle sur la base des normes d'emploi inscrites dans la COR et des normes d'emploi SO révisés ou nouvellement créés:

- SO - agriculteur de plantations et le bétail - NIVEAU I
- SO - ouvriers qualifiés dans d'élevage - NIVEAU I
- SO - éleveurs - Niveau I
- SO - opérateur dans les exploitations mixtes biologiques - NIVEAU II

Les mesures d'adaptation selon les directives de l'UE:

- En 2008, le Ministère du travail en accord avec les partenaires sociaux a remanié la nomenclature roumaine des emplois (COR) dans tous les domaines à des fins d'adaptation à la réglementation européenne;
- Actuellement, aucune norme de formation professionnelle ou d'emploi n'existe dans la branche porcine;
- De même, actuellement, il n'y a pas de norme d'emploi pour une qualification spécifique dans le domaine de l'élevage porcin.

→ Ainsi, la qualification du personnel dans le domaine de l'élevage de cochons se réfère aux normes citées précédemment.

Où la formation a-t-elle lieu? (institutions publiques de formation, centres de formation, les entreprises désignées)

En Roumanie, les cours de formation sont organisés au siège des organismes ou instituts de formation, dans les administrations locales, dans les institutions d'enseignement ou dans les lieux mis à disposition par des structures locales.

Dans le réseau ANCA, on dénombre 42 OJCA (Oficiul Judetean de Consultanta Agricola, bureaux départementaux pour le développement agricole) de formateurs professionnels, dont 32 sont responsables de 27 programmes permanents de formation professionnelle conformément à la méthodologie CNFPA.

Tous les OJCA organisent des cours selon les normes suivantes:

SO - agriculteur pour plantes et bétail - NIVEAU I;

SO – Ouvrier qualifié dans l'élevage - NIVEAU I;

SO - Eleveurs - NIVEAU I;

SO - opérateur dans les exploitations mixtes biologiques - NIVEAU II

Pour ces qualifications, des certificats peuvent être obtenus.

Connaissances, compétences acquises, méthodes de formation

Les cours, organisés conformément aux normes PSP et SO, doivent transmettre les compétences requises par le niveau de formation.

Les cours sont évalués et adaptés aux besoins des participants. L'évaluation se fait en coordination avec le programme de niveau de qualité FPC et la stratégie d'implantation PNS et PNDR en Roumanie.

Les nouveaux programmes de formation fournissent les éléments suivants:

- Changements et nouvelles exigences dans l'agriculture
- Résultats de la recherche scientifique agricole
- Plans de formations et programmes de formation développés en partenariat avec des spécialistes du niveau secondaire, de l'enseignement supérieur ou de l'éducation alternative, de la recherche et de la production.

Comment la qualité est-elle assurée? Qui est responsable du suivi ?

Dans le système de formation professionnelle continue, la **qualité des programmes** est assurée selon la législation en vigueur. Les commissions d'experts du CNFPA délivrent les accréditations pour les programmes de formation, en accordant une attention particulière aux compétences du formateur. En Roumanie, les normes d'évaluation des programmes et des formateurs sont élaborées par le CNFPA. Le ministère du Travail et de l'Education approuve ensuite ces normes, qui sont mise en œuvre en conformité avec les normes d'application issues du décret d'application n°129/2000.

Actuellement, la nouvelle loi sur la formation professionnelle continue (FPC) se trouve en phase d'élaboration et en 2008, elle a été soumise à débat public.

Le **suivi** est également réalisée par des **experts des comités d'accréditation**, en vertu de la législation en vigueur et est également assurée en interne par les experts et les responsables des formateurs pour la FPC.

Y-a-t il des lacunes ou bien des besoins de changement pour améliorer la qualité de la formation?

Lacunes dans l'application de la FPC au niveau national:

- La capacité institutionnelle pour la création, la mise en œuvre et le suivi des politiques de FPC sont insuffisantes.
- L'implication des partenaires sociaux peut être à l'avenir un obstacle important à la consolidation du système de FPC. Il est nécessaire de définir les responsabilités et de consacrer davantage de ressources pour les comités sectoriels et autres organes nationaux, régionaux et locaux, incluant les partenaires sociaux.
- Le cadre institutionnel des formateurs FPC est peu défini. Le réseau des formateurs privés dans la formation professionnelle est insuffisamment développée au niveau national et ne couvre pas tous les secteurs d'activité ou régions.

- Le système d'accréditation des formateurs pour la formation professionnelle trop met l'accent sur le contrôle d'entrée, qui a des effets négatifs sur le contrôle des résultats.
- Le manque de moyens financiers et de ressources humaines entravent le développement et l'actualisation des normes d'emploi.

Les obstacles et les barrières dans la mise en œuvre de la formation professionnelle ont abouti à une faible participation et un investissement insuffisant.

Lacunes identifiées dans le domaine de l'agriculture:

- La participation du personnel agricole à la FPC en général est faible et la qualité dans l'application de la FPC dans ce domaine insuffisante.
- Le comité sectoriel avec la participation des partenaires sociaux ne sont pas suffisamment impliqués dans l'élaboration de nouvelles mesures d'amélioration. Ces améliorations concernent les domaines suivants:

➤ **Le cadre légal:**

- Nouvelles dispositions légales pour la reconnaissance des acquis
- Exclusion des restrictions d'accès à la FPC et une approche souple par le Code du travail
- Lien entre les lois qui régissent la formation initiale et celles qui régissent la FPC
- Affirmation la flexibilité de la FPC et à l'application du système des modules, basée sur les compétences

➤ **Responsabilités, et de l'organisation et les structures institutionnelles:**

- Insuffisance de liens et de coordination entre le ministère du travail et celui de la formation;
- Manque de ressources financières du CNFPA en tant qu'Autorité nationale en matière de qualifications en liaison avec le comité sectoriel ; manque de qualité des formateurs ; manque de soutien pour le développement de la qualité.
- Absence de cadre juridique pour l'intégration d'experts sectoriels dans le suivi et la vérification der la qualité de la FPC.
- Implication insuffisante des partenaires sociaux dans le développement de la FPC
- Absence de cadre juridique et de financements pour le comité sectoriel dans la formulation et l'exercice de sa responsabilité, dans l'exercice de son pouvoir de décision, dans l'exercice de ses tâches de développement des normes de qualification et d'analyse des besoins de formation, etc.
- Insuffisance de capacités administratives des service de l'information professionnelle, de conseils et d'orientation dans tous les domaines
- Quantité et qualité insuffisante dans les prestations de FPC

➤ **Financement de la FPC**

- Insuffisance des ressources et des structures pour le financement de la FPC

➤ **Assurance de la qualité de la FPC**

- Manque de qualité dans la mise en oeuvre de la FPC ; manques dans l'assurance de la qualité orientée sur les résultats, que doit garantir une bonne gestion et un suivi de la FPC.

➤ **Participation insuffisante dans la FPC**

- Manque de coordination entre les compétences acquises dans le système formel et ceux issus du système informel basé sur la reconnaissance des compétences;
- Les coûts de formation, la durée le manque d'appuis au niveau local, sont perçus comme des obstacles majeurs (ANCA dans la période 2006-2007)
- La conception erronée des employeurs (selon laquelle les dépenses de formation professionnelle sont considérés comme un surcoût plutôt que comme un investissement.)
- Sous-estimation des besoins en information, des conseils et orientations par les employeurs et les salariés

Quelles sont les possibilités de formation continue et d'apprentissage? Qui y participe?

Dans le domaine agricole, les formateurs accrédités sont inscrits dans le registre pour la FPC 115 avec un total de plus de **500 programmes de formation professionnelle** basé sur les normes d'emploi SO et de la formation professionnelle SPP.

Dans le **réseau ANCA-OJCA**, **32 formateurs sont accrédités** pour les FPC, qui mettent en oeuvre plus de 75 programmes de formation professionnelle.

Il n'existe pas de chiffres officiels sur les activités de formateurs de FPC non accrédités. Il est à supposer que ces formateurs fournissent principalement une formation de courte durée, un enseignement à distance ou de cours en E-learning. De telles possibilités ne sont pas soumis au processus d'accréditation et ainsi les diplômes ou certificats obtenus ne sont pas reconnus dans le système national ou européen.

Actuellement, on constate un changement visible dans les centres d'intérêts pour la formation professionnelle continue. Alors que sur les 20 dernières années, on mettait l'accent sur les besoins individuels des salariés, désormais c'est l'intérêt des employeurs de garantir un niveau de qualification productif des salariés qui est mis en avant. Un personnel bien qualifié est considéré comme un des indicateurs économiques les plus importants par les concurrents.

Existe-il des exemples de meilleures pratiques de formation dans ce domaine? Pourquoi sont-ils considérés comme meilleures pratiques et où les trouve t-on?

Un guide national autonome a relevé des pratiques institutionnelles efficaces pour assurer et / ou évaluation la qualité de l'éducation et de la formation professionnelle. L'évaluation de l'efficacité de l'enseignement professionnel et la formation a été réalisée par un groupe national d'assurance qualité. Ce que l'on appelle GNAC est un groupe formé de spécialistes des institutions nationales ayant des responsabilités dans l'évaluation de la qualité de l'éducation et la formation professionnelle (à l'exception de l'enseignement supérieur).

Le GNAC n'a pas de personnalité juridique, c'est un groupe de dialogue inter-institutionnel avec un rôle de conseil et d'appui sur l'atteinte des objectifs européens en termes d'assurance qualité et d'évaluation pour les systèmes et les formateurs.

La Commission européenne a coordonné l'élaboration de modèles d'assurance qualité. Ils sont une partie de la stratégie générale de coopération et d'amélioration des systèmes éducatifs tout au long de la vie. Cette politique est fondée sur les objectifs convenus dans les programmes de développement de Lisbonne et les objectifs de modernisation de l'enseignement professionnel et technique de la Déclaration de Copenhague.

Actuellement, les institutions nationales ayant des responsabilités en matière d'assurance qualité et d'évaluation, se sont regroupés dans le GNAC. Le ministère de l'Éducation et du Travail a entrepris d'adopter un cadre national d'assurance qualité, qui contiendra un ensemble de critères et procédures au niveau national et au niveau des formateurs. Au niveau national, ils garantissent la pertinence et la cohérence des qualifications et au niveau des formateurs ils utilisent des procédures d'autoévaluation, ainsi qu'une évaluation externe pour garantir la qualité des programmes. Le système de qualité permettra aux formateurs de maintenir la qualité des programmes d'apprentissage, d'en assurer le suivi et de leur amélioration.

L'utilisation des deux cadres méthodologiques, le *cadre national d'assurance qualité* et le *cadre national de qualifications*, va produire un système qui repose sur l'amélioration continue de l'offre et l'inclusion des bénéficiaires (les étudiants, les partenaires sociaux et d'autres intéressés). Ces politiques nationales sont ainsi être créés pour développer un cadre pour les qualifications nationales. La mobilité des travailleurs qualifiés sur le marché serait assurée, les compétences pouvant être ainsi mieux reconnues.

Quelles sont les demandes d'amélioration de la part des salariés?

- Faciliter l'accès à la FPC
- Reconnaissance des compétences pour les salariés non qualifiés ayant travaillés dans le même emploi sur plus de 2 ans
- Appuis aux employeurs pour favoriser la participation des salariés aux les programmes d'évaluation dans les entreprises
- Evaluation périodique des compétences
- Création d'un cadre juridique d'accès à la FPC sur la base d'avoirs (coupons de valeur qui permettent au titulaire d'acheter des services de FPC, et qui peuvent être retournées à l'entreprise qui offre ces services). Le bon a une valeur fixe ou équivaut à un pourcentage du coût du programme de formation et fournit ainsi un outil pour le développement du marché de la formation professionnelle.

Quels autres aspects doivent être considérés en termes d'un débat européen sur la comparabilité des systèmes de formation professionnelle?

Préparation d'études, d'analyses et de statistiques pour les CPE:

- Élaborer un système pour recueillir et analyser des données sur la FPC (en conformité avec les normes et règlements de l'Union européenne, Eurostat)
- Développement d'une méthode de suivi du système de FPC, basée sur des indicateurs qui sont comparables à ceux de l'UE;
- Développement d'outils d'évaluation de l'offre et de la demande en formation professionnelle;
- Mener des enquêtes et études concernant le degré de satisfaction des besoins des bénéficiaires de la FPC (par ex. sur la manière dont l'offre de FPC existante est évalué sur du marché, ainsi que la qualité et la pertinence de la formation fournie)
- Évaluer l'impact des investissements en FPC sur la performance professionnelle des salariés sur leur lieu de travail;
- Identifier les besoins de formation actuels et anticiper les futurs besoins en formation au niveau sectoriel, en se basant sur les programmes de développement nationaux / régionaux / locaux, sur le recueil des informations, les études, analyses et prévisions, qui ont été préparés par des professionnels et autres institutions intéressées.

Quels éléments doivent être pris en compte dans Agripass?

- **Adaptation du cadre juridique d'élaboration et de mise en œuvre du nouveau système de FPC au cadre européen des qualifications.**
- Adaptation de l'ensemble des lois et règlements se référant à la FPC, de manière à les accorder avec la législation spécifique