



GROUPE EMPLOYEURS
des Organisations Professionnelles
Agricoles de la CE - COPA



FEDERATION EUROPEENNE
des syndicats de l'Alimentation,
de l'Agriculture et du Tourisme

ACCORD EUROPÉEN
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
EN AGRICULTURE

Bruxelles, le 5 décembre 2002

PRÉAMBULE

L'objectif stratégique de l'Union européenne, fixé par le sommet de Lisbonne de mars 2000, est de devenir, d'ici 2010, l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.

L'Agenda pour la politique sociale, approuvé par le sommet de Nice de décembre 2000, fournit un cadre cohérent de réformes nécessaires pour la réalisation de l'objectif. L'Agenda a, en particulier, affirmé que pour atteindre le plein-emploi et mobiliser tout le potentiel d'emplois disponibles, il était fondamental d'améliorer les qualifications et d'accroître les possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie, en confiant un rôle essentiel aux partenaires sociaux.

L'amélioration de l'emploi des salariés agricoles constitue, depuis de nombreuses années, l'objectif commun des partenaires sociaux de l'agriculture. Dans leur accord-cadre européen du 24 juillet 1997, le GEOPA-COPA et l'EFFAT (CES) ont cependant constaté que l'amélioration de l'emploi des salariés ne pouvait être réalisée que dans un contexte d'amélioration de la compétitivité des exploitations agricoles.

L'élévation du niveau de qualification professionnelle des salariés agricoles est une condition indispensable pour l'amélioration de la compétitivité, et en conséquence de l'emploi. Le Livre Blanc sur la formation professionnelle dans l'agriculture européenne, qui a été publié à la suite des séminaires organisés en 1999 et 2000 dans le cadre du Comité du dialogue social sectoriel, constate que beaucoup d'efforts sont entrepris dans les États membres, mais que beaucoup reste encore à faire.

~~Le présent accord européen, qui est conclu conformément aux dispositions de l'article 139 du Traité, a pour objet de proposer aux organisations nationales représentatives des employeurs et des salariés de l'agriculture, aux pouvoirs publics des États membres et à la Commission un certain nombre d'initiatives relatives à la formation professionnelle des salariés agricoles.~~

Les partenaires sociaux européens de l'agriculture, le GEOPA-COPA et l'EFFAT (CES) ont dans ce contexte, pris l'initiative de conclure le présent accord.

ARTICLE 1 - ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

- 1-1 Le présent accord européen, qui est conclu conformément aux dispositions de l'article 139 du Traité, a pour objet de proposer aux organisations nationales représentatives des employeurs et des salariés de l'agriculture, aux pouvoirs publics des États membres et à la Commission un certain nombre d'initiatives relatives à la formation professionnelle des salariés agricoles.
- 1-2 Le présent accord européen est applicable aux exploitations et entreprises ainsi qu'aux salariés qui, selon la législation ou les usages de chaque État membre, font partie du secteur professionnel de l'agriculture.

ARTICLE 2 - ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- ~~4-4~~ 2-1 Les formations professionnelles agricoles initiales et continues sont organisées dans les États membres soit par les pouvoirs publics, soit par des organismes privés, selon des modalités diverses et variées.

1-2_2-2 Les organisations signataires du présent accord ~~demandent~~ proposent que, selon des modalités à déterminer dans chaque État membre, les organisations représentatives des employeurs et des salariés de l'agriculture soient associées à l'organisation des formations. La participation ou la consultation des partenaires sociaux est indispensable aux divers stades de l'organisation des formations :

4-2

- l'élaboration des référentiels des diplômes professionnels ;
- la préparation des programmes de formation ;
- l'évaluation des formations dispensées ;
- l'organisation des jurys d'examen ;
- l'organisation des stages en entreprise.

ARTICLE 3 - BILANS DE COMPÉTENCES

- 3-1 Les emplois salariés proposés par les exploitations agricoles concernent une pluralité de métiers et requièrent divers niveaux de qualification. Le contenu de ces métiers évolue en permanence et les niveaux de qualification requis par les employeurs sont de plus en plus différenciés et de plus en plus élevés.
- 3-2 Les organisations signataires du présent accord proposent que, selon des modalités à déterminer dans chaque État membre, les salariés agricoles en activité ou en chômage aient la possibilité de se faire établir un « Bilan de compétences ». Ce bilan doit avoir pour objet d'analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels du salarié, d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, d'évaluer ses connaissances générales, de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle et de construire, le cas échéant, un projet de formation et/ou de profession. Les compétences professionnelles du salarié identifiées à l'occasion de l'établissement du bilan doivent être décrites en fonction des référentiels professionnels des diplômes homologués de la formation professionnelle. Les dispositions légales et/ou conventionnelles créant le bilan de compétences doivent désigner les organismes habilités à effectuer ces bilans, préciser les conditions dans lesquelles les salariés agricoles en activité peuvent bénéficier d'un tel bilan et prévoir les modalités de financement de cette procédure.

ARTICLE 4 - VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS

- 4-1 De nombreux salariés agricoles ont acquis une qualification professionnelle réelle dans l'entreprise, par l'exercice de leur activité professionnelle, sans avoir accompli un cycle de formation en rapport avec cette qualification ou après avoir accompli de manière incomplète un tel cycle. Dans ces conditions, cette qualification n'est pas certifiée.
- 4-2 Les organisations signataires du présent accord proposent que, selon des modalités à déterminer dans chaque État membre, les qualifications acquises par l'exercice d'une activité professionnelle agricole soient susceptibles d'être validées par une autorité compétente, en vue de l'obtention d'un diplôme ou pour accéder à un cycle de formation. Les organisations nationales représentatives des employeurs et des salariés de l'agriculture doivent être associées au processus de validation des acquis professionnels.

ARTICLE 2-5 - TRANSPARENCE DES DIPLÔMES

- 25-1 En raison de la diversité des métiers agricoles et de l'évolution des niveaux de qualification requis, les formations professionnelles agricoles initiales et continues proposées dans les États membres conduisent à une très grande diversité de diplômes, ce qui constitue un obstacle à la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne.

~~2-15-2~~ Les [organisations](#) signataires du présent accord ~~demandent-proposent~~ que tout employeur et tout salarié, ainsi que tout candidat à une formation et tout enseignant, ait la possibilité de comprendre et d'apprécier les qualifications professionnelles certifiées par les autorités compétentes dans les divers États membres. A cet effet, tout diplôme ou certificat officiel de la formation professionnelle agricole initiale ou continue délivré dans un État membre doit être traduit dans au moins deux langues communautaires. Chaque diplôme ou certificat doit être accompagné d'un document, le « référentiel professionnel » ou « référentiel de métier », qui décrit les tâches correspondant à l'ensemble des situations professionnelles susceptibles d'être occupées par le titulaire du diplôme. Ce document doit également être traduit dans au moins deux langues communautaires. Les diplômes et certificats ainsi que les référentiels professionnels doivent être enregistrés dans un « Centre national de référence ». A défaut de directive européenne organisant la mise en place de ces Centres nationaux de référence, les signataires du présent accord ~~demandent-proposent~~ que ces Centres soient créés selon des modalités à déterminer dans chaque État membre.

ARTICLE ~~5-6~~ - LIVRET DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES

~~5-16-1~~ Pour faciliter la mobilité professionnelle et la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne, les salariés agricoles doivent avoir la possibilité de se faire établir un document attestant les qualifications professionnelles certifiées de la formation initiale et continue ainsi que les compétences constatées par le bilan de compétences préconisé à l'article ~~2-3~~ ci-dessus.

~~5-26-2~~ Les [organisations](#) signataires du présent accord ~~demandent-proposent~~ que, selon des modalités à déterminer dans chaque État membre, une autorité ou un organisme public ou privé soit chargé de délivrer à tout salarié agricole qui en fait la demande un « Livret des qualifications et compétences professionnelles du travailleur agricole ». Ce livret doit comporter les informations mentionnées dans l'Annexe 1 du présent accord. Selon des modalités à déterminer dans chaque État membre, il doit être précisé que le salarié est libre de communiquer ce livret à un tiers, mais qu'en aucun cas la présentation de ce livret ne peut être exigée par une administration, un organisme quelconque public ou privé ou un employeur.

ARTICLE ~~6-7~~ : GLOSSAIRE DES TERMES UTILISÉS

7-1 En vue de garantir une interprétation cohérente du présent accord, un glossaire des termes relatifs
— à la formation professionnelle est joint en Annexe 2.

7-2 [Il est précisé que les définitions proposées par ce glossaire ne remettent pas en cause les définitions éventuellement différentes en usage dans les États membres de l'Union européenne](#)

ARTICLE ~~7-8~~ - MISE EN ŒUVRE DU PRÉSENT ACCORD

~~7-18-2~~ Conformément aux dispositions de l'article 139 §2 du Traité, la mise en œuvre du présent accord intervient selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux au niveau national et aux États membres. [Pour assurer cette mise en œuvre, les organisations signataires proposent que les partenaires sociaux nationaux travaillent conjointement et, si nécessaire, en collaboration avec les autorités compétentes de l'État,](#)

~~Les signataires se réuniront dans un délai de deux ans en vue d'établir le bilan de la mise en œuvre du présent accord et, le cas échéant, de convenir des décisions à prendre pour garantir cette mise en œuvre dans tous les États membres.~~

8-2 Pour faciliter la mise en œuvre du présent accord, les organisations signataires constituent une commission de suivi au sein du Comité du dialogue social sectoriel en agriculture. Cette commission communiquera aux partenaires sociaux nationaux une documentation relative à l'organisation de la formation professionnelle dans les divers États membres et sera à leur disposition pour les conseiller en vue de la réalisation concrète des objectifs proposés dans le présent accord. Un bilan de la mise en œuvre du présent accord sera établi dans un délai de trois ans

8-3 Étant donné le rôle de la Commission européenne de soutenir les partenaires sociaux dans l'élaboration de procédures d'information et de suivi destinées à assurer une mise en œuvre efficace au niveau national des accords¹, les organisations signataires font appel à la Commission de tenir ceci en compte lorsque les partenaires sociaux introduisent d'éventuelles demandes de cofinancement à cet égard.

¹ COMMUNICATION DE LA COMMISSION "Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement" COM(2002) 341 final

ANNEXE 1

LIVRET DES QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DU TRAVAILLEUR AGRICOLE

Le Livret des qualifications et compétences professionnelles du travailleur agricole dont la création est préconisée par l'article 5.6-2 du présent accord doit comporter les informations mentionnées ci-après.

FICHE D'IDENTITÉ

- Nom et prénom
- Sexe
- Date de naissance
- Nationalité
- Profession

DIPLÔMES ET CERTIFICATS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

- Désignation des diplômes et certificats dont le travailleur est titulaire
- Date de délivrance des diplômes et certificats
- Désignation des autorités ayant délivré les diplômes et certificats
- Indication des numéros d'enregistrement des diplômes et certificats et des référentiels professionnels correspondant au Centre national de référence et mention des langues dans lesquelles ces documents sont disponibles.

DIPLÔMES ET CERTIFICATS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Désignation des diplômes et certificats dont le travailleur est titulaire
- Date de délivrance des diplômes et certificats
- Désignation des autorités ayant délivré les diplômes et certificats
- Indication des numéros d'enregistrement des diplômes et certificats et des référentiels professionnels correspondant au Centre national de référence et mention des langues dans lesquelles ces documents sont disponibles.

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

- Description des compétences professionnelles du travailleur constatées par un Bilan des compétences par rapport au référentiel professionnel d'un diplôme ou d'un certificat homologué de la formation professionnelle
- Date de l'établissement du Bilan de compétences
- Désignation de l'organisme ayant établi le Bilan de compétences
- Indication du Centre national de référence auprès duquel le référentiel professionnel correspondant aux compétences du travailleur est enregistré, et mention des langues dans lesquelles ce document est disponible.

ANNEXE 2

GLOSSAIRE DES TERMES RELATIFS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En vue de garantir une interprétation cohérente du présent accord, les termes relatifs à la formation professionnelle sont définis ci-après. Ces définitions ne remettent pas en cause les définitions éventuellement différentes en usage dans les États membres de l'Union européenne.

LA CAPACITÉ est un ensemble d'acquis et de dispositions de l'ordre du savoir, du savoir-faire et du savoir-être qui constituent les ressources de base d'un individu. La capacité peut se développer, notamment, par la formation et l'exercice d'un métier.

LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE est la reconnaissance sociale de la capacité et de la maîtrise des connaissances et des compétences nécessaires à la tenue d'un emploi et qui, le cas échéant, facilitent les adaptations dans un autre emploi et peuvent être transférables à d'autres domaines d'activité. Il y a lieu de distinguer :

- **la qualification requise**, qui est exigée par l'employeur pour la tenue d'un emploi. Elle est reconnue et valorisée par la classification professionnelle établie par la convention collective ;
- **la qualification certifiée**, qui est la reconnaissance, par une autorité compétente, de la capacité et de la maîtrise des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

LA CERTIFICATION est une opération effectuée par une autorité compétente qui authentifie, par la délivrance d'un document (certificat), les connaissances et le savoir-faire d'un individu par rapport à une norme formalisée par le référentiel professionnel correspondant à un diplôme ou un titre.

LE RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL D'UN DIPLÔME est l'inventaire des tâches correspondant à l'ensemble des situations professionnelles susceptibles d'être occupées par le titulaire du diplôme.

LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS est la procédure par laquelle un individu ayant exercé une activité professionnelle en rapport avec le diplôme qu'il prépare peut obtenir des dispenses d'épreuves ou d'unités constitutives du diplôme. On peut distinguer trois modalités de validation des acquis professionnels :

- les dispositifs de validation aboutissant à la dispense d'une partie ou de la totalité des épreuves terminales pour l'octroi d'un diplôme ;
- la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise pour pouvoir accéder à une formation ou se présenter à un diplôme par le candidat qui ne possède pas les pré-requis académiques ;
- les dispositifs visant à moduler la durée de la formation en vue de l'obtention de la certification.

LE BILAN DE COMPÉTENCES est une action réalisée par un organisme habilité à cet effet qui a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier leurs compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, d'évaluer leurs connaissances générales et leurs possibilités d'évolution professionnelle et de construire, le cas échéant, un projet de formation.

LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE est l'ensemble des connaissances, des savoir-faire et des comportements qui sont, le cas échéant, constatés par un bilan des compétences et, en tout état de cause, qui sont constatés, évalués et validés par l'employeur lors de leur mise en œuvre en situation professionnelle.

