



Conforter sa fonction d'employeur ou d'associé et contribuer à l'attractivité des métiers

Rédacteurs : VIVEA – Délégation Sud-Est – Région AuRA

Destinataires(s) : Prestataires de formation

Date de création : 10/2020

Date de révision : 10/2022

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 547 000 contributeurs dont 70 834 en région AuRA. 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

Les élu-e-s du Comité régional VIVEA Auvergne Rhône-Alpes réaffirment leur souhait de renforcer en 2021, dans le cadre des Plans de Développement de la Formation Territoriaux, la professionnalisation des chef-fes d'exploitation en gestion des relations humaines afin d'optimiser le pilotage de leur exploitation et de participer ainsi à l'attractivité des métiers.

La diminution du nombre d'exploitations et la concentration de la production engendrent un besoin accru de main-d'œuvre non familiale dans les entreprises agricoles. Ainsi, le recours à des salariés ou à de la prestation de service (groupements d'employeurs, services de remplacement, ...) se développe.

En Auvergne-Rhône-Alpes, 26% des exploitations agricoles emploient des salariés permanents et 52% des exploitations sont sous forme sociétaire.

Les chiffres, de la région AuRA, transmis par le Comité d'Orientations de la Production Agricole et des Territoires d'Auvergne-Rhône-Alpes indiquent que :

- 14 716 exploitations agricoles et entreprises du paysage déclarent un salarié
- 115 808 salariés sont déclarés (dont 20 835 salariés en CDI)
- 575 nouveaux établissements embauchent par an
- 295 groupements d'employeurs qui représentent 7 113 contrats salariés

L'exploitation agricole est une entreprise à part entière avec toutes ses composantes techniques, économiques et humaines. Ces évolutions structurelles appellent à de nouvelles compétences en gestion des ressources humaines dans un contexte hiérarchique (cas du salariat) ou non (cas de l'association).



La formation initiale propose de solides bases techniques mais traite rarement la gestion des salariés. Il est donc indispensable de renforcer la fonction d'employeur des agricultrices et agriculteurs notamment sur la gestion et la fidélisation des salariés ainsi que sur l'organisation et les conditions de travail pour assurer la pérennité des exploitations et favoriser l'attractivité des métiers.

L'objectif général de l'appel d'offre

Les finalités de la formation sont de développer les compétences des chef-fes d'exploitation pour les professionnaliser dans leur fonction d'employeur afin de :

- 1- Pérenniser l'emploi direct et indirect (groupement d'employeurs, service de remplacement) ou le travail entre associés
- 2- Créer les conditions de travail favorables dans les entreprises pour renforcer l'attractivité du métier, fidéliser les salariés et faciliter la transmission d'entreprise

Les formations existantes, déjà réalisées par le passé, ne seront pas prises en compte, sauf si elles sont revues avec de nouveaux objectifs et/ou une nouvelle organisation et/ou de nouvelles modalités.

2. Propositions attendues

Le public

Cet appel d'offres spécifique s'adresse aux :

- Chef-fes d'entreprises ayant recours à du salariat direct ou indirect dans le cadre de prestations de services (ex : groupement d'employeurs, service de remplacement, ...).
- Chef-fes d'entreprises souhaitant embaucher
- Chef-fes d'entreprises souhaitant s'associer dans le cadre d'une organisation de travail collective
- Chef-fes d'entreprise confrontés à des difficultés de charges et d'organisation du travail ou souhaitant modifier l'organisation de leur entreprise

Certains profils peuvent être privilégiés :

- Les nouveaux employeurs
- Les personnes qui partent en retraite et qui veulent préparer la transmission de leur entreprise et gérer ainsi un transfert de compétences
- Les nouveaux associés
- Les employeurs en situation de gérer des salariés
- Les employeurs à la recherche d'une meilleure organisation professionnelle
- Les employeurs confrontés à un « turn-over » importants de leurs salariés permanents ou saisonniers



Le recrutement du public

Obligatoire : Les élu-e-s soulignent l'importance de la mobilisation et du rôle que peuvent jouer les partenariats pour garantir la pleine réussite des dispositifs de formation qui seront mis en place. Afin de favoriser le recrutement des stagiaires, les organismes de formation devront obligatoirement créer des liens pour optimiser le recrutement des publics et utiliser des moyens de communication ciblés et variés (diagnostics, relances téléphoniques, réunions, visites d'exploitations par les acteurs terrain, animation de la filière, ...).

Les modalités de mobilisation du public et de partenariat proposées devront être précisées dans la demande de financement dans la partie « *Public visé et zone géographique* ».

Le périmètre géographique

Région Auvergne-Rhône-Alpes

Les objectifs de formation

La formation visé un ou plusieurs des objectifs suivants :

Axe 1 : Réussir l'embauche et l'accueil

- Savoir présenter son entreprise et son métier
- Analyser sa charge de travail, estimer ses besoins (les activités à réaliser, le temps nécessaire, ce que je délègue, le coût...)
- Assurer la gestion administrative du personnel (respect et suivi de la législation, convention collective du secteur agricole, gestion des contrats de travail et leur incidence financière, ...)
- Définir les fiches de postes, rédiger une annonce et la diffuser, préparer les entretiens
- Mener un entretien d'embauche, sélectionner les candidats
- Accueillir un salarié sur son exploitation

Axe 2 : Manager ses salariés

- Savoir motiver, créer de la reconnaissance à travers des sentiments d'appartenance (sens du travail, intéressement, plan épargne, primes, avantages sociaux, évolution de poste, ...)
- Savoir donner des consignes claires et précises, ...
- Savoir déléguer
- Savoir fixer des objectifs
- Créer de bonnes conditions de communication
- Apprendre à savoir dire « les choses », à savoir dire non, savoir prévenir et gérer des conflits, savoir négocier
- Evaluer les besoins en compétences des salariés
- Faire monter en compétences les salariés

Axe 3 : Gérer des relations de travail entre associés

- Identifier le fonctionnement de chacun, planifier des temps de concertation, la prise de décision en commun
- Améliorer la communication et éviter la gestion des conflits
- Identifier les objectifs et les rôles de chacun, articuler objectifs individuels et objectif du collectif
- Etablir des priorités, mettre en place un planning de travail
- Organiser le travail à plusieurs, partager des responsabilités, déléguer des tâches



Axe 4 : Organiser le travail et gérer son temps

- Analyser une charge de travail et définir des priorités
- Mieux gérer son temps et trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, prendre conscience de sa relation au temps, de celle des autres personnes avec qui je travaille pour gérer efficacement son exploitation
- Organiser son travail seul ou à plusieurs, prendre conscience des composantes et des conditions de réussite d'une organisation du travail à plusieurs, ...
- Organiser les tâches, les évaluer, mettre en place un planning prévisionnel
- Savoir évaluer la pénibilité des postes de travail, connaître et analyser les différentes solutions pour améliorer les conditions de travail

Les modalités pédagogiques

Obligatoire : Il conviendra obligatoirement de favoriser **l'appropriation et la mise en œuvre d'au moins un outil RH** (Ex : fiches de postes, livret d'accueil, guides et techniques d'entretien, ...), afin de permettre des applications concrètes pour les stagiaires. Le ou les outils mobilisés devront s'inscrire dans la démarche globale de formation et être au service d'un objectif pédagogique.

Les prestataires de formation pourront s'appuyer sur les travaux conduits par l'IDELE dans le cadre du programme « Gestion des ressources humaines, salariat, association en exploitation bovin lait ». Ce travail a été réalisé en partenariat avec 11 organisations agricoles et d'emploi nationales. Vingt éleveurs, localisés dans les 3 zones d'élevage représentatives de la France laitière ont été rencontrés. Un dossier de 15 fiches pratiques a été élaboré pour accompagner les éleveurs à analyser leur travail, gérer le recrutement ou la mise en association, communiquer et s'organiser. Ces fiches outils peuvent s'adresser, pour la majorité, à l'ensemble des filières agricoles.

[Lien vers les ressources de l'IDELE](#)

D'autres outils pourront bien évidemment être mobilisés par les formateurs.

La dynamique de groupe devra être favorisée par les techniques d'animation proposées pour encourager la cohésion, le partage d'expériences, dans un climat de confiance et de bienveillance.

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.

Les modalités d'évaluation

Préconisation : Une évaluation des compétences acquises et des changements de pratiques envisagés pourra être réalisée soit sur un temps conséquent lors de la formation (minimum 1h), soit grâce à une modalité particulière post-formation (questionnaire, entretien téléphonique, ...).

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



Les compétences des formateurs

Obligatoire : Les actions proposées devront obligatoirement être mises en œuvre par des formateurs experts dans le domaine des ressources humaines et sur les sujets abordés pendant la formation.

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 actions de formation devront impérativement démarrer entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 et se terminer 31 mars 2024.

Critère spécifique du Comité régional VIVEA AuRA

Préconisé : Un module de formation de 2h minimum sur « savoir communiquer sur son métier » auprès du jeune public et/ou de ses futurs salariés pourra être intégré au scénario pédagogique

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 définies dans cet appel d'offre spécifique (AOS)
- Les compétences justifiées des formateurs ou intervenant dans le domaine RH

L'implication des organismes

Toute réponse à cet appel d'offre doit impérativement faire l'objet d'une séance de travail préalable avec la conseillère ou le conseiller VIVEA du territoire concerné.

Les organismes de formation s'engagent à collaborer avec VIVEA afin que le suivi des actions puisse être effectué. Ils pourront être sollicités pour un bilan ou une évaluation du dispositif ou des témoignages (stagiaires, formateurs, partenaire) en vue d'une capitalisation et d'une diffusion.

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 maximum des actions de formation répondant à cet appel d'offre spécifique est fixé à 60 TTC par heure/stagiaire. La prise en charge plafond de VIVEA est fixée à 46 TTC par heure/stagiaire.



Cette prise en charge plafond pourra varier de + 2 € de l'heure/stagiaire pour chaque critère présent dans la proposition de formation :

- les modalités d'évaluation définies dans cet appel d'offre spécifique
- le critère spécifique du Comité régional VIVEA AuRA défini dans cet appel d'offre

La différence entre le prix d'achat et la prise en charge VIVEA constitue le montant de la contribution stagiaire acquittée par le contributeur. Elle est facturée par VIVEA à l'organisme de formation et celui-ci s'engage à la facturer au contributeur par subrogation de VIVEA (cf. conditions générales VIVEA).

Critères	Obligatoires	Préconisés +2 € /h/stagiaire
Communication ciblée pour la mobilisation du public en amont de la formation (diagnostics, relances téléphoniques, réunions, visites d'exploitations par les acteurs terrain, animation de la filière...) – Public et zone géographique	X	
Mise en œuvre d'au moins un outil RH (fiches de poste, livret accueil, guide d'entretien...) – Modalités pédagogiques	X	
Des formateurs experts – Moyens d'encadrement	X	
Evaluation des compétences acquises et des changements de pratiques (prévue dans le programme (1h) ou post formation – Modalités d'évaluation		X
Module de formation minimum de 2h sur « savoir communiquer sur son métier » auprès du jeune public et/ou de ses futurs salariés		X

La valorisation financière liée à la Politique Qualité Formation VIVEA s'applique à cet appel d'offre spécifique.

Cas du transfert des acquis

Jusqu'à la session d'instruction du 30 novembre 2023 (dépôt des demandes de financement au plus tard le 9 novembre 2023), VIVEA peut prendre en charge selon les critères définis dans le guide des modalités de formation le transfert des acquis aux conditions suivantes :

- Le montant des temps de transfert des acquis et des temps de formation en collectif est à différencier ;
- Le montant maximum de prise en charge par VIVEA pour les temps de transfert des acquis est précisé dans la grille de prise en charge publiée sur vivea.fr.

Cas de l'accompagnement individualisé

A compter de la session d'instruction du 2 février 2023 (dépôt des demandes de financement au plus tard le 12 janvier 2023), VIVEA peut prendre en charge selon les critères définis dans le guide des modalités de formation l'accompagnement individualisé aux conditions suivantes :

- Le montant des temps d'accompagnement individualisé et des temps de formation en collectif est à différencier ;
- Le montant maximum de prise en charge par VIVEA pour les temps d'accompagnement individuel est précisé dans la grille de prise en charge publiée sur www.vivea.fr



Cas des formations mixtes digitales (FMD)

VIVEA peut prendre en charge selon les critères définis dans le guide des modalités de formation les formations mixtes digitales aux conditions suivantes :

- Le financement des temps en distanciel des FMD et des temps de formation présentiel est à différencier ;
- Le montant maximum de prise en charge par VIVEA pour les temps en distanciel est précisé dans la grille de prise en charge publiée sur vivea.fr.

Les modalités de la réponse et le calendrier spécifique

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

- La demande de financement doit être saisie sur l'extranet de VIVEA sur une session d'instruction (calendrier accessible [ici](#)),
- dans la priorité P4 « Développer l'efficacité et la qualité de vie au travail » de l'appel d'offre permanent du Comité Auvergne-Rhône-Alpes (R084)
- en cochant le projet intitulé « Optimiser les RH et l'organisation du travail ».

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

Estelle BERNARD <i>Conseillère 07, 26, 38</i> ☎ 06.08.53.91.07 ✉ e.bernard@vivea.fr	Guitty PICHARD <i>Conseillère 42, 43, 69</i> ☎ 06.72.01.48.31 ✉ g.pichard@vivea.fr	Franck PRADEL <i>Conseiller 03, 15, 63</i> ☎ 06.77.15.55.95 ✉ f.pradel@vivea.fr	Léa BERTHELIER <i>Conseillère 01, 73, 74</i> ☎ 06.76.97.57.85 ✉ l.berthelievivea.fr
--	---	---	---