vive'actu

AU COEUR DE LA FORMATION
DES ENTREPRENEURS DU VIVANT

N°27
MARS
2022

vivea Fonds pour la Formation des Entrepreneurs du Vivant

BIEN-ÊTRE ANIMAL
Nouvelle labellisation des formations p.1

AGRICULTURE NUMÉRIQUE
(Re)vivez l'atelier national p.2

DIALOGUER AVEC LA SOCIÉTÉ
Un enjeu majeur pour les agriculteurs p.3

TERRITOIRES
Toute l'actualité locale à partir de la p.6

ÉTUDE
Gestion ressources humaines dans le Sud-Est p.11

©W PRODUCTION

ACTUALITÉS

1 **BIEN-ÊTRE ANIMAL**
NOUVELLE LABELLISATION DES FORMATIONS

2 **AGRICULTURE NUMÉRIQUE**
(RE)VIVEZ L'ATELIER NATIONAL

3 **DIALOGUER AVEC LA SOCIÉTÉ**
UN ENJEU MAJEUR POUR LES AGRICULTEURS

4 **PRÉVENTION DE LA TUBERCULOSE BOVINE**
UNE NOUVELLE ÉTAPE

5 **UN ESPACE RESSOURCES FORMATIONS MIXTES DIGITALES**
SIMPLE ET PRATIQUE SUR VIVEA.FR

TERRITOIRES

6 **OUEST**
LE COMITÉ CENTRE-VAL DE LOIRE SE PENCHE SUR SON ENGAGEMENT

7 **NORD-OUEST** UN SÉMINAIRE DES ÉLUS EN DÉLÉGATION

8 **EST** UN SÉMINAIRE DES ÉLUS EN DÉLÉGATION

9 **SUD-EST**
COLLECTIF DE PIERREFORT : LA FORMATION, UNE ÉTAPE POUR RÉUSSIR

15 **SUD** CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LA COOPÉRATION AGRICOLE OCCITANIE ET VIVEA

ÉTUDE

11 **ANALYSE DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET MOBILISATION DES EMPLOYEURS DE MAIN D'OEUVRE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

ÉDITO

En ce premier trimestre 2022, nous sommes plus que jamais investis à vos côtés pour poursuivre le développement de la formation auprès des chefs d'entreprise agricole : innovation, rencontres, ateliers sont au programme sur tout le territoire et je vous invite à vous plonger dans les articles de ce nouveau VIVE'Actu.

Conçu pour vous informer de l'actualité VIVEA, ce numéro reflète à nouveau votre dynamisme et la force de notre réseau.

Réflexions, anticipation, échanges et engagements sont les fruits de la réussite. Se remettre ensemble pour décider du ou des caps à tenir, définir son plan d'actions, écrire son futur sont des temps précieux et indispensables pour réussir le développement de la formation dans les territoires.

Vous avez su privilégier ces rendez-vous et les honorer de votre présence en ce contexte bien particulier et je vous en remercie.

Les séminaires élus VIVEA en Centre-Val de Loire en fin d'année 2021, Hauts-de-France, Ile-de-France et Normandie en février 2022, Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté en février 2022, Occitanie et Nouvelle-Aquitaine en mars 2022 ont abordé des sujets précieux et "nourrissants" qui orienteront les Plans de développement de la formation des mois à venir et c'est une grande joie d'avoir pu suivre vos travaux mobilisateurs.

VIVEA souhaite, en cette année 2022, **mettre le numérique en agriculture au cœur de son actualité et ce sujet sera abordé lors d'ateliers, conférences, rencontres, partenariats.** Mieux connaître les problématiques liées au développement de ces outils et accompagner les agricultrices et agriculteurs dans leurs choix sont un enjeu fort de formation, inscrit dans notre Plan Stratégique 2021-2026.

Le développement des solutions va très vite et il nous appartient de construire, à vos côtés, une offre de formation afin d'acculturer les chefs d'exploitation à cette énième révolution du monde agricole, afin que chacun puisse décider. S'impliquer sur l'agriculture numérique, c'est aussi pour VIVEA accompagner toutes les actions des organisations professionnelles agricoles (OPA) sur l'attractivité et la modernité de nos métiers.

Les fondations ont été posées le 27 janvier dernier à l'occasion de notre atelier national, introduit par le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation et je vous invite à revoir toutes les interventions sur la chaîne YouTube VIVEA.

Je me permettrai de conclure en reprenant une phrase de notre ministre : "*VIVEA va pouvoir participer pleinement à cet écosystème d'innovation agricole*".

Bien sincèrement,
Marianne DUTOIT - Présidente de VIVEA

BIEN-ÊTRE ANIMAL
NOUVELLE LABELLISATION DES FORMATIONS

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION
Liberté Égalité Fraternité

La prise en compte et le développement du bien-être animal correspondent à des attentes sociétales fortes aujourd'hui. Pour y contribuer, le Gouvernement a rendu obligatoire la désignation d'un référent bien-être animal dans tous les élevages de France depuis le 1er janvier 2022.

Pour les référents en élevage de porcs et de volailles en particulier, un parcours de formation obligatoire a été défini par le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Au cœur de la formation des entrepreneurs du vivant, VIVEA est chargé de mettre en place et de déployer ce parcours.

Un parcours de formation obligatoire pour les élevages de porcs et de volailles

Les référents bien-être animal dans les élevages de porcs et volailles ont l'obligation de réaliser un parcours de formation composé d'une formation de 7h minimum consacrée au bien-être animal et d'un module de formation à distance complémentaire[1].

vivea Fonds pour la Formation des Entrepreneurs du Vivant & OCAPIAT

La formation de 7h minimum est laissée au libre choix du référent mais celle-ci doit répondre aux exigences du cahier des charges national *Formations labellisées bien-être animal par VIVEA & Ocapiat*, défini avec le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

VIVEA labellise les formations bien-être animal

Aussi, depuis 2022, l'appel d'offres permanent de VIVEA permet à tout prestataire de formation de déposer une demande de financement dans le nouveau domaine de compétences *"formations labellisées bien-être animal"*. VIVEA a commencé, dès janvier 2022, à labelliser des formations sur la base du cahier des charges national Formations labellisées bien-être animal par VIVEA & Ocapiat.

La labellisation permet ainsi de reconnaitre des formations destinées à développer et à maintenir le bien-être animal dans les élevages en couvrant quatre grandes thématiques :

- approche globale du bien-être animal ;
- prévention de la souffrance ;
- prévention et maintien de la santé des animaux ;
- environnement de l'élevage.

Un module de formation à distance pour les filières porc et volaille disponible en septembre 2022

Centré sur les différentes composantes du bien-être animal et la réglementation, les objectifs du module ont été fixés par le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. VIVEA pilote la conception et la diffusion de ce module qui sera accessible sur une plateforme dédiée en septembre 2022. L'attractivité pour les éleveurs et la fluidité du parcours pédagogique est une préoccupation centrale dans les travaux de conception qui seront menés avec l'appui du comité d'experts en bien-être animal.

[1] *Voir Arrêté du 16 décembre 2021, JORF n°0302 du 29 décembre 2021*

Nicolas AIRAUD, Chef de projet étude et formation

AGRICULTURE NUMÉRIQUE (RE)VIVEZ L'ATELIER NATIONAL

La formation peut-elle accompagner le développement de l'agriculture numérique ?

Le 27 janvier dernier, plus de 130 personnes ont assisté, en présentiel et en distanciel à l'atelier organisé par VIVEA sur le thème du numérique en agriculture.

Animé par Nicole OUVRARD, Directrice des rédactions de Réussir Agra groupe, de **nombreux intervenants ont émis leur point de vue afin de cerner, in fine, les compétences qui pourraient être visées pour accompagner par la formation**, les chefs d'exploitation agricole à réussir les transitions agronomiques, climatiques et organisationnelles par le numérique.

On retiendra de cet atelier quelques éléments clés, l'agriculture numérique c'est :

> *Construire de l'échange, de la concertation et le retour d'expériences.*

> *Oser utiliser, comprendre et s'approprier, faire bouger les paramètres.*

> *Ne pas attendre qu'une solution soit ultra validée scientifiquement pour la tester et avancer et apprendre en marchant.*

Passons ainsi d'abord par une étape de familiarisation avec les outils numériques pour **donner aux agriculteurs la possibilité d'améliorer leurs performances** en termes d'organisation, en termes d'interventions dans leurs élevages, dans leurs cultures. Objectiver les différentes propositions et outils restent cependant aujourd'hui majeur.

Et si certains se posaient des questions sur notamment l'arrivée des robots en élevage et le rapport aux animaux, intervenants et témoins ont relevé la réduction de la pénibilité du travail pour les éleveurs, la flexibilité plus importante dans l'organisation du travail et le retour positif du rapport aux animaux mais aussi l'image positive et plus "moderne" du métier et la richesse des données disponibles pour optimiser les performances de l'entreprise.

Certain du rôle de la formation quant au développement du numérique au sein des entreprises agricoles, le Conseil d'administration de VIVEA a ouvert dès 2020, une nouvelle priorité de développement et de financement dans son Plan Stratégique 2021-2026.

Retrouver l'ensemble des interventions sur notre chaîne YouTube

©Rymden

Béatrice DINGLI, Directrice générale

DIALOGUER AVEC LA SOCIÉTÉ
UN ENJEU MAJEUR POUR LES AGRICULTEURS

À l'ère de l'information instantanée, des réseaux sociaux et d'une société de plus en plus demandeuse de transparence et exigeante sur les questions alimentaires, environnementales et le bien-être animal, **il est fondamental qu'agricultrices et agriculteurs dialoguent et partagent avec la société sur la diversité et la complexité de ces nobles métiers qu'ils exercent chaque jour.**

> VIVEA s'empare du sujet pour recréer du lien, aider les agriculteurs à se sentir mieux et apprendre, non plus à communiquer, mais à dialoguer […].
> Oser prendre la parole dans ces contextes ne s'improvise pas.
>
> *Marianne DUTOIT, Présidente de VIVEA*

VIVEA a organisé une conférence sur cette thématique au Salon International de l'Agriculture. Séverine, éleveuse de chèvres en Centre-Val de Loire, Thomas, viticulteur en Champagne, partenaires et formateurs ont pu partager leur expérience et témoigner sur leurs différentes motivations et interrogations mais aussi sur les évolutions observées.

> C'est la méconnaissance qui crée la peur et c'est en dialoguant que l'on y arrivera. […] Même s'il n'est pas aisé de s'absenter de son exploitation, ce temps [de formation] est bénéfique car il (m')a permis de gagner en qualité de dialogue.
>
> *Viticulteur en Champagne ayant suivi une formation dispensée par Trame*

> Nous faisons un beau métier et il faut s'ouvrir à la discussion, on a besoin de parler, ce qu'on fait on le fait bien et il faut le faire découvrir.
>
> *Éleveuse de chèvres en Centre-Val de Loire ayant suivi une formation dispensée par la FNEC (Fédération Nationale des Éleveurs de chèvres)*

Se former au dialogue sociétal en tant que chef d'entreprise agricole est essentiel.
VIVEA encourage les prestataires de formation à se positionner sur cette thématique pour stimuler cette offre et proposer la possibilité de se former au plus grand nombre.

> Accompagner et former tous les profils d'agriculteurs au dialogue sociétal.
>
> *Béatrice DINGLI, Directrice générale de VIVEA*

VIVEA a lancé plus de 10 appels d'offres spécifiques adaptés aux territoires pour contribuer au développement de l'offre de formation sur le dialogue sociétal et la communication positive.

En 2021, VIVEA a financé la formation de 5 000 personnes (représentant 50 000 heures stagiaires sur un total de 2 millions d'heures financées). L'enjeu du dialogue sociétal est identifié depuis déjà quelques années, il reste d'actualité et constitue une priorité du Plan stratégique 2021 – 2026.

PRÉVENTION DE LA TUBERCULOSE BOVINE
UNE NOUVELLE ÉTAPE

Pour faire face à la tuberculose en élevage bovin, le comité VIVEA de Nouvelle-Aquitaine avait impulsé le développement de formation sur ce thème dès 2018. Repris au niveau national sous l'impulsion de la Direction Générale de l'ALimentation (DGAL) du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, VIVEA en lien avec Groupements de Défense Sanitaire France (GDS) et la Société Nationale des Groupements Techniques Vétérinaires (SNGTV) a lancé un cahier des charges formation en 2021.

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION
Liberté
Égalité
Fraternité

CONSULTER LE CAHIER DES CHARGES FORMATION

Le développement des formations sur la prévention de la tuberculose en élevage bovin a pris un nouveau tournant avec l'arrêté du 8 octobre 2021[1]. Celui-ci précise, en effet, que le recouvrement (en cas de perte) de la qualification indemne d'infection est conditionné, en plus des obligations sanitaires, par le suivi par un des responsables de l'exploitation d'une formation sur la biosécurité de la tuberculose bovine.

Les responsables d'exploitation des foyers voisins ont également l'obligation de suivre la formation dans un délai d'un an à partir de la date d'information sur le lien épidémiologique.

VIVEA poursuit donc son investissement sur le déploiement des formations à la prévention de la tuberculose en élevage bovins notamment dans les zones de foyers concernées.

Yannis DJOUAHER, Chef de projet qualité et formation

©Thierry RYO

[1] *Article 29 de l'arrêté du 8 octobre 2021 fixant les mesures techniques et administratives relatives à la prévention, la surveillance et la police sanitaire de l'infection par le complexe Mycobacterium tuberculosis des animaux des espèces bovine, caprine et porcine ainsi que des élevages de camélidés et de cervidés.*

UN ESPACE RESSOURCES FORMATIONS MIXTES DIGITALES SIMPLE ET PRATIQUE SUR VIVEA.FR

Au cœur des évolutions liées aux modes d'apprentissage, VIVEA agit depuis plusieurs années pour faire bouger les pratiques et favoriser le développement d'une offre de Formation Mixte Digitale (FMD).

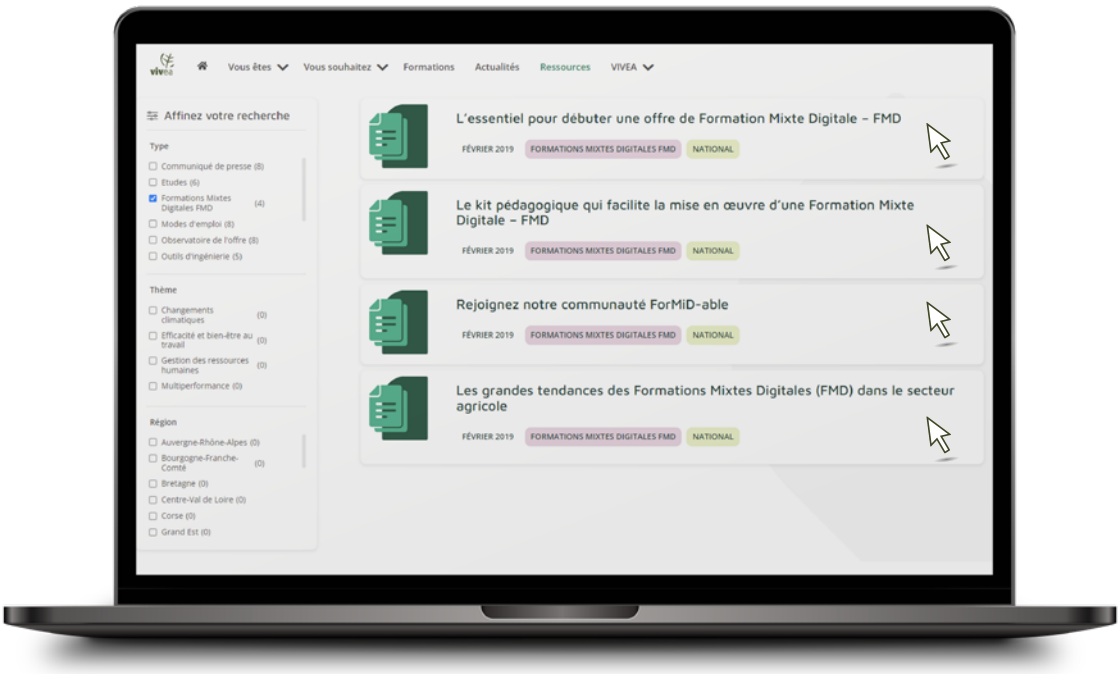
VIVEA met à disposition de tous un accès facile à des ressources pratiques pour digitaliser une formation.

L'espace ressources FMD permet de trouver en quelques clics :

- les documents essentiels pour **débuter une offre FMD,**
- un kit pédagogique qui facilite la **mise en œuvre d'une FMD,**
- des données sur les **grandes tendances des FMD dans le secteur agricole,**
- l'accès au **formulaire d'inscription pour rejoindre la communauté ForMiD-able** de VIVEA et trouver de l'expertise et de la mutualisation de pratiques professionnelles.

Anne JEGOUIC, Responsable gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et innovation digitale

Cliquez sur la ressource pour être redirigé sur notre site internet



RETOUR AU SOMMAIRE

OUEST LE COMITÉ CENTRE-VAL DE LOIRE SE PENCHE SUR SON ENGAGEMENT

Le 7 octobre dernier les élus du comité VIVEA Centre-Val de Loire se sont réunis lors d'un séminaire.

Leur Présidente, Brigitte BERGERE, a souhaité organiser en compagnie de Morgane HUSSON, Daniel BLED et Julien TUESTA, un moment de réflexion privilégié consacré à l'importance de l'implication des agricultrices et agriculteurs au sein de VIVEA.

L'engagement : un thème central

Ce comité dynamique et impliqué s'est interrogé de façon ludique et interactive sur les méandres de ce que peut être un engagement professionnel ou personnel au sein d'une organisation collective. Sans perdre de vue les limbes de la formation, chacun a pu appréhender les divers motivations qui animent les élus.

Le constat d'une société qui semble s'individualiser n'efface en rien les valeurs du collectif :

> **« s'engager c'est donner de soi au service des autres pour mieux grandir ensemble »**

Si les objectifs du travail commun font sens et consensus, il n'en demeure pas moins que la part de "sacrifice" que chacun consent, notamment sur du temps passé loin de l'exploitation agricole, reste le principal frein. Sans porter de jugement sur le bénéficiaire oisif des bienfaits des organisations collectives, il semble aussi désarmant de constater certaines différences de positions et d'actions.

Un comité qui se projette

Ce moment d'échange rythmé par les interventions en visio de Marianne DUTOIT, Présidente de VIVEA et Franck PELLERIN, Président du comité Bretagne, ont fait sans nul doute grandir les motivations et le plaisir de travailler pour la formation continue.

Le renforcement de cet état d'esprit, très présent en Centre-Val de Loire, est aussi gage de pérennité et d'accueil pour de nouveaux membres tout en motivant les quelques absents récurrents.

©Frédéric GOND

Le plaisir d'être ensemble pour produire des idées efficientes
et ainsi faire grandir l'agriculture au bénéfice de toutes et tous grâce à la formation.

Une conclusion optimiste et partagée !

Frédéric GOND, Vice-Président du comité Centre-Val de Loire

©Alexander Limbach

NORD-OUEST
UN SÉMINAIRE DES ÉLUS EN DÉLÉGATION

©VIVEA

La délégation Nord-Ouest de VIVEA compte sept comités. Les élu(e)s de ces comités sont désignés pour 6 ans et sont actuellement à mi-mandat. **Un moment adapté pour prendre du recul et échanger sur les projets déjà développés sur les différents territoires, et sur les pistes de développement et les thématiques émergentes de la formation des chefs d'entreprises agricoles.**

C'est dans ce cadre que les Président(e)s et Vice-Président(e)s des comités se sont réunis pour un séminaire de réflexion stratégique "Développer la formation autrement en Nord-Ouest".

« Nous nous sommes réunis pendant 2 jours sur le campus d'Unilasalle à Beauvais afin de **réfléchir à la stratégie de l'offre de formation que les organismes et les prescripteurs devront proposer aux agriculteurs dans les années à venir**.

C'est donc autour du thème des **grands enjeux de la durabilité du monde agricole et de l'agroécologie** animé par Michel-Pierre FAUCON, Directeur de la recherche, que nous avons pris de la hauteur pour bien identifier les défis auxquels l'agriculture est attendue sur la scène internationale en matière alimentaire, climatique et de préservation voire de développement de la biodiversité.

Puis un exposé sur **l'impact de l'agriculture sur la ressource en eau tant sur le plan quantitatif que qualitatif** nous a rappelé la responsabilité et les efforts accomplis par les agriculteurs dans ce domaine.

Nous avons découvert ensuite **les avancées dans la recherche et l'expérimentation de nouvelles technologies** (méthanisation, pyrogazéification, numérique), mais aussi des méthodes pédagogiques innovantes au service de l'innovation (AgriLab).

La deuxième journée a été consacré aux **enjeux de l'appropriation par les agriculteurs des nouveaux outils** en matière d'agroéquipements, d'agriculture de précision. Force est de constater que ces outils ne sont **pas toujours bien maitrisés et que la formation doit s'intensifier dans ces domaines afin qu'ils jouent pleinement leurs rôles et répondent aux besoins des agriculteurs**. De même les nouvelles cultures, la diversification, la transformation doivent faire l'objet de formations adaptées afin de vraiment mesurer leur impact sur les systèmes d'exploitation.

Suite aux différentes interventions très riches des enseignants chercheurs, nous sommes repartis convaincus que plus que jamais **la formation doit accompagner les agriculteurs pour relever ces nouveaux défis** notamment par leur appropriation et par la maitrise des outils qui sont à leurs disposition.

Guillaume SEGUIN, Président du comité territorial Picardie

Marina RIGNY, déléguée VIVEA délégation Nord-Ouest

EST
UN SÉMINAIRE DES ÉLUS EN DÉLÉGATION

©VIVEA

Jeudi 3 et vendredi 4 février, les élus des comités territoriaux et régionaux de Bourgogne-Franche-Comté et du Grand Est se sont retrouvés à Nancy pour un séminaire. Certains l'attendaient depuis longtemps et d'autres allaient découvrir un séminaire *concocté* par VIVEA.

Après une phase d'interconnaissance et de présentation de chacun, **les élus ont travaillé sur 2 axes forts : l'importance du rôle de l'élu dans le développement de la formation agricole et la mobilisation des chefs d'exploitation pour les inciter à suivre des formations.**

Les phases de travaux en sous-groupes ont alterné avec des interventions externes qui leur ont permis de réfléchir à la notion d'engagement et aux actions menées dans le cadre de leur mandat.

Sylvain VACARESSE, spécialiste du digital learning, a évoqué la prise en charge du stagiaire par les prestataires de formation en lien avec la digitalisation et l'évolution de la formation de plus en plus centrée sur l'apprenant.

Marie-Jeanne SOTTY, Consultante - Formatrice en stratégies de formation orientées business et marketing stratégique, a présenté la démarche marketing et quelques pistes pour mieux communiquer en direction des chefs d'exploitation agricole.

Les élus ont également pu échanger avec Béatrice DINGLI et Marianne DUTOIT sur la stratégie de VIVEA.

Les différents travaux menés ont permis d'enrichir le champs d'actions des élus et chacun a pu s'engager sur une action qu'il-elle mènera afin de développer l'accès de nos contributeurs aux formations proposées dans les territoires.

Ce séminaire fut intense dans son contenu et a donné lieu à de nombreux échanges dans le respect et l'écoute. La principale caractéristique de ce séminaire fut son extraordinaire convivialité. De bons souvenirs pour les participants et les organisateurs !

Audrey DUJARDIN, conseillère VIVEA délégation Est

©VIVEA

SUD-EST **COLLECTIF DE PIERREFORT : LA FORMATION, UNE ÉTAPE POUR RÉUSSIR**

Dans le Cantal, **un groupe d'agriculteurs s'interroge sur la création d'une filière pour valoriser la viande produite sur leur territoire**. Accompagné par la Chambre d'agriculture, cette dernière fait appel à VIVEA au printemps 2021 pour **réfléchir à une offre de formation spécifique**.

©capude1957

Après plusieurs séquences de travail, prenant appui sur le projet de développement conduit par VIVEA Auvergne-Rhône-Alpes depuis 2018 intitulé "Structurer son offre pour un meilleur retour de la Valeur Ajoutée", 28h00 de formation alternant temps présentiel et temps distanciel grâce au dispositif FMD (Formation Mixte Digitale) sont proposées à l'automne 2021 au collectif de Pierrefort.

▶ Quatre étapes clés pour structurer la démarche

Se donner un cadre commun de réflexion grâce à l'outil CANVAS permettant à chacun d'identifier et de comprendre le modèle économique de son exploitation et de repérer les articulations possibles avec le modèle économique qui se dessine pour le projet collectif.

Après un tour d'horizon sur le marché de la viande bovine et l'évolution des attentes des consommateurs, **repérer le potentiel de développement** offert par le marché avec les outils liés à l'étude de marché et la stratégie commerciale.

Comprendre les étapes de la vente et adapter son discours à ses clients. Besoins clients, attitudes favorables à la vente, réponse aux objections et argumentation de sa proposition de valeur sont au cœur de cette étape avec apports et jeux de rôle pour une pleine appropriation.

Choisir les canaux de distribution les plus adaptés à sa **stratégie commerciale et définir une identité visuelle** pour se différencier et construire son positionnement.

▶ Une mise en application directe

Après chaque journée de formation, les participants avaient pour mission de **mettre en application par petit groupe les acquis de la journée** sur le projet collectif. Une démarche permettant un lien direct entre formation et projet collectif. Pour parfaire ce dispositif, la mise en commun des productions des sous-groupes a permis à l'encadrement d'évaluer l'acquisition de la méthodologie et d'ajuster le temps distanciel pour renforcer les savoirs.

Une expérience réussie qui démontre toute la plus-value de la synergie des acteurs.

> ” La formation était parfaitement adaptée à nos besoins puisqu'elle nous a permis d'acquérir de la méthode dans le cadre du pilotage opérationnel de notre projet. Il y a eu beaucoup d'apports mais surtout beaucoup de travail personnel à conduire. Nous avons identifié des zones de risques sur notre projet de départ, notamment concernant les enjeux logistiques et humains.
> Notre objectif de création de filière reste inchangé mais on a rajouté des étapes supplémentaires pour garantir notre réussite.
>
> Parole de stagiaire, membre du GVA de Pierrefort

Franck PRADEL, conseiller VIVEA délégation Sud-Est

SUD CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LA COOPÉRATION AGRICOLE OCCITANIE & VIVEA

RENCONTRER LES RESPONSABLES DE COOPÉRATIVES POUR PROMOUVOIR LA FORMATION

Dans le cadre de notre convention de partenariat, la délégation Sud VIVEA et La Coopération Agricole Occitanie ont organisé deux demi-journées d'information et de sensibilisation à la formation à destination des techniciens, des responsables de coopératives et d'élus de la coopération et de VIVEA.

vivea Fonds pour la Formation des Entrepreneurs du Vivant & LA COOPÉRATION AGRICOLE OCCITANIE

Ces deux demi-journées ont eu lieu dans l'Hérault et dans le Tarn-et-Garonne durant l'année 2021.

L'objectif était de développer l'accès à la formation des exploitants agricoles coopérateurs en région Occitanie et d'accompagner les agriculteurs aux transitions énergétiques, agroécologiques et à la sécurisation de leurs exploitations.

Ces deux premières éditions ont été l'occasion :

- d'obtenir des informations d'experts sur le changement climatique, la biodiversité, et sur le bien-être animal
- de partager les témoignages de coopératives déjà actrices sur ces sujets,
- d'avoir des renseignements sur les dispositifs de formation et leur financement.

27 représentants de coopératives agricoles (filières viticole, oléicole, grande culture, animale) de la région Occitanie étaient présents pour échanger avec les différents intervenants.

Certaines coopératives ont par la suite sollicité les conseillers(ères) VIVEA pour échanger sur leurs projets et besoins en formation de leurs coopérateurs.

La délégation Sud VIVEA et La Coopération Agricole Occitanie souhaitent renouveler dans le cadre de la poursuite de leur convention de partenariat ces demi-journées, sur des thématiques d'actualités et en lien avec les projets agricoles du territoire.

©VIVEA

Audrey de PAPE, conseillère VIVEA délégation Sud

ANALYSE DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET MOBILISATION DES EMPLOYEURS DE MAIN D'OEUVRE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

©JackF

Etude réalisée par V.BINDER, S. JAMBON, C. LALOY
Synthèse par VIVEA

RETOUR AU SOMMAIRE

ÉTUDE

ANALYSE DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET MOBILISATION DES EMPLOYEURS DE MAIN D'ŒUVRE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

©lamax

Le développement de la formation en gestion des ressources humaines est une priorité des élus du comité régional VIVEA de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La région se caractérise par la présence d'exploitations de petites tailles et de filières agricoles fortement employeuses de main d'œuvre (viticulture, arboriculture, maraichage), notamment saisonnière. Ces exploitations doivent répondre à des enjeux forts en matière de recrutement et de fidélisation des salariés. Pour cela, les exploitants-employeurs doivent mobiliser des compétences en gestion et en développement des ressources humaines qui dépassent les seuls aspects juridiques et administratifs.
Dans ce contexte, VIVEA a commandé une étude pour mieux cerner les besoins en compétences des chefs d'exploitations et les leviers de mobilisation possibles pour les amener vers une offre de formation plus diversifiée en matière de ressources humaines.

Le dispositif d'évaluation mis en œuvre par VIVEA

La finalité de l'étude commandée par VIVEA est de contribuer à développer l'offre de formation en gestion des ressources humaines à destination des chefs d'exploitation agricole de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

L'étude a poursuivi trois objectifs :

©ferart88

- Analyser les besoins en compétences des exploitants-employeurs sur la fonction ressources humaines à partir de leurs pratiques et problématiques professionnelles ;
- Identifier les facteurs clés de mobilisation de ces publics vers une offre de formation en ressources humaines renouvelée ;
- Définir les caractéristiques d'une offre formation en ressources humaines renouvelée et mobilisatrice pour les exploitants-employeurs.

L'étude s'appuie sur une série de 30 entretiens, réalisés entre mars et juillet 2021, auprès d'exploitants-employeurs situés en région Provence-Alpes-Côte d'Azur et relevant de différentes filières :

- 12 en arboriculture,
- 9 en maraîchage,
- 8 en viticulture,
- 1 en élevage d'ovins.

Un groupe de travail avec des prestataires de formation de la région a été également constitué spécifiquement pour l'étude. Ils ont été consultés sur les travaux et les préconisations afin de prendre en compte leur point de vue.

Les enjeux des chefs d'exploitation en matière de ressources humaines

Les entretiens avec les exploitants rencontrés avaient pour but d'identifier des situations et les moments dans la vie de l'exploitation mettant en jeu leur compétences en matière de ressources humaines.

Les témoignages recueillis ont permis d'identifier quatre enjeux prégnants pour les exploitants.

01 RECRUTER DES SALARIÉS PERMANENTS ET SAISONNIERS

Le recrutement est le premier enjeu des exploitants rencontrés, il se pose à eux dans des moments clés de la vie de l'exploitation : récoltes ; départ à la retraite d'un associé ou d'un salarié permanent ; développement d'activité ; choix de nouvelles pratiques culturales ou d'investissement dans du matériel qui nécessite des salariés qualifiés ; recrutement du premier salarié.

Les exploitants expriment une difficulté globale à trouver des candidats, saisonniers comme permanents, sur un marché de l'emploi tendu pour certains profils spécialisés (ex. tractoriste). L'apprentissage est une voie de formation et de recrutement connue même si elle soulève des inquiétudes quant au temps à consacrer à la formation des apprentis.

02 AMÉLIORER LES RELATIONS AU TRAVAIL ET LA COMMUNICATION ENTRE LES SALARIÉS, ENTRE LES RESPONSABLES ET LES ÉQUIPES

Les échanges avec les exploitants mettent en exergue un **besoin de réussir à fluidifier les relations de travail grâce à une meilleure communication sur le travail et son organisation au sein de l'exploitation**. Mieux communiquer et échanger sur la qualité attendue et les consignes à respecter comme sur l'organisation du travail et les horaires est perçu comme un moyen de réguler les tensions et de percevoir les signes de découragement ou d'inconfort pour ces métiers exigeants à plusieurs égards (physique, horaires, ...).

03 TRANSMETTRE SON SAVOIR-FAIRE

La transmission des savoir-faire du chef d'exploitation est un enjeu clé pour ces derniers qui sont à la tête d'exploitation devant **s'adapter régulièrement à de nouvelles normes, de nouvelles techniques, de nouvelles attentes de consommation et aussi faire face des aléas climatiques et économiques**. Le chef d'exploitation, souvent sur tous les fronts, a besoin de déléguer à des salariés compétents et les plus autonomes possibles. La transmission des savoir-faire et l'acquisition des compétences par les salariés de l'exploitation représentent un enjeu majeur, qu'il s'agisse de gestes professionnels de base, de nouvelles techniques ou d'une mission plus complexe par exemple d'encadrement.

04 RETENIR ET FIDÉLISER LES SALARIÉS

L'enjeu de la fidélisation des salariés pour les maintenir au sein de l'exploitation est une préoccupation souvent exprimée par les chefs d'exploitation rencontrés. Retenir les salariés est fondamental pour **assurer la continuité de l'activité de l'exploitation et préserver du temps et de l'énergie en évitant de multiplier les recrutements ainsi que le temps passé à l'intégration**. [2]

Les entretiens ont permis d'identifier plusieurs leviers d'attractivité relevés par les chefs d'exploitation : donner du sens au travail et les moyens ; permettre la polyvalence pour ne pas lasser ; faciliter la conciliation vie familiale-vie professionnelle pour des activités qui demande de la souplesse aux salariés (ex. traitement à appliquer à des moments précis, contraintes liées aux évènements météorologiques) ; des avantages (logement des salariés en CDI) ; l'organisation de l'évolution professionnelle et des mobilités.

Une des spécificités transversales à ces quatre enjeux étant le recours important à une main d'œuvre étrangère.

ÉTUDE

ANALYSE DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET MOBILISATION DES EMPLOYEURS DE MAIN D'ŒUVRE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Développer une offre de formation autour de trois blocs de compétences

Pour relever ces enjeux, trois blocs de compétences ont été identifiés comme particulièrement utiles pour aider les chefs d'exploitations à relever les enjeux identifiés.

©iuriimotov

OPTIMISER LES RESSOURCES HUMAINES EN SITUATION DE CHANGEMENT

▶ RECRUTER DES SALARIÉS PERMANENTS ET SAISONNIERS

> Identifier et analyser les conséquences du changement organisationnel sur le travail pour adapter le recrutement : création de poste, remplacement de poste, remplacement d'associé, etc… .

> Évaluer les besoins de main d'œuvre pour l'activité considérée en intégrant les postes existants.

> Rédiger un profil de poste clair et attractif pour une sélection de candidat.

> Choisir la modalité de recrutement la plus adaptée vis-à-vis du candidat recherché (Pôle Emploi, groupement d'employeurs, ...).

> Conduire un entretien de recrutement structuré pour faciliter la bonne connaissance rapide et le choix du candidat.

▶ ACCUEILLIR DE NOUVEAUX SALARIÉS

> Formaliser un processus d'intégration lisible et compréhensible pour le nouveau salarié.

> Mobiliser les salariés encadrants pour favoriser leur implication et soutien au nouveau salarié.

> Maitriser les aspects règlementaires propres à l'emploi de salariés saisonniers étrangers.

COMMUNIQUER, SE PARLER TRAVAIL, TRANSMETTRE

©VectorMine

▶ COMMUNIQUER SUR L'ACTIVITÉ

> Organiser et ritualiser des espaces temps d'échange avec les salariés (temps collectifs ou individuels, formels ou informels).

> Utiliser des techniques de questionnement et de reformulation pour animer et réguler les échanges.

▶ ACCOMPAGNER LA TRANSMISSION DE COMPÉTENCES

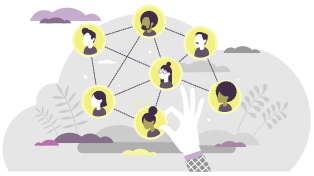
> Repérer et mobiliser les salariés expérimentés en capacité de transmettre pour faciliter l'évolution des compétences individuelles et collectives.

> Conduire des entretiens annuels et proposer des formations.

▶ ÉCHANGER AUTOUR DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL

> Transmettre une vision de l'organisation du travail, des conditions et de leurs évolutions

RAISONNER L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES


©VectorMine

▸ AMÉNAGER LE TRAVAIL ET AGIR SUR LA PÉNIBILITÉ EN ASSOCIANT LES SALARIÉS CONCERNÉS.

▸ RAISONNER ET ORGANISER LA POLYVALENCE.

▸ ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE POUR ASSURER L'ÉVOLUTION DE L'ENTREPRISE ET DES SALARIÉS

> Organiser la mobilité professionnelle intra/inter adaptée à une organisation du travail raisonnée et aux aspirations des salariés.

> Accompagner le développement des compétences individuelles et collectives aux évolutions de l'entreprise et des personnes.

▸ FIDÉLISER LES SALARIÉS

> Favoriser des évolutions professionnelles et/ou des changements de statut pour pérenniser la collaboration.

> Instaurer des objectifs de progrès individuels à chaque session de travail pour poursuivre une professionnalisation.

©hcast

ÉTUDE

ANALYSE DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET MOBILISATION DES EMPLOYEURS DE MAIN D'ŒUVRE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les leviers de mobilisation des agriculteurs vers une offre de formation plus large en matière de gestion des ressources humaines.

L'étude a permis d'identifier également plusieurs leviers de mobilisation des agriculteurs vers une offre de formation en gestion des ressources humaines plus large. Ces leviers sont d'autant plus importants à mettre en œuvre que les agriculteurs peuvent être plus spontanément attirés vers des formations liées aux techniques de production.

Les leviers identifiés sont les suivants :

- Optimiser les temps de présence en formation des chefs et cheffes d'exploitation et s'appuyer sur le succès des formations à thématique juridique ou sur la nouvelle convention collective pour sensibiliser les publics aux autres aspects de la gestion des ressources humaines.
- Communiquer sur les formations à la gestion des ressources humaines et amener vers la formation :
  - Préparer la mobilisation des chefs d'exploitation en réunissant les élus, les organisations professionnelles agricoles, les acteurs de l'emploi pour identifier les collaborations possibles, communiquer sur les formations à la gestion des ressources humaines et amener les chefs d'exploitation vers la formation ;
  - Convaincre et impliquer les intermédiaires au contact direct avec les agriculteurs et qui peuvent avoir un rôle de prescripteur de formation et notamment les techniciens, les conseillers et les élus agricoles ;

- Pour les prestataires de formation -

Communiquer sur la valeur ajoutée des formations et multiplier les formats de communication : vidéos de présentation de l'offre, interviews de chefs d'exploitations ayant bénéficié des formations.

Un autre levier d'attractivité de ces formations est leur capacité à répondre de façon individualisée aux besoins des agriculteurs, cela peut passer notamment par :

- L'aide au positionnement grâce à un travail de problématisation sur les questions RH avec les agriculteurs eux-mêmes.
- Favoriser l'individualisation des parcours pédagogiques en tenant compte de leur expérience professionnelle.

CONCLUSION

L'étude a mis en avant les enjeux aigus de recrutement des exploitations enquêtées dans une région Provence-Alpes-Côte d'Azur caractérisée par un fort recours aux travailleurs saisonniers, locaux et étrangers, du fait notamment de la présence importante des filières viticulture, arboriculture et maraichage.

Viennent ensuite les enjeux liés à la communication au travail et à la transmission des compétences pour optimiser le fonctionnement des exploitations et assurer la continuité de l'activité dans les meilleures conditions pour les chefs d'exploitation comme pour les salariés.

Enfin, la sensibilisation des agriculteurs à l'ensemble des aspects de la gestion des ressources humaines et une individualisation plus importante des parcours pédagogiques semblent être deux leviers clés pour mobiliser les publics vers une offre de formation en gestion des ressources humaines plus large que les thématiques juridiques et administratives.

AGENDA

MARS - AVRIL

VIVEA délégation Sud organise des demi-journées dédiées à l'innovation pédagogique "Libérez votre créativité pédagogique sur des sujets d'actualités" :

- 24 mars à Niort (79)
- 12 avril à Pezenas (34)
- 15 avril 2022 à Saint Gaudens (31)
- 21 avril 2022 à Montauban (82)

7 AVRIL

VIVEA délégation Ouest organise un événement sur "Le développement du numérique en agriculture : quel accompagnement par la formation ?" à Angers.

Directrice de la publication : Béatrice DINGLI

communication@vivea.fr

vivea Fonds pour la Formation des Entrepreneurs du Vivant

– DÉVELOPPEUR DE COMPÉTENCES –

81 boulevard Berthier – 75017 PARIS
Tél 01 56 33 29 00 — www.vivea.fr

SIREN : 440 656 247 | ©VIVEA ©AdobeStock