



Employeurs de compétences : gagnez en performances

Rédacteurs : VIVEA - Délégation Nord-Ouest - Région Normandie – Basse-Normandie

Destinataires : prestataires de formation

Date de création : Novembre 2018

Date de révision : octobre 2020

1. Le contexte

VIVEA est le fonds d'assurance formation pour les non-salariés du secteur agricole (chefs d'exploitation ou d'entreprise, conjoints collaborateurs et aide-familiaux). Il compte plus de 550 000 contributeurs dont 11 550 dans l'Eure et en Seine Maritime. VIVEA finance les actions de formation en direction de ses contributrices et contributeurs et définit une politique de développement de la formation pour répondre aux besoins en compétences de ces derniers en lien avec les orientations de son Plan Stratégique Triennal (consultable sur www.vivea.fr).

L'origine de l'appel d'offre

La Normandie compte 12 357 employeurs de la production, soit 41 % des exploitations (37 % en 2006). En effet, les exploitations s'agrandissent et on assiste à une augmentation du nombre d'employeurs et de salariés agricoles. Alors que le nombre de chefs et conjoints exploitants a diminué de 17 % en 10 ans, le nombre de salariés en production agricole a progressé de 5,8 % et celui des entreprises de travaux agricoles de 2,0 %. Cette inversion de tendance est principalement liée à l'agrandissement des exploitations, à la création de solutions d'emploi partagé et au recours plus fréquent à la délégation de travaux. Entre 2012 et 2016, par exemple, on compte en effectif cumulé + 972 salariés agricoles dans le secteur élevage de gros animaux et polycultures élevage.

Dans certains secteurs, comme le paysage ou les ETA, les structures unipersonnelles sont nombreuses et particulièrement depuis la mise en place du statut d'auto-entrepreneur.

Sur les 4 dernières années, l'offre d'emploi CDI progresse fortement, passant de 15 % à 30 % de l'offre totale. Les solutions permettant de sécuriser les emplois (groupement d'employeurs) ont permis de pérenniser les postes en polyculture élevage.

Par ailleurs, l'agrandissement des exploitations s'accompagne de créations de nouveaux ateliers de production (ovine, porcine, volaille), de transformation ou de vente à la ferme, sources aussi de nombreux CDI.

Dans son plan de développement de l'agriculture, la région Normandie a également souligné l'importance d'accompagner les employeurs dans leurs approches individuelles, notamment via des formations en ressources humaines.

(Source : CRAN – PDR Basse-Normandie)

Partant de ce constat, et estimant que les problématiques de l'emploi, de l'organisation du travail et des ressources humaines étaient prioritaires pour les exploitants de la région, le comité Basse-Normandie avait lancé début 2015, pour une durée de trois ans, un cahier des charges formation intitulé « **Optimiser les ressources humaines et l'organisation du travail en exploitation agricole** ». Ce dispositif a permis à 148 stagiaires, entre 2015 et 2018, de se former en gestion des ressources humaines, en organisation du travail ou en communication.



Le bilan réalisé à l'issue du dispositif révélait toutefois que 50% des formations en management ont dû être annulées faute de participants. Les formations en lien avec la fonction employeur ont été peu développées, au profit des formations sur la communication entre pairs.

Les élus du comité territorial Basse-Normandie, souhaitent donc que des nouvelles formations innovantes permettent d'accompagner la fonction d'employeur dans une dimension plus stratégique, face à un contexte qui évolue.

L'objectif général de l'appel d'offre

Cet appel d'offre vise à développer une offre de formation innovante et adaptée à la spécificité des exploitations agricoles du territoire Basse-Normandie.

Il s'agira d'accompagner les responsables d'exploitation sur la professionnalisation de la fonction employeur, quel que soit le type d'emploi (emploi permanent, emploi saisonnier, emploi partagé ou recours à un service de remplacement) et l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines, dans un souci d'améliorer la performance de leur entreprise.

Les formations proposées ne pourront aborder les aspects réglementaires et administratifs de la fonction employeur qu'en complément d'autres aspects et ne pourront dépasser plus de 50% du temps de formation global.

2. Propositions attendues

Le public

Les formations s'adresseront aux contributeurs et contributrices des départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne. Les contributeurs des départements limitrophes pourront s'inscrire dans ce dispositif à condition de ne pas excéder un tiers des stagiaires.

A noter : les formations destinées aux « Maîtres exploitants », aux maîtres d'apprentissage et aux personnes en parcours à l'installation (PPP) ne relèvent pas du présent appel d'offre (actions déjà financées par ailleurs).

Le recrutement du public

Afin de favoriser le recrutement des stagiaires et de pouvoir répondre à l'enjeu d'une mobilisation forte des chefs-fes d'exploitation, il est souhaité que des modalités spécifiques soient mises en place. Il est notamment préconisé de mettre en œuvre des partenariats afin de favoriser la promotion auprès des stagiaires potentiels de chaque structure et de multiplier les réseaux de communication.

Il est également demandé de diffuser l'offre disponible sur la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail dans les formations réglementation santé et sécurité au travail y compris celles qui visent à savoir rédiger le DUER.

Dans ce but, les propositions de formation comporteront une phase formalisée sur la mobilisation du public, **il sera précisé dans la demande de financement (public visé et zone géographique) les partenaires impliqués et les modalités de communication et de recrutement prévues.**

Le périmètre géographique

Départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne. Exceptionnellement quelques stagiaires des départements limitrophes pourront compléter les groupes.



Les objectifs de formation

La formation visera un ou plusieurs des objectifs suivants et devra permettre aux participants de :

1. **Raisonnement son organisation et anticiper les changements**
 - Définir ses besoins en main d'œuvre (évaluation qualitative et quantitative au regard de la situation actuelle ou visée).
 - Identifier les différentes solutions (salariés, sous-traitance, emplois partagés, contrats aidés, emplois saisonniers, associés...).
 - Mesurer les impacts (économiques, juridiques, réglementaires, organisationnels ...) des différentes solutions envisagées et identifier les stratégies d'adaptation.
 - Définir un plan d'actions.

2. **Piloter sa fonction d'employeur**
 - Construire et réussir son projet d'embauche.
 - Gérer et manager des équipes : transmission des consignes, planification des chantiers, contrôle de l'exécution, évaluation, sanction.
 - Concevoir et mettre en place une politique de fidélisation de ses salariés : politique de rémunération, entretien professionnel, plan de développement des compétences, conditions de travail, accueil et convivialité...
 - Créer une relation gagnant-gagnant entre salariés et employeurs.

3. **Construire une organisation de travail performante**
 - Définir les objectifs et les enjeux de chacun.
 - Clarifier les rôles.
 - Coordonner le travail.
 - Apprendre à se connaître pour mieux travailler ensemble.
 - Intégrer la gestion des risques, la santé et la sécurité des salariés.

Les modalités pédagogiques

Les actions de formation devront proposer des modalités pédagogiques spécifiques sur deux aspects:

- **Prendre en compte les attentes spécifiques des stagiaires :**

Afin d'avoir une vision précise des besoins des stagiaires, un positionnement sera réalisé en amont de la formation à partir d'une trame commune à tous les stagiaires (outil de test en ligne, entretien téléphonique...). Le positionnement de chaque stagiaire est un pré-requis obligatoire pour accéder à cet appel d'offre spécifique.

Les résultats de ce positionnement permettront d'adapter la formation au niveau du public et seront **formalisés** et transmis à la conseillère VIVEA. Les effets du positionnement sur la mise en œuvre de la formation feront également l'objet d'une synthèse qui sera formalisée et transmise à la conseillère VIVEA.

Ce positionnement ne peut en aucun cas être intégré à une prestation rattachable en amont de la formation et doit la précéder le cas échéant.

Le positionnement, même réalisé avec l'appui d'un outil en ligne, ne pourra pas être considéré comme de la FMD.



- Reposer sur une pédagogie active :

Les actions seront orientées sur une pédagogie active et participative qui permettra aux stagiaires d'être acteurs des solutions sur lesquelles ils s'engageront. Elles favoriseront les échanges entre pairs, la prise en compte de leurs pratiques et des séquences d'animation variées pour favoriser une dynamique collective. Les formateurs adopteront une posture d'accompagnement. Ils proposeront des apports méthodologiques et utiliseront des modes d'animation pour que chacun puisse s'exprimer et cheminer dans l'élaboration d'un plan d'actions.

Il pourra être proposé des actions avec transfert des acquis (TA). Le temps de TA a pour objet strict les compétences des stagiaires. Il se situe après la formation pour l'accompagner dans la mise en œuvre des compétences acquises en formation. Dans tous les cas, les organismes de formation devront remettre un document aux stagiaires à l'issue du temps de TA (l'analyse des compétences et de la situation individuelle, ou le compte-rendu du transfert en situation de travail, ou un plan de développement individuel des compétences).

La formation pourra également être proposée sous forme de parcours modulaire.

Les modalités pédagogiques proposées devront être précisées dans le programme de l'action de formation de la demande de financement dans la partie « *méthodes pédagogiques et moyens matériels* ».

La durée de la formation

14h minimum

Les modalités d'évaluation

L'évaluation approfondie des capacités visées pour les stagiaires sera complétée d'une évaluation à froid des acquis de la formation (modalités laissées au libre choix de l'organisme de formation).

Les évaluations seront systématiquement formalisées et transmises à la conseillère Vivea.

Les modalités d'évaluation proposées devront être précisées dans la demande de financement dans la partie « *critères et modalités d'évaluation des résultats* ».

Les justificatifs de réalisation spécifiques

Le positionnement formalisé en amont de la formation, la synthèse sur la mise en œuvre de la formation, l'ensemble des évaluations des acquis des stagiaires à l'issue de la formation et les comptes rendus des prestations rattachables seront systématiquement transmis à VIVEA (par mail à la conseillère du territoire concerné).

Les compétences des formateurs

Les actions proposées devront être mises en œuvre par des formateurs experts des domaines de la gestion des ressources humaines et/ou organisation du travail.

Afin de mettre en œuvre les modalités participatives énoncées ci-dessus, il est souhaitable que le(s) formateur(s)-trices aient suivi une formation ou aient une expérience significative de pédagogie active et participative.

Les noms et qualifications (fonction, expérience, formation) des formateurs mobilisés devront être précisés dans le programme de l'action de formation de la demande de financement dans la partie « moyens d'encadrement ».

La période de réalisation



Les formations démarrent à partir de l'année N et se terminent au plus tard le 31 mars de l'année N+1.

3. Sélection

Les critères de sélection

- ▶ L'adéquation aux objectifs de formation
- ▶ Le prix (coût TTC heure /stagiaire)
- ▶ Les moyens de mobilisation des stagiaires
- ▶ Les modalités pédagogiques proposées
- ▶ Les compétences des formateurs
- ▶ La pertinence des moyens d'évaluation

4. Conditions d'achat et de prise en charge

Les modalités d'achat et de prise en charge de la formation

Les actions de formation sont achetées par VIVEA sur la base des critères de sélection à concurrence de l'enveloppe financière mise à disposition par le comité régional VIVEA et selon l'ordre de transmission (dates de transmission) des demandes de financement.

Le prix d'achat plafond des actions de formation répondant à cet appel d'offre spécifique est fixé à **38€** TTC par heure/stagiaire. La prise en charge plafond de VIVEA est fixée à **38€** TTC par heure/stagiaire.

Par décision du Conseil d'administration, un stagiaire contributeur est financé par VIVEA dans la limite d'un plafond annuel de prise en charge de 2250 €. Tout excédent sera à la charge du stagiaire au titre d'une contribution stagiaire additionnelle. S'agissant d'un plafond annuel, il n'y a aucun report possible d'un exercice à l'autre. Ce plafond ne s'applique pas pour les personnes engagées dans un plan de professionnalisation personnalisé (PPP).

La valorisation financière liée à la Politique Qualité Formation VIVEA peut s'appliquer sur les actions de formation relevant de cet appel d'offre.

Ce prix d'achat et cette prise en charge pourront varier de + 2 € de l'heure/stagiaire si des partenariats favorisant le recrutement du public sont présents dans la proposition de formation.

VIVEA se réserve la possibilité de négocier le prix d'achat et la prise en charge.

Cas du transfert des acquis

Le montant des temps de **transfert des acquis** et des temps de formation en collectif est à différencier. Le montant maximum d'achat et de prise en charge par VIVEA du transfert des acquis est fixé à maximum 80 € TTC par heure/stagiaire.

Cas des formations mixtes digitales (FMD)

Le financement des temps en distanciel des FMD et des temps de formation présentiel est à différencier.

- ▶ Pour les modules en distanciel utilisant des outils de type quizz, vidéo... : le montant maximum d'achat et de prise en charge est de 45 € TTC par heure/stagiaire ;
- ▶ Pour les modules en distanciel utilisant des outils de type serious Game, plateforme de formation (LMS), mobil Learning : le montant maximum d'achat et de prise en charge est 65 € TTC par heure/stagiaire.



Les bénéficiaires de l'action de formation devront être informés du financement de l'action par VIVEA et par d'éventuels co-financeurs (en fonction des territoires).

Les modalités de la réponse et le calendrier spécifique

La demande de financement doit être saisie sur l'extranet de VIVEA :

Sur une session d'instruction (tous les troisièmes jeudis du mois) dans la **priorité 4** de l'appel d'offre permanent du comité régional Normandie en cochant le projet intitulé « **R(CDC) GRH – organisation du travail** »

Pour en savoir plus sur cet appel d'offre spécifique, vous pouvez contacter :

Hélène STEPHAN
Conseillère VIVEA Normandie
Départements Calvados, Manche, Orne
Tél. : 06.75.66.49.23
E-mail : h.stephan@vivea.fr