# APPEL D'OFFRE SPÉCIFIQUE

## Être employeur de compétences

Rédacteurs : VIVEA - Délégation Nord-Ouest – Région Hauts de France
Destinataires : prestataires de formation
Date de création : 06/2018
Date de révision : 03/2021

## 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 551 706 contributeurs. VIVEA finance les actions de formation en direction de ses 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 (consultable sur www.vivea.fr).

### L'origine de l'appel d'offre

Fin 2013, le Comité territorial VIVEA du Nord Pas de Calais constatait que le nombre d'exploitations agricoles et d'actifs familiaux avait fortement diminué dans le Nord Pas de Calais (nombre d'exploitations en chute de 25% entre 2000 et 2010 avec près de 5000 exploitations en moins, et une main d'œuvre qui diminuait de 1000 actifs / an en moyenne au cours de cette période). La main d'œuvre familiale était en grande partie remplacée par de la main d'œuvre salariée non familiale ; les chefs d'entreprises employeurs se voyaient donc confrontés à une nouvelle donne pour laquelle ils n'étaient pas préparés, générant des difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés (sources : PRAD - Agreste – PRDR).
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 du Nord Pas de Calais avait lancé fin 2013, 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 176 stagiaires, entre 2013 et 2016, de se former en gestion des ressources humaines, en organisation du travail ou en management, confirmant le besoin et l'intérêt croissants des contributeurs(-trices) de VIVEA pour ces thèmes de formation. Grâce à ce dispositif, des intervenants et des consultants de qualité se sont fait connaître, ce qui laissait espérer le maintien d'une offre différenciée sur le territoire.
Le bilan réalisé à l'issue du dispositif en 2017 révélait toutefois que, selon certains consultants, la réalisation de formations pointues et individualisées sur ces thèmes restait difficile, voire impossible en-dessous d'un certain prix d'achat, que seul le cahier des charges permettait d'atteindre. Nous avons effectivement pu constater en 2017 que le nombre de stagiaires sur les formations relatives à la fonction employeur a chuté (43 stagiaires, contre 83 en 2015, et 70 en 2016).
Parallèlement, le comité régional de Picardie constatait en 2015 que l'activité formation sur la gestion des ressources humaines était insuffisante au regard du nombre d'employeurs sur le


Ce document est la propriété exclusive de VIVEA, il ne peut être reproduit sans l'accord formalisé de VIVEA.

territoire (25% Validé par Ce document est la propriété exclusive de VIVEA, il ne peut être reproduit sans l'accord formalisé de VIVEA. 2 des exploitations agricoles picardes emploient des salariés permanents, soit 7 000 personnes) et du nombre de structures sociétaires (47 % des exploitations sont sous forme sociétaire). Le comité de Picardie avait donc également développé un cahier des charges formation axé sur les problématiques de l'emploi, de la gestion des ressources humaines, du management et des relations entre les personnes. Ce cahier des charges s'est achevé fin 2018, permettant à 104 contributeurs(-trices) de se former sur ces thématiques.
En 2017, dans le cadre des Etats Généraux du Végétal, la priorité 2 de la stratégie agricole a révélé des besoins en formation sur le thème « Aider les agriculteurs à se positionner en tant que chefs d'entreprise ». Dans la même période, des diagnostics d'élevage commandités par le Conseil Régional des Hauts de France ont également révélé des besoins en formation liés à l'organisation du travail dans les élevages, qui semble être l'une des causes de difficultés financières dans ces entreprises. L'action 3.3.2 du Plan Régional de l'Agriculture Durable « Adapter les cursus de formation et accompagner les employeurs de main d'œuvre », rappelle également que l'accompagnement des agriculteurs employeurs demeure prioritaire à l'échelon des Hauts de France pour les productions à haute valeur ajoutée en management, organisation du travail, transfert de compétences...
En juin 2018, les élu(e)s de comité territorial Nord Pas de Calais ont donc souhaité que des formations innovantes en lien avec la fonction employeur soient de nouveau valorisées grâce à un appel d'offres spécifique.
En janvier 2019, les élus du comité régional des Hauts de France ont étendu cet appel d'offres à l'ensemble de la région Hauts de France.

### L'objectif général de l'appel d'offre

Le comité souhaite que soient développés des modules de formation expérimentaux et innovants à destination des dirigeants agricoles, y compris ceux des groupements d'employeurs, visant à professionnaliser la fonction d'employeur. Ces actions viseront à développer les compétences liées à cette fonction (embaucher, manager, fidéliser…). Les formations proposées dans le cadre de cet appel d'offres spécifique ne pourront aborder les aspects règlementaires 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 répondant à cet appel d'offres spécifique s'adresseront à tout(e) candidat(e) contributeur VIVEA de la région des Hauts de France.

### Le recrutement du public

Les propositions comporteront une phase formalisée sur la mobilisation du public. Il sera précisé dans la demande de financement (rubrique « public visé et zone géographique ») les partenaires impliqués et les modalités de communication et de recrutement prévues.


Ce document est la propriété exclusive de VIVEA, il ne peut être reproduit sans l'accord formalisé de VIVEA.

## Le périmètre géographique

Les formations se dérouleront sur la région Hauts de France.

## Les objectifs de formation

La formation doit permettre aux participants de maîtriser une ou plusieurs compétences liées à la fonction employeur, à savoir :

- La gestion des arrivées et des départs : l'accueil et l'intégration des nouveaux employés, la démission, la retraite, la rupture conventionnelle, la rupture anticipée d'un CDD, le licenciement…
- Le recrutement : rédiger un profil de poste, gérer des candidatures spontanées, mener un entretien de recrutement…
- Le management : le rôle des managers et l'implication des salariés, le leadership, la motivation, la fidélisation, la gestion des conflits, la pratique de la négociation, la transmission des compétences, l'entretien professionnel, la gestion des générations.
- La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) : conduire des entretiens annuels, anticiper ses besoins en main d'œuvre, former et évaluer ses 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 formalisé sera réalisé en amont de la formation (outil de test en ligne, entretien téléphonique, mail…).
- 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'action.
  Des actions avec Transfert des Acquis (TA) pourront être proposées. Le temps de TA a pour objet strict les compétences des stagiaires. Il peut se situer pendant ou après la formation pour l'accompagner dans la mise en œuvre des compétences acquises en formation. 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

La durée minimum doit être de 14 heures.


Ce document est la propriété exclusive de VIVEA, il ne peut être reproduit sans l'accord formalisé de VIVEA.

### Les modalités d'évaluation

L'évaluation réalisée à l'issue de la formation sera complétée par une évaluation à froid (questionnaire par mail, entretien téléphonique… au choix de l'organisme de formation). L'ensemble des positionnements et des évaluations sera systématiquement formalisé et transmis à 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

Les évaluations des acquis des stagiaires à l'issue de la formation seront systématiquement transmises à VIVEA (par mail au conseiller du territoire concerné).

### Les compétences des formateurs

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 »*.

Afin de dynamiser la formation et offrir un éclairage et des visions différentes de la fonction RH, une double expertise (deux formateurs ayant des compétences complémentaires) est préconisée.

Si un transfert des acquis est proposé :

Les compétences du formateur sur sa capacité à adopter une posture d'accompagnement devront être précisées. Cette posture nécessite à la fois une attitude réflexive et un questionnement éthique de la part du formateur. Il faudra donc indiquer dans la demande de financement quelles formations il a suivies et/ou quelles expériences professionnelles lui permettent cette maîtrise.
Un document individualisé et nominatif doit être élaboré pour chaque stagiaire par le formateur accompagnateur. Ce document sera transmis pour avis en même temps que la demande de financement (par mail au conseiller VIVEA référent). Le formateur aidera le stagiaire à faire ses choix et trouver par lui-même les réponses à ses questions. Il doit donc restituer au stagiaire de manière neutre son espace de choix et de décision, ainsi que l'éventuel plan d'action établi à l'issue du TA proposé.

### 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.

### Autres critères

## 3. Sélection

### Les critères de sélection

Dans le cadre du présent appel d'offres spécifique, le choix des actions de formation se fera en


Ce document est la propriété exclusive de VIVEA, il ne peut être reproduit sans l'accord formalisé de VIVEA.

fonction des 6 critères suivants :

- 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

### L'implication des organismes

Les organismes de formation, en répondant à ce cahier des charges, s'engagent à participer, à la demande des conseillers VIVEA, à toute réunion de travail animée par VIVEA en lien avec cet appel d'offres (témoignages sur les actions réalisées, échanges de pratiques, réflexions sur la mobilisation, évaluation du dispositif…).

## 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 36 €TTC par heure/stagiaire La prise en charge plafond de VIVEA est fixée à 36 € 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).

Rappel des modalités obligatoires de l'appel d'offres spécifique :
1/ un positionnement des stagiaires en amont,
2/ des modalités pédagogiques participatives favorisant les échanges entre pairs,
3/ une évaluation de fin de formation à chaud complétée par une évaluation à froid (questionnaire par mail, entretien téléphonique… au choix de l'organisme de formation). L'ensemble des positionnements et des évaluations sera systématiquement formalisé et transmis à Vivea et les modalités pédagogiques seront détaillées dans les demandes de financement déposées sur l'extranet.

Ce prix d'achat et cette prise en charge pourront varier de + 2 € de l'heure/stagiaire pour chaque critère présent dans la proposition de formation :

- Des partenariats favorisant le recrutement du public : + 2 € de l'heure/stagiaire,
- Une double expertise (deux formateurs ayant des compétences complémentaires pour dynamiser la formation et offrir un éclairage et des visions différentes de la fonction RH) : + 2 € de l'heure/stagiaire.


Ce document est la propriété exclusive de VIVEA, il ne peut être reproduit sans l'accord formalisé de VIVEA.

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 « Développer l'efficacité et la qualité de vie au travail » de l'appel d'offre permanent du comité régional des Hauts de France en cochant le projet intitulé « Être employeur de compétences »

---

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

Aurélien LABE
Conseiller VIVEA Nord Pas de Calais, référent de l'appel d'offres,

« Être employeur de compétences »

Tél AL : 06 75 66 49 17
Mails : a.labe@vivea.fr


Ce document est la propriété exclusive de VIVEA, il ne peut être reproduit sans l'accord formalisé de VIVEA.