

EFFICACITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL EN EN LIMOUSIN : DES SOLUTIONS POUR ALLER PLUS LOIN



L'Appel d'Offre Spécifique (AOS) peut être consulté sur www.vivea.fr/nouvelle-aquitaine



CONTEXTE

Le comité VIVEA Limousin souhaite répondre aux besoins des contributeurs confrontés à un surplus d'activité et devant concilier efficacité et bien-être au travail.

Il s'agit d'un deuxième AOS sur cette thématique. Ce besoin de prise de conscience est toujours impératif pour de nombreux agriculteurs mais il est aussi important d'aller plus loin sur des solutions à mettre en œuvre pour plus d'efficacité et de bien-être au travail en proposant aux participants une logique de parcours pour un accompagnement plus complet et efficace.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Un axe ou les deux axes suivants peuvent être proposés :

◆ **Axe 1 : prendre conscience de sa situation** vis-à-vis de son efficacité et de son bien-être au travail et acquérir **une démarche de changement**

- * Prendre conscience de sa situation
- * Acquérir une démarche qui permet au participant de se questionner
- * Acquérir une démarche qui met le participant dans une posture de changement
- * Identifier les points à travailler

◆ **Axe 2 : mettre en œuvre des solutions** qui améliorent l'efficacité et le bien-être au travail

- * Acquérir une démarche de changement (*obligatoire*)
- * concernant l'organisation du travail (*en fonction des besoins*)
- * concernant la gestion administrative (*en fonction des besoins*)
- * concernant l'humain (*en fonction des besoins*)
- * concernant les conditions de travail (*en fonction des besoins*)

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- ▶ **Le public** doit être ciblé
- ▶ **Le recrutement** doit être direct
- ▶ La **constitution du groupe** doit répondre à des conditions particulières
- ▶ **L'utilisation d'outils** est indispensable
- ▶ **Des compétences appropriées** sont demandées aux formateurs

À RETENIR

- ▶ Période de réalisation : **1/01/2024 au 31/12/24** (*possibilité de terminer en mars 2025*)
- ▶ Public : **contributeurs des départements de la Creuse, Corrèze et Haute-Vienne**
- ▶ Durée de la formation : **minimum 14 heures**
- ▶ Prix d'achat plafond : **60€/h/st**
- ▶ Prise en charge plafond : **48€/h/st**

NOUS POUVONS VOUS ACCOMPAGNER

Valérie LOPEZ

Départements : **Creuse, Corrèze, Haute-Vienne**

Téléphone : **06 24 40 49 96**

Mail : v.lopez@vivea.fr



Efficacité et bien-être au travail en Limousin : des solutions pour aller plus loin



Rédactrice : Valérie LOPEZ - VIVEA – Délégation Sud- Limousin
Destinataires : prestataires de formation
Date de création : 8 octobre 2021
Date de révision : 13 novembre 2023

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 504 448 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).

2. L'origine de l'appel d'offre

En 2018, à la suite d'un travail important d'expérimentation, le comité VIVEA du Limousin a lancé un appel d'offres afin de développer une offre de formation pour plus d'efficacité et de bien-être au travail.

Les formations proposées, dans ce cadre, répondent parfaitement aux besoins des contributeurs confrontés à un surplus de travail pour qui il est nécessaire de prendre conscience de sa situation vis-à-vis de son bien-être et de son efficacité au travail.

Ce besoin de prise de conscience est toujours impératif pour de nombreux agriculteurs mais il est aussi important d'aller plus loin sur des solutions à mettre en œuvre pour plus d'efficacité et de bien-être au travail.

C'est pour cette raison que le comité VIVEA, du 8 octobre 2021, a décidé de lancer un nouvel appel d'offres avec deux axes de formation qui permettront d'inscrire les participants dans une logique de parcours pour un accompagnement plus complet et efficace.

3. L'objectif général de l'appel d'offre

- **Prendre conscience** de sa situation vis-à-vis de son efficacité et du bien-être au travail et acquérir une démarche de changement
- **Mettre en œuvre des solutions** qui améliorent l'efficacité et le bien-être au travail

4. Propositions attendues

Le public

Le public visé concerne les contributeurs VIVEA du Limousin. Ces formations ne sont pas



adaptées aux personnes en phase d'installation.

Une définition précise du **ciblage du public est importante** pour la réussite de la formation. Vous devrez donc dans la demande de financement expliquer quel est votre public cible et les raisons de ce choix (événements importants dans la vie de l'entreprise comme le départ ou l'arrivée d'une personne, conditions de travail difficiles, relations conflictuelles, besoin de plus de temps libre...). Pour plus de précisions, vous pouvez vous reporter, aux problématiques rencontrées par les stagiaires des formations expérimentales. (cf [www.vivea.fr espace dédié](http://www.vivea.fr/espace_dedie) : https://vivea.fr/ressources/?_sft_thematique=efficacite-et-bien-etre-au-travail)

D'autre part, les formateurs, au cours des formations réalisées récemment, ont identifié de nouveaux publics :

- Les « JA malgré eux », c'est-à-dire des Jeunes Agriculteurs qui s'installent désormais très jeunes et qui réalisent au bout de quelques années que leur projet professionnel n'est pas en adéquation avec leur projet de vie
- Les « reconvertis par philosophie ». Ce sont des personnes qui arrivent en agriculture après une situation professionnelle décevante (burn out...). Ils ont eu une vision idéalisée de l'agriculture et sont déçus quand ils se rendent compte de la réalité du métier.
- Les agriculteurs commercialisant leurs produits en circuits courts qui ont des problèmes liés à une faible rémunération et à des horaires de travail importants.

Le groupe devra être composé de :

- *6 à 10 personnes maximum, soit idéalement 8 personnes afin de favoriser une bonne dynamique de groupe et de disposer d'une diversité de situations à traiter.*
- *personnes qui ne se connaissent pas pour faciliter l'expression des problématiques des uns et des autres. Dans certains cas, il pourra s'agir d'un groupe constitué (par exemple : groupes « coût de production », producteurs en magasin collectif...) si le formateur estime que la qualité des relations entre les personnes est bonne.*
- *participants, avec des profils diversifiés (hommes/femmes, jeunes/plus âgés...).*

Enfin, la participation des personnes en grande difficulté n'est pas souhaitable car il est important que le participant soit en mesure de construire, de prendre du recul, d'écouter.

Le recrutement du public

Le bien-être au travail étant une notion subjective pouvant paraître floue, non concrète et non prioritaire, les agriculteurs ont du mal à formaliser, au préalable, des attentes et des demandes de formation, la prise de conscience de leur situation ne venant qu'en cours de formation lors de la phase de sensibilisation.



Il a été démontré, que l'engagement dans la formation n'a été rendu possible que grâce à une démarche importante du formateur ou conseiller prescripteur qui a ciblé, repéré le public et établi une relation de confiance avec l'exploitant. Un contact direct (visite, téléphone pour mobiliser et expliquer le déroulé du stage) avec une approche très personnalisée sera donc nécessaire.

Ainsi, nous demandons qu'il y ait obligatoirement **un recrutement direct** mis en œuvre. Ceci est une condition de réussite pour la mise en œuvre de la formation.

Pour le recrutement, il est conseillé :

- d'impliquer un prescripteur pour qu'il fasse la promotion du stage. Ce peut être un autre formateur, des conseillers techniques, des comptables qui sont des relais de proximité pour les agriculteurs. Toutefois, au préalable, il faudra s'assurer que ces personnes connaissent bien la formation. Dans des formations précédentes, les éventuels prescripteurs ont été invités à participer à la formation ou à la séance de clôture de celle-ci pour bien voir la plus-value de cette formation.

A noter enfin, que les formateurs des stages « chiens de troupeaux » ont, en formation, des agriculteurs avec des problèmes d'organisation et de surplus de travail, il pourrait donc être intéressant de leur faire connaître votre offre de formation.

- de s'appuyer sur des témoignages d'agriculteurs qui ont déjà suivi ces formations et qui montrent la plus-value d'une telle formation. Ces témoignages peuvent être organisés dans des réunions ou formations autres.

Les modalités du recrutement direct devront être précisées dans la demande de financement dans la partie « *public visé et zone géographique* ».

Le périmètre géographique

Les formations sont organisées dans les départements de Corrèze, Creuse et Haute-Vienne. Des participants des départements limitrophes peuvent compléter ces stages.

La problématique et les objectifs de formation

- a. La problématique : concilier efficacité et bien-être au travail

Plusieurs concepts coexistent :

- Le travail : pour un agriculteur, il est à la fois, « un facteur de production économique, une succession de tâches et chantiers à organiser et une activité qui construit, sans mal-être physique ni mental, son identité personnelle et professionnelle » *cf définition Institut de l'élevage www.vivea.fr espace dédié : https://vivea.fr/ressources/?sft_thematique=efficacite-et-bien-etre-au-travail*



- L'efficacité : elle est normée et évoque les performances de l'exploitation, l'atteinte d'objectifs fixés, la rationalisation des tâches, l'optimisation des coûts, l'organisation optimale...
- Le bien-être au travail : il est inhérent à la personne et conduit aux notions d'épanouissement personnel et professionnel, de plaisir dans son travail, d'une organisation qui permet de concilier vie personnelle et professionnelle, un travail réalisé en sécurité, sans stress...

Deux points de vigilance sont à souligner :

- *La problématique étant de concilier efficacité et bien-être au travail, il s'agira donc de bien prendre en compte ces deux domaines, de façon simultanée, et de mettre en évidence l'impact de l'un sur l'autre.*
- *Puisqu'il s'agit de formation professionnelle, il faudra rester dans la dimension professionnelle et s'attacher à traiter du bien-être au travail et non du bien-être seul.*

b) Les objectifs pédagogiques à viser :

Les organismes peuvent proposer les deux axes suivants ou un seul en fonction du public identifié.

Axe 1 : Prendre conscience de sa situation vis-à-vis de son efficacité et du bien-être au travail et acquérir une démarche de changement

Pour pouvoir mettre en place des solutions, se questionner et se mettre dans une posture de changement, il est indispensable, au préalable, pour certaines personnes, de prendre conscience de leur situation, dans ce cas il faudra traiter des objectifs pédagogiques suivants successivement :

- Prendre conscience de sa situation vis-à-vis de l'efficacité et du bien-être dans son travail. Être en mesure d'estimer son temps et sa charge de travail réel et de déterminer ses critères d'efficacité.
- Acquérir une démarche qui permet au participant de se questionner, de réfléchir sur lui-même, d'identifier ses difficultés, de questionner son projet au regard de l'efficacité et du bien-être au travail
- Acquérir une démarche qui met le participant dans une posture de changement, qui lui permet de trouver le « déclic », de se préparer à agir, d'identifier les leviers pour décider
- D'identifier les points à travailler, les décisions à prendre, les solutions envisageables en visant des résultats simples et atteignables en termes d'efficacité et de bien-être au travail.



Axe 2 : Mettre en œuvre des solutions qui améliorent l'efficacité et le bien-être au travail

L'objectif « a) Acquérir une démarche de changement » sera traité dans tous les cas, les autres thèmes et objectifs de cet axe peuvent être traités indépendamment les uns des autres en fonction des besoins des participants

a. Acquérir une démarche de changement (objectif à traiter absolument)

- trouver le « déclic », se préparer à agir, identifier les leviers pour décider
- identifier ce qui peut ou a empêché de mettre en place la ou les solutions dans le passé (idée du bénéfice caché)
- décider d'un changement pour plus d'efficacité et de bien-être au travail en toute connaissance des conséquences économiques, organisationnelles...

b. concernant l'organisation du travail

par exemple :

- organiser sa journée (gérer son temps, éviter les trajets inutiles, faire face aux imprévus...)
- connaître les outils et méthodes d'organisation du travail
- mieux gérer son temps et trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- connaître les principes du Lean management (méthode de gestion et d'organisation du travail qui vise à améliorer les performances de l'entreprise)
- apprendre à déléguer, à faire des choix d'externalisation de certaines tâches
- savoir améliorer la collaboration entre associés
- opter pour l'embauche de main d'œuvre en réfléchissant à une nouvelle organisation du travail et à l'impact économique

c. concernant la gestion administrative

par exemple :

- organiser son temps sur une période de travail en intégrant l'aspect administratif
- gérer les fonctions administratives pour plus d'efficacité et de façon à ce que la charge mentale qu'elles peuvent constituer en soit atténuée
- organiser un espace de travail administratif (y compris espace de rangement)
 - accompagner la dématérialisation administrative par l'utilisation d'outils performants

d. concernant l'humain

par exemple :

- mieux se connaître, se comprendre pour gérer la pression mentale, le stress et utiliser des techniques faciles à mettre en œuvre au quotidien



- analyser les différentes fonctions de son métier et leur donner du sens, trouver un équilibre vie professionnelle et vie privée
- e. concernant les conditions de travail
par exemple :
 - investir ou aménager un bâtiment en réfléchissant à une nouvelle organisation du travail, à l'aspect ergonomique tout en considérant l'impact économique
 - faire le choix de nouveaux outils digitaux ou matériels en lien avec l'agriculture numérique qui facilitent les conditions de travail et permettent plus d'efficacité

Les organismes peuvent proposer ces deux axes ou un seul en fonction du public identifié. Toutefois, nous encourageons les organismes de formation à d'une part, à raisonner parcours de formation en articulant axe 1 et ensuite l'axe 2 et d'autre part, à construire un dispositif d'accompagnement complet qui propose, aux contributeurs, en complément de ces formations, du conseil, de l'accompagnement, des séances de retour d'expérience afin de s'assurer de la poursuite du travail au sein de l'exploitation. A ce titre, les conseillers techniques peuvent prendre le relai et accompagner les actions envisagées.

Les modalités pédagogiques

L'utilisation d'outils, pour faciliter l'expression, pour rassurer, pour formaliser ce qui est difficile à dire et ce qui peut paraître abstrait est nécessaire. Les outils permettent aussi de renforcer la dynamique de groupe et sont pour les organismes de formations indispensables pour guider l'analyse, approfondir une situation et pour constituer une démarche d'accompagnement. Ils peuvent être utilisés individuellement ou en travail collectif et il est opportun de mixer travail individuel et travail collectif.

Permettre l'écriture des participants est recommandé car ceci facilite la prise de conscience.

*Nous demandons ainsi que soit utilisé au moins un outil sur chacune des phases de l'axe 1 sur la prise de conscience et au minimum aussi un outil sur le temps concernant l'objectif a) acquérir une démarche de changement de l'axe 2. Consulter les ressources sur [vivea.fr](https://vivea.fr/ressources/?sft_thematique=efficacite-et-bien-etre-au-travail)
https://vivea.fr/ressources/?sft_thematique=efficacite-et-bien-etre-au-travail*

Phase 1 : des outils pour poser le cadre

CV flash, règles de fonctionnement ou contrat de confiance...

Phase 2 : des outils pour sensibiliser et prendre conscience

Photo langage, auto diagnostic Limousin, témoignage d'élèves qui ont mis en place des changements sur leurs exploitations pour plus d'efficacité et de bien-être, outils pour lister les tâches quotidiennes...

Phase 3 : des outils pour prendre des décisions

Tableau des solutions, plan de développement personnel, travi'bov...



Phase 4 : des outils pour formaliser le travail réalisé

Outil de consolidation des connaissances, support de synthèse du travail réalisé remis au stagiaire...

Toutefois, les formations réalisées ont montré des points de vigilance quant à l'utilisation des outils

- L'outil doit être adapté à la thématique traitée. Un outil au service d'un objectif.
- Il ne faut pas utiliser trop d'outils dans les temps impartis. Des temps d'appropriation et d'exploitation des résultats sont nécessaires.
- Le formateur doit bien maîtriser l'outil dans l'animation de la séquence pédagogique. Il doit avoir été formé à l'utilisation des outils ou disposer d'une expérience significative dans leur utilisation.
- Il conviendra de faire du lien et de donner de la cohérence entre les différents outils utilisés (progression, aller du général au particulier...)
- Les formations réalisées ont montré qu'il était important de faire écrire les participants pour la prise de conscience et l'ancrage.
- Dans la mesure du possible pour certains outils, faire préparer en amont ou en intersession les données nécessaires pour l'utilisation des outils (gain de temps). Pour cela, donner préalablement des consignes claires et précises. S'assurer de la bonne version informatique de l'outil et de l'environnement s'il s'agit d'un outil numérique.

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**.

Idéalement, 14 heures et 7 heures ultérieurement, quelques mois après pour un retour d'expérience et de bilan.

L'organisation et la logistique

Il s'agira de :

- veiller à mettre en place **un environnement propice** à ce type de formation en choisissant une salle adaptée qui facilite les échanges, la circulation, la possibilité de faire des sous-groupes.



- **s'accorder du temps.** Positionner des temps de pause qui sont non seulement des prolongements des temps d'échange mais également des temps de convivialité et de « décompression », nécessaires pour une bonne dynamique de groupe. Il faut aussi laisser du temps dans le dispositif proposé (délai entre chaque jour de formation pour que les personnes puissent conduire leur changement, les amener en formation vers un rythme lent, laisser du temps lors de la mise en œuvre des outils).
- **Programmer la formation sur une période de « basse activité »** pour les participants.

Les modalités d'évaluation

Une évaluation des acquis et des effets devra être réalisée, elle pourra être demandée par VIVEA.

A des fins évaluatives, l'organisme de formation répondant à cet appel d'offres s'engage à préparer un document de synthèse sur les formations réalisées et à participer annuellement à une réunion de retour d'expériences organisée par 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 compétences des formateurs

Elles doivent être appropriées aux sujets travaillés.

Il est nécessaire pour intervenir dans ces formations de disposer de compétences spécifiques dans un de ces domaines :

- Développement personnel : il s'agit de maîtriser les techniques de développement personnel facilitant le travail sur soi-même et être capable d'accompagner les personnes et le changement.
- Gestion globale de l'entreprise : il faut savoir utiliser les techniques de base de la gestion du temps, de l'organisation du travail sur une entreprise agricole. Il faut aussi connaître l'approche globale des organisations, le fonctionnement de l'entreprise agricole (stratégie, économie, développement, sociologie des organisations)

De plus, les formateurs doivent maîtriser :

- Les outils utilisés
- Les méthodes permettant au groupe d'être dans de bonnes conditions de travail, d'être en confiance et rassuré (fixer des règles de fonctionnement...). Le formateur devra faire preuve d'empathie et de bienveillance à l'égard du groupe.
- Les techniques d'animation pour une bonne dynamique de formation, facilitant les échanges et l'expression de chacun et des techniques d'accompagnement qui mixent l'approche à la fois individuelle, personnelle et globale.
- Il faut aussi connaître les techniques de résolution de problèmes.



Enfin, deux points de vigilance suivants :

- *Privilégier la co-animation et co-construction*
- *Faire appel, dans la mesure du possible, à des intervenants externes, non habituels, et ne connaissant pas les participants*

Les compétences des formateurs seront examinées en amont lors d'un entretien avec la conseillère VIVEA.

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 démarreront à partir du 2 janvier 2024 et se termineront avant le 31 mars 2025.

5. Sélection

Les critères de sélection

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

6. 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.

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 60€TTC par heure/stagiaire. La prise en charge plafond de VIVEA est fixée à 48€TTC par heure/stagiaire.



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

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

Cas de l'accompagnement individualisé

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 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 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, dans la priorité 4 de l'appel d'offre permanent du comité de Nouvelle-Aquitaine en cochant l'appel d'offre spécifique intitulé «Efficacité et bien-être au travail».

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

Valérie LOPEZ
06 73 69 03 06
v.lopez@vivea.fr