



La transposition de la politique européenne de l'emploi dans le secteur des entreprises de services en milieu rural.

RAPPORT PREALABLE A LA CONFERENCE DE FEVRIER 2007, BRUXELLES

(Projet subventionné par la Commission Européenne)

1. Rappel du contexte

Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'amélioration des connaissances dans le secteur des relations de travail ainsi que dans le cadre de la Responsabilité sociale des entreprises, du dialogue social et de la relation industrielle.

Au sein des zones rurales de l'U E. et des pays candidats, les questions de l'emploi révèlent des problèmes d'une intensité réelle. Les changements nécessaires qui s'annoncent au niveau de l'emploi se heurtent à une infrastructure relativement faible et insuffisante au sein des nouveaux états membres et des pays candidats en particulier. Pour autant, des gisements d'emplois existent, et ceux-ci peuvent être développés dans le cadre d'une politique régionale.

Le développement de nouveaux services, au cours des dernières années, a contribué à la création de nouvelles entreprises de services rurales. En contribuant à lancer une nouvelle dynamique au sein des états membres : des emplois de plus en plus nombreux apparaissent dans les zones rurales. EFFAT et CEETTAR ont entrepris l'idée de créer une organisation centrale européenne qui vise à favoriser les actions des organisations des partenaires sociaux européens.

Il s'agit, ni plus ni moins, de favoriser la création de milliers de nouveaux postes de travail. A ce titre, plusieurs constatations peuvent être faites :

- Plusieurs centaines de milliers de postes de travail sont apparus depuis quelques années, au sein de cette branche ;
- Ces nouvelles entreprises sont localisées dans presque la moitié des états membres actuels ;
- La branche se développe et présente un taux de croissance significatif ;
- Les organisations patronales entretiennent des relations étroites avec les partenaires sociaux, au sein de ces états ;

- Des conventions collectives nouvelles régissent les relations au travail ;
- Le marché de l'emploi, les finances publiques et les collectivités territoriales des zones rurales profitent du développement de cette branche.

L'objectif opérationnel du projet est l'élaboration d'un modèle de formation européen pour assurer des emplois de qualité et qualifiants dans les entreprises de service de la ruralité. Dans un 1^{er} temps, compte tenu des moyens disponibles, ne sera examinée que la situation des salariés ayant suivi une formation initiale ou ayant une expérience professionnelle significative (sans formation initiale).



2. Synthèse générale, éléments de débats

Le sujet de la formation est un des axes de la stratégie de Lisbonne qui vise à faire une large place au développement de l'emploi au sein des Etats membres de l'Union Européenne. De ce point de vue, le secteur des entreprises de services en milieu rural joue un rôle significatif par son développement : son activité est en croissance, de nouveaux emplois se créent, en même temps que ce secteur :

- Traite des sujets qui dépassent le seul cadre de l'emploi, en traitant notamment d'aspects liés à l'environnement ;
- Occupe une place, certes inégale selon les Etats membres, qui lui confère désormais le titre de partenaire social à part entière.

Pour autant, la situation de ce secteur nécessite de s'approprier différentes problématiques, à l'instar, en particulier, de sa place et de son rôle dans sa contribution à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne précédemment citée.

Les acteurs de ce secteur sont nombreux tout en présentant des situations très contrastées dans l'ensemble des Etats membres. En effet, son développement, au sens large, n'est pas uniforme selon qu'il s'agisse des Etats membres de la partie occidentale et des Etats membres depuis peu encore. De plus, parmi ces derniers, les situations sont diverses et le rythme de traitement des questions liées à la structuration de ce secteur est différent d'un pays à l'autre. La question de la structuration du secteur est donc une question centrale car les risques d'éviction sont nombreux, d'une part, et, d'autre part, cette même question entraîne des difficultés de concurrence entre les acteurs du secteur eux-mêmes. Certes, cette concurrence est un élément qui fonde la démarche économique, encore faut-il que les règles soient les mêmes pour tous.

En réalité, la question, très large, de la formation initiale et continue, représente une clé d'entrée importante pour concevoir une structuration devenue nécessaire. Cet argument est essentiel pour que les partenaires sociaux qui représentent les entreprises de services en milieu rural puissent être reconnus comme tels et jouer pleinement leur rôle dans la négociation sectorielle.

Le constat que nous avons réalisé sur ce thème de la formation est éloquent quant aux disparités qui sont présentes, et contribue à se forger l'idée que l'organisation du secteur, à l'échelle européenne, est désormais une priorité.

En effet, si l'on accepte le raisonnement que cette étude est représentative de l'ensemble du secteur, malgré le fait qu'elle ne représente qu'une partie (un peu plus de 50%), force est de constater que les écarts de niveaux et de pratiques vont à l'encontre de ses propres intérêts. Une approche commune des processus de formation représenterait un élément incontestable de valeur ajoutée, mais il paraît évident que cette démarche se heurtera à des difficultés compte tenu de ce qui existe déjà dans certains plusieurs Etats. Une autre question se pose donc, relativement à la méthode utilisée pour parvenir à cet objectif. Les ateliers de travail précédant ce rapport ont permis de dresser le contour d'une démarche en trois points qui semble adaptée aux enjeux. Dans le même ordre d'idée, le « passeport » pour l'emploi peut représenter un outil efficace si ce « passeport » permet une mise à niveau semblable au sein des Etats membres.

Le temps devient un élément clé de la méthode, car l'inégalité des situations ne peut être traitée dans l'urgence. La proposition qui consiste à présenter un contenu de formation ouvert et compatible entre les Etats est d'un réel intérêt, mais il est probable que celle-ci nécessitera plus de temps que les partenaires sociaux envisagent....: il s'agit d'identifier précisément les besoins pour aboutir à des modules utilisables et transposables à l'ensemble des Etats membres. Toutefois, atteindre cet objectif contribuerait à limiter la concurrence déloyale.

PARTIE TECHNIQUE

3. Traitement des questionnaires

3.1. Configuration du questionnaire (rappel)

Outre les éléments relatifs à l'identification des répondants, le questionnaire portait sur 3 thèmes :

La formation initiale

La formation professionnelle

L'innovation et l'avenir

3.2. Liste des Etats et des structures ayant répondu

Globalement, nous avons obtenu 13 réponses, répartie pour moitié entre syndicats et employeurs.

Tableau 1 : récapitulatif des réponses

| Représentation des salariés | Représentation des employeurs |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Autriche : Gewerkschaft Metall Textil Nahrung | Belgique : Landbow – Service ASBL |
| France : C F D T Fédération Agroalimentaire | Danemark : Landsforeningen Danske Maskinstationer |
| Italie : Fai-cisl | Suède : Vretagymnasiet |
| Roumanie : Trade Union Fédération AGROSTAR | Nederland : Cumela |
| Slovaquie : Odborovy zvez pracovníkov poľnohospodarstva | Pologne : Polski Związek Pracodawcow |
| | Portugal : ? |
| | Allemagne : BUNDERVERBAND LOHNUNTERNEHMEN |
| | Italie : Unima |

3.3. Réponses obtenues et commentaires généraux

Thème 1 : La formation initiale

Dans l'ensemble des pays interrogés, il existe un processus de formation initiale. Toutefois, trois pays n'ont pas répondu de manière directe, mais l'on peut supposer qu'un processus existe sous une forme qui reste à préciser (il s'agit du Portugal, de la Pologne et de la Roumanie).

Selon les réponses obtenues, le processus de formation apparaît très diversifié dans sa durée (réponses obtenues : 50 % des questionnaires) :

Tableau n°2 : durée des formations initiales selon les Etats membres

| Durées-→ | 1 an | 2 à 3 ans | 3 à 4 ans | Au delà |
|----------|--------|-----------|-----------|---------|
| Pays | France | France | France | France |
| | Italie | Italie | | |
| | Suède | Autriche | Autriche | |
| | | Belgique | Belgique | |
| | | Nederland | Nederland | |
| | | | | Pologne |
| | | | | |

Note : En ce qui concerne l'Italie, les réponses formulées ne sont pas identiques entre les deux organisations ayant répondu

Cette diversité de réponses peut traduire plusieurs faits :

- Le fait que seule un peu plus de la moitié des pays a répondu veut-il dire qu'il n'existe pas de système spécifique au secteur dans les autres Etats ?

- Des situations très contrastées au sein de l'Union Européenne ;
- Lorsqu'il existe un système de formation initiale, celui-ci se déroule, le plus souvent, sur un cycle long ;
- Des méconnaissances sur l'existence d'un tel processus ;
- D'autres réponses méritent une diffusion plus large, à l'instar de l'Allemagne, dont le système semble-t-il, est élaboré, et en cours de modification

Le processus de formation se déroule avec des partenaires multiples. L'école, au sens académique du terme, est l'organisme le plus souvent cité, dans l'ensemble des pays qui ont répondu. Toutefois, il est délicat de tirer des conclusions sur ce point avec les seules réponses obtenues.

Tableau n°3 : organismes de formation par pays

| Pays/organismes→ | Ecole | Ecole et entreprises | Entreprises seules | Fournisseurs d'équipement |
|------------------|-------|----------------------|--------------------|---------------------------|
| Autriche | X | | | |
| Allemagne | | X | | |
| Belgique | X | | | |
| Danemark | X | | X | |
| France | X | X | | |
| Italie | X | X | X | |
| Nederland | X | | | |
| Pologne | X | X | | |
| Portugal | Nc | Nc | Nc | Nc |
| Roumanie | Nc | Nc | Nc | Nc |
| Slovaquie | Nc | Nc | Nc | Nc |
| Suède | Nc | Nc | Nc | Nc |

Nc = non communiqué

En terme de contenu de formation initiale, celui-ci apparaît riche et développé plus particulièrement dans 6 pays (50 % des réponses) :

Tableau n°4 : analyse des contenus, selon les thèmes retenus pour le questionnaire

| Pays/thèmes→ | Conduite d'engins | Entretien d'engins | Accueil communication | Techniques d'exploitation | Techniques de gestion | Environnement | Santé sécurité | Service client |
|--------------|-------------------|--------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|---------------|----------------|----------------|
| Autriche | X | X | | X | X | X | X | X |
| Allemagne | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Belgique | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Danemark | X | X | X | X | X | X | X | X |
| France | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Italie | | | X | X | | | X | |
| Nederland | X | X | X | X | | | | |
| Pologne | N c | | | | | | | |
| Portugal | | | | | | | | |
| Roumanie | | | | | | | | |
| Slovaquie | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Suède | X | X | X | X | X | X | X | |

N C non communiqué

Ce tableau révèle une concentration sur 4 anciens états membres. Notons que la Slovaquie développe un contenu relativement complet eu égard les besoins clés des entreprises.

Diplômes, certificats ... des sanctions diverses qui nécessitent une approche spécifique

D'une manière générale, en relation avec les réponses obtenues, il existe des diplômes de fin de cycle. L'enquête, telle que présentée, ne peut mesurer si ces diplômes sont semblables ou non. Sur ce point, l'étude doit être plus développée.

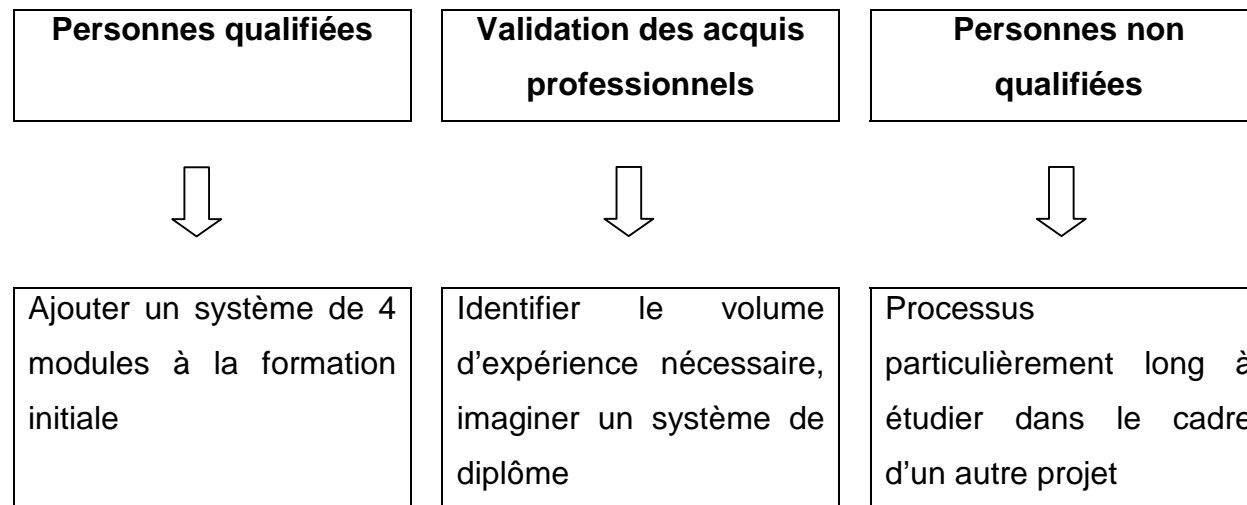
De manière complémentaire à l'octroi d'un diplôme de fin de cycle, plusieurs états délivrent un certificat de fin de stage ou de fin de formation, en lien avec la présence d'entreprise dans certains processus de formation.

Il existe par ailleurs d'autres pratiques telles :

- Autriche, où il existe un certificat de fin de formation spécifique ;
- Danemark : système de licence, après 3 à 4 ans de formation ;
- France : dans le cas d'une implication des entreprises ;
- Italie : de manière occasionnelle et en particulier par les fournisseurs de machines ;
- Suède : orienté sur les spécificité techniques.
- Allemagne : l'examen de fin d'études (certificat) pour les salariés des entreprises de services spécialisés en services agricoles n'est possible que lorsque le travailleur a exercé plus de 5 ans dans la profession.

Au final, il existe autant de pratiques, en matière de spécificités de sanctions (certificat, autres), qu'il existe de pays. Quelle homogénéité donner à cet ensemble dans l'espace européen ?

Analyse et commentaire : les éléments de réponse apportés dans cette enquête ne reflète que très partiellement les pratiques au sein de l'Union Européenne, mais les cas présentés révèlent des exemples intéressants en matière de formation initiale. Selon nous, et compte tenu des enjeux qui se posent à la profession, dont les contours sont encore en formation dans certains états, il existe une véritable opportunité pour développer ce thème aux fins de pouvoir transposer certaines pratiques. La démarche préconisée lors d'un atelier de travail (réunion du 6 novembre 2006), et dont le contenu définissait trois centres d'intérêts :



...trouve ici son fondement.

Sous réserve que l'absence de réponse parmi les questionnaires rendus ne correspond pas à un manque de connaissance des processus nationaux, il semble que nous pouvons résumer de la manière suivante :

- Personnes qualifiées et jouissant d'un diplôme : peuvent être concernés par l'ajout de modules : Autriche (accueil, communication), Italie (conduite et entretien d'engins, techniques de gestion, environnement, service client), Nederland (techniques de gestion, environnement, santé sécurité, service client), Suède (service client).
 - Validation des acquis : les cas de la Pologne, du Portugal apparaissent concernés par cette démarche ;
 - Personnes non qualifiées : la Roumanie semble concernée par un processus long, compte tenu des réponses apportées.
- Toutefois, cette liste ne saurait être exhaustive en l'état compte tenu de l'aspect partiel et directif de la méthode. La démarche « passeport pour l'emploi » représente, de ce point de vue, une clé d'entrée innovante.

Thème 2 : La formation professionnelle continue

Il s'agissait de comprendre les processus de formation professionnelle continue au travers cinq activités, et au moyen de quelques questions simples.

Les activités visées étaient les suivantes :

| | | | | |
|--------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------------|--------------------------|
| Secteur « bureau » | Secteur « entretien machines » | Conduite d'engins | Techniques d'exploitation | Services aux entreprises |
|--------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------------|--------------------------|

Ces cinq domaines sont considérés stratégiques par les partenaires sociaux.

Il semble que cette question soit davantage maîtrisée par les personnes ayant répondu aux questionnaires, si l'on s'en réfère aux réponses obtenues. Nous procéderons au traitement de ces derniers en distinguant deux groupes de questions : la forme (durée, organismes de formation) et le fond (bénéficiaires, sanctions) :

- Existence, durée de la formation professionnelle, organismes de formation

Dans la majorité des cas, il existe un processus de formation professionnelle continue, mais qui ne couvre pas l'ensemble des thèmes abordés, nous y reviendrons.

Tableau n°5 : récapitulatif des enseignements des thèmes retenus, par pays

| Thèmes | Pays concernés |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Bureau | Allemagne, Belgique, France, Italie, Nederland, Slovaquie, Suède |
| Entretien machines | Allemagne, Belgique, Danemark, France, Italie, Nederland, Slovaquie, Suède |
| Conduite d'engins | Allemagne, Belgique, Danemark, France, Italie, Nederland, Pologne, Slovaquie, Suède |
| Techniques d'exploitation | Allemagne, Belgique, Danemark, France, Italie, Nederland, Pologne, Slovaquie, Suède |
| Services aux entreprises | Allemagne, Belgique, Danemark, France, Italie, Nederland, Pologne, Slovaquie |

Les chiffres entre parenthèses correspondent au nombre de pays ayant confirmé l'existence d'un processus de formation professionnelle continue

L'analyse des durées de formation, selon les thèmes est extrêmement diverse dans l'ensemble des pays. Il est donc très difficile de tirer des conclusions pertinentes sur ce point, sinon que :

- Le plus souvent, il s'agit de formations de courte durée, à l'exception toutefois de la France (1.200 heures, dans le cadre du Congé Individuel de Formation – CIF, système spécifique) et de la Slovaquie (304 heures) dans le secteur « bureau ».
- La disparité du nombre d'heures de formation, y compris parmi celles de courtes durées, correspond à des contenus eux-mêmes très différents, ce qui nécessite une approche plus détaillée ;
- Conduite d'engins et techniques d'exploitation sont les deux thèmes les plus fréquemment enseignés, ce qui paraît logique pour ce secteur d'activité ;
- La notion de service aux entreprises est présente dans la majorité des cas, tandis que les durées de formation sont en général relativement faibles ;
- L'Italie insiste sur le manque de structure bilatérale et de moyens financiers ;
- La Pologne développe des écoles de conversion pour acquérir de nouvelles connaissances ou pour maîtriser de nouveaux métiers.

En matière d'organismes de formation, l'école traditionnelle tient une large place, principalement en Europe occidentale. En effet, hormis la Pologne, la Roumanie et le Portugal pour lesquels nous n'avons pas de réponse, seules la Slovaquie et la Suède ne sont pas concernées dans les secteurs Conduite d'engins, Techniques de formation, et services aux entreprises. Les formations mixtes « école – entreprises » sont souvent proposées, à l'exclusion de la Suède et de l'Autriche. Les formations assurées par les fournisseurs d'équipement sont présentes, mais de manière diffuse. Le cas de l'Allemagne est intéressant dans la mesure où le

temps de formation semble correspondre à un droit proportionnel au temps de travail. En Pologne, les formations liées aux thèmes retenus sont organisés le plus souvent (75%) par des centres conseils de l'agriculture.

- Bénéficiaires et modes de sanction :

- BENEFCIAIRES :

En principe, toutes les catégories proposées (hommes, femmes, jeunes, personnes de 26 à 45 ans, personnes de plus de 45 ans) bénéficient toutes du processus de formation professionnelle continue. Toutefois, nous relevons :

- Une absence chez les personnes de + de 45 ans en Autriche, Belgique et Suède, sur l'ensemble des secteurs retenus pour l'analyse.
- Cette même catégorie ne bénéficie pas du processus, semble-t-il, pour la conduite d'engins, en France, Italie, Suède, Autriche, Belgique. La même remarque vaut également pour la formation professionnelle aux techniques d'exploitation et services aux entreprises.
- La France oriente ses efforts vers les personnels les moins qualifiés.
- Le cas de la Pologne est à souligner dans la mesure où les cinq thèmes retenus font l'objet de sessions de formation, mais de durées relativement courtes.

Globalement, d'une manière générale, l'accès au processus de formation continue est centré sur les jeunes et la tranche d'âge 26-45 ans, ce qui confirme les différentes discussions durant les ateliers de travail. Pourtant, au sein de l'Union européenne, la commission souhaite vivement que des mesures spécifiques soient prises en direction des personnels plus âgés pour les maintenir

au poste de travail. Il est vrai qu'à l'automne de sa carrière, un salarié se projettera plus dans son départ en retraite. De même, souvent, les employeurs considèrent que la formation continue représente un investissement « plus rentable » parmi les populations les plus jeunes. Nous relevons ici une vraie difficulté, notamment eu égard les débats actuels sur l'allongement de la durée de vie au travail et le recul du départ à la retraite...

Les informations relatives à la Roumanie et au Portugal sont absentes. Cela signifie-t-il qu'il n'existe pas de processus de formation continue au sein de ces états ? En Roumanie, la réponse est qu'il a été créé une structure spécifique qui attend des fonds européens pour se développer.

- SANCTIONS, ou aboutissement du processus de formation:

Le mot « sanction » signifie fin de parcours avec diplôme ou certificat.

Il existe fréquemment des dispositions officielles de remise d'un diplôme de fin de cycle dans cinq pays, mais pas sur l'ensemble des thèmes. Les pays concernés sont : Autriche, Belgique, Danemark, Pologne et Slovaquie. Les thèmes plus souvent sanctionnés par un diplôme de fin de cycle sont la conduite d'engins, le service aux entreprises et les techniques d'exploitation.

Le certificat n'est pas généralisé mais c'est le mode de sanction le plus fréquent. Nous ne pouvons mesurer la diversité de ces certificats, qui doit être large, sans aucun doute, compte tenu des analyses précédentes. En général, ces certificats sont remis par les fournisseurs d'équipement dès lors que ceux-ci assurent une formation liée à une vente de matériel. En France, les diplômes sont reconnus par le ministère de l'éducation nationale, par les conventions collectives et par la profession. En Italie, il est remis un certificat de qualification et d'aptitude.

En Allemagne, la formation dont nous avons précisé les contours précédemment, est commune à l'ensemble des landers, c'est-à-dire au niveau fédéral. Notons que le système allemand a introduit une modification, à partir de 2008 : un diplôme spécifique verra le jour, sous l'appellation « Maître en services agricoles ». La Suède se démarque par un autre mode de sanction qui nécessite des explications plus détaillées lors du séminaire. (Cycle spécifique qui sanctionne le processus de formation en deux séries)

D'une manière générale, le processus de formation bénéficie tant aux salariés qu'aux employeurs, en particulier du fait de la structure des entreprises qui composent ce secteur d'activité : il s'agit souvent de très petites entreprises, et de moyennes entreprises. De ce point de vue, le constat sur le processus de formation professionnelle continue n'est pas spécifique au secteur des ESR, il est plutôt commun à l'ensemble des secteurs.

Thème 3 : L'innovation et l'avenir

En matière d'innovation et d'avenir, deux questions ont été posées :

1. Pouvez vous définir quelles sont les attentes en matière de formation initiale, et quelles sont les motivations ?
2. Pouvez vous définir quelles sont les exigences en matière de formation professionnelle continue, et quelles en sont les motivations ?

Environ la moitié des états interrogés a répondu, et en matière de formation initiale, les réponses sont concentrées vers des champs technologiques, pratiques, et une reconnaissance en matière de qualification.

1. Formation initiale

Outre ces aspects généraux, quelques remarques doivent être soulignées :

- La question du matériel utilisé lors des sessions de formation est posée avec acuité : plusieurs états insistent sur la nécessité à former les personnels avec du matériel adéquat et moderne ;
- Une collaboration « employeur/vendeur » est nécessaire, en collaboration avec les salariés ;
- Le cas des personnes sans expérience doit être traité de manière spécifique ;
- Développer les organismes bilatéraux.
- Diffuser les nouvelles normes de l'Union Européenne (cela concerne plus les nouveaux Etats membres), au niveau de la formation initiale et continue.

2. Formation professionnelle continue :

Les réponses se complètent avec celles de la formation initiale, étant entendu que les deux systèmes sont complémentaires. Elles sont liées aux réponses ci-dessus, en fonction des formations qui n'existent pas encore dans certains états. L'Italie (et la suède notamment) insiste à juste titre sur la nécessité d'inclure les questions liées à la sécurité, la prévention, dont les règles doivent être homogènes. Les partenaires sociaux doivent organiser, lorsque cela n'existe pas, un système de formation permanent, incluant fiscalité et sécurité.

En Allemagne, à compter de 2008, le système évolue comme nous l'avons remarqué plus haut. L'Italie reconnaît l'utilité d'un système bilatéral spécifique au secteur, et l'importance à développer des thèmes liés à l'innovation, la sécurité et la protection de l'environnement. L'amélioration des services rendus constitue un axe majeur. Parallèlement, la méconnaissance de certains

employeurs sur les lois en vigueur, notamment, justifie des sessions périodiques (administratif, fiscalité, sécurité, protection de l'environnement, certification).

Il reste que, dans ce paysage restreint, certains états manquent cruellement de moyens et/ou de perception des modes existants. C'est le cas de la Roumanie par exemple. Le Portugal, dans son silence, traduit probablement un embarras mais aussi des craintes.

ANNEXES

Tableau n°7 : Analyse des organismes de formation : Bureau

| Pays | Ecole | Ecole et entreprise | Entreprises | Fournisseurs |
|-----------|-------|---------------------|-------------|--------------|
| Allemagne | | X | | |
| Autriche | X | | | |
| Belgique | X | X | X | X |
| Danemark | X | | | |
| France | X | X | X | |
| Italie | | X | | |
| Nederland | X | X | X | |
| Pologne | | x | | |
| Portugal | | | | |
| Roumanie | | | | |
| Slovaquie | X | X | X | |
| Suède | X | | | |

Tableau n°8 : Analyse des organismes de formation : Entretien

| Pays | Ecole | Ecole et entreprise | Entreprises | Fournisseurs |
|-----------|-------|---------------------|-------------|--------------|
| Allemagne | | x | | |
| Autriche | | | | |
| Belgique | X | X | X | X |
| Danemark | X | | X | X |
| France | X | X | X | |
| Italie | X | X | X | |
| Nederland | X | X | | X |
| Pologne | | | x | |
| Portugal | | | | |
| Roumanie | | | | |
| Slovaquie | X | X | X | |
| Suède | X | | | |

Tableau n°9 : Analyse des organismes de formation : Conduite d'engins

| Pays | Ecole | Ecole et entreprise | Entreprises | Fournisseurs |
|-----------|-------|---------------------|-------------|--------------|
| Allemagne | | | x | |
| Autriche | X | | | |
| Belgique | X | X | X | X |
| Danemark | X | | X | |
| France | X | X | X | |
| Italie | X | X | X | |
| Nederland | X | X | X | X |
| Pologne | | | X | X |
| Portugal | | | | |
| Roumanie | | | | |
| Slovaquie | | X | X | X |
| Suède | | X | | |

Tableau n° 10 : Analyse des organismes de formation : Techniques d'exploitation

| Pays | Ecole | Ecole et entreprise | Entreprises | Fournisseurs |
|-----------|-------|---------------------|-------------|--------------|
| Allemagne | | x | | |
| Autriche | X | | | |
| Belgique | X | X | X | X |
| Danemark | X | | X | |
| France | X | X | X | |
| Italie | X | X | X | |
| Nederland | X | X | X | X |
| Pologne | | x | X | X |
| Portugal | | | | |
| Roumanie | | | | |
| Slovaquie | | | X | X |
| Suède | | X | | |

Tableau n° 11 : Analyse des organismes de formation : Services aux entreprises

| Pays | Ecole | Ecole et entreprise | Entreprises | Fournisseurs |
|-----------|-------|---------------------|-------------|--------------|
| Allemagne | | x | | |
| Autriche | X | | | |
| Belgique | X | X | X | X |
| Danemark | X | | X | |
| France | X | X | X | |
| Italie | X | X | X | |
| Nederland | X | X | X | |
| Pologne | x | x | X | X |
| Portugal | | | | |
| Roumanie | | | | |
| Slovaquie | | | X | X |
| Suède | | | | |

Tableau n° 12 : Bénéficiaires FPC : Bureau

| Pays | Hommes | Femmes | Jeunes | 26-45 ans | + 45 ans |
|-----------|--------|--------|--------|-----------|----------|
| Allemagne | X | X | X | X | |
| Autriche | | | X | | |
| Belgique | X | X | | | |
| Danemark | X | X | X | X | X |
| France | X | X | X | X | X |
| Italie | X | X | X | X | |
| Nederland | X | X | X | X | X |
| Pologne | X | X | X | X | |
| Portugal | | | | | |
| Roumanie | | | | | |
| Slovaquie | X | X | X | X | X |
| Suède | X | X | X | X | |

Tableau n° 13 : Bénéficiaires FPC : Entretien

| Pays | Hommes | Femmes | Jeunes | 26-45 ans | + 45 ans |
|-----------|--------|--------|--------|-----------|----------|
| Allemagne | X | X | X | X | |
| Autriche | | | X | | |
| Belgique | X | X | | | |
| Danemark | X | X | X | X | X |
| France | X | X | X | X | X |
| Italie | X | X | X | X | |
| Nederland | X | | X | X | X |
| Pologne | X | X | X | X | |
| Portugal | | | | | |
| Roumanie | | | | | |
| Slovaquie | X | X | X | X | X |
| Suède | X | X | X | X | |

Tableau n° 14 : Bénéficiaires FPC : Conduite d'engins

| Pays | Hommes | Femmes | Jeunes | 26-45 ans | + 45 ans |
|-----------|--------|--------|--------|-----------|----------|
| Allemagne | X | X | X | X | |
| Autriche | | | X | | |
| Belgique | X | X | | | |
| Danemark | X | X | X | X | X |
| France | X | X | X | X | |
| Italie | X | X | X | X | |
| Nederland | X | X | X | X | X |
| Pologne | X | X | X | X | |
| Portugal | | | | | |
| Roumanie | | | | | |
| Slovaquie | X | X | X | X | X |
| Suède | X | X | X | X | |

Tableau n° 15 : Bénéficiaires FPC : Techniques d'exploitation

| Pays | Hommes | Femmes | Jeunes | 26-45 ans | + 45 ans |
|-----------|--------|--------|--------|-----------|----------|
| Allemagne | X | X | X | X | |
| Autriche | | | X | | |
| Belgique | X | X | | | |
| Danemark | X | X | X | X | X |
| France | X | X | X | X | |
| Italie | X | X | X | X | |
| Nederland | X | X | X | X | X |
| Pologne | X | X | X | X | |
| Portugal | | | | | |
| Roumanie | | | | | |
| Slovaquie | X | X | X | X | X |
| Suède | X | X | X | X | |

Tableau n° 16 : Bénéficiaires FPC : Service aux ent reprises

| Pays | Hommes | Femmes | Jeunes | 26-45 ans | + 45 ans |
|-----------|--------|--------|--------|-----------|----------|
| Allemagne | X | X | X | X | |
| Autriche | | | X | | |
| Belgique | X | X | | | |
| Danemark | X | X | X | X | X |
| France | X | X | X | X | X |
| Italie | X | X | X | X | |
| Nederland | X | X | X | X | X |
| Pologne | X | X | X | X | |
| Portugal | | | | | |
| Roumanie | | | | | |
| Slovaquie | X | X | X | X | X |
| Suède | | | | | |

Tableau n° 17 : Modes de sanctions : Bureau

| Pays | Fin de cycle | Certificat | Autre |
|-----------|--------------|------------|-------------|
| Allemagne | X | X | X (cf.2008) |
| Autriche | X | | |
| Belgique | | X | |
| Danemark | | X | |
| France | | X | |
| Italie | | X | |
| Nederland | X | X | |
| Pologne | X | X | |
| Portugal | | | |
| Roumanie | | | |
| Slovaquie | X | X | |
| Suède | X | X | X |

Tableau n° 18 : Modes de sanctions : Entretien

| Pays | Fin de cycle | Certificat | Autre |
|-----------|--------------|------------|-------------|
| Allemagne | X | X | X (cf.2008) |
| Autriche | X | | |
| Belgique | | X | |
| Danemark | X | | |
| France | | X | X |
| Italie | | X | |
| Nederland | X | X | |
| Pologne | | | |
| Portugal | | | |
| Roumanie | | | |
| Slovaquie | X | X | |
| Suède | | | X |

Tableau n° 19 : Modes de sanctions : Conduite d'eng ins

| Pays | Fin de cycle | Certificat | Autre |
|-----------|--------------|------------|-------------|
| Allemagne | X | X | X (cf.2008) |
| Autriche | X | | |
| Belgique | X | X | |
| Danemark | X | | |
| France | | | X |
| Italie | | X | |
| Nederland | | X | |
| Pologne | X | | |
| Portugal | | | |
| Roumanie | | | |
| Slovaquie | X | X | |
| Suède | | | X |

Tableau n° 20 : Modes de sanctions : Techniques d'e xploitation

| Pays | Fin de cycle | Certificat | Autre |
|-----------|--------------|------------|-------------|
| Allemagne | X | X | X (cf.2008) |
| Autriche | X | | |
| Belgique | | X | |
| Danemark | X | | X |
| France | X | X | |
| Italie | | X | |
| Nederland | | X | |
| Pologne | | X | |
| Portugal | | | |
| Roumanie | | | |
| Slovaquie | X | X | |
| Suède | | | X |

Tableau n°21 : Modes de sanctions : Services aux entreprises

| Pays | Fin de cycle | Certificat | Autre |
|-----------|--------------|------------|-------------|
| Allemagne | X | X | X (cf.2008) |
| Autriche | X | | |
| Belgique | | X | |
| Danemark | X | | |
| France | X | X | X |
| Italie | | X | |
| Nederland | | X | |
| Pologne | X | | |
| Portugal | | | |
| Roumanie | | | |
| Slovaquie | X | X | |
| Suède | | | |