



Rédacteurs : VIVEA – Chrystelle LEFEUVRE - Délégation OUEST – BRETAGNE

Destinataires : prestataires de formation

Date de création : Février 2022

Date de révision : Octobre 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 511 582 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](http://www.vivea.fr)).

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

Selon les chiffres du dernier recensement agricole de 2020 (source AGRESTE, publication décembre 2021), la Bretagne a perdu 8 100 entreprises agricoles entre 2010 et 2020. La réduction du nombre d'entreprises agricoles touche, en premier lieu, les principales productions : les élevages laitiers, la filière porcine et avicole.

L'orientation laitière domine en Bretagne. À noter que le nombre d'élevages détenteurs de vaches laitières a considérablement baissé depuis 10 ans. Il est passé de 16 756 fin 2010 à 11 546 fin 2020. En 2016, un élevage comptait 55 vaches laitières en moyenne pour 65 en 2020.

Parallèlement, la Bretagne enregistre une superficie agricole utilisée (SAU) quasi-stable pour la SAU totale et une augmentation de 14 hectares de la SAU moyenne.

Ce constat peut se traduire par une restructuration des entreprises (agrandissement, regroupement). Les associations en GAEC sont de plus en plus importantes (+8% entre 2008 et 2018) et représentent 30% des formes juridiques des entreprises agricoles bretonnes.

Le modèle familial que l'on pouvait retrouver il y a encore dix ans évolue : le nombre de conjoints coexploitants a ainsi baissé d'un quart depuis 2010.

Beaucoup de départs d'exploitants ne sont pas remplacés et cette tendance pourrait s'accroître. Le nombre de salariés recrutés ne suffit pas à combler le déficit de main-d'œuvre.

Face à une augmentation de la charge de travail liée entre autre à des agrandissements ou restructurations, l'agriculteur subit une charge physique et mentale croissante (difficultés de recrutement, problématiques de relation entre associés ou avec ses salariés, poids des responsabilités, pression sociétale croissante (citoyens, consommateurs, associations...),



robotisation et automatisation (alerte constante), gestion du foyer, reconnaissance de son travail, ...) sans compter la pression administrative et réglementaire rendant le travail plus complexe et difficile.

Le manque de rentabilité chronique sur certaines filières fait peser une pression économique qui devient une pression psychologique constante.

L'accumulation de ces situations peut générer un mal-être au travail et mettre en péril la pérennité des entreprises agricoles.

Le sujet du bien-être et de l'efficacité au travail est donc devenu une préoccupation importante pour les agricultrices et agriculteurs qui sont :

- à la recherche d'une meilleure adéquation entre vie professionnelle et vie personnelle afin d'être en phase avec leurs valeurs et leurs objectifs
- à la recherche de solutions permettant de retrouver plus de bien-être et d'efficacité au travail pour pérenniser leurs entreprises.

En parallèle travailler sur le bien-être peut, par effet rebond, avoir un impact positif sur le volet « attractivité et promotion des métiers » face à des enjeux très importants de transmission des entreprises.

Ainsi, les élus du comité VIVEA BRETAGNE ont décidé de lancer un appel d'offre spécifique permettant de développer des formations qui traitent de l'articulation entre bien être et efficacité au travail pour ne pas perdre de vue la performance, la viabilité de l'entreprise mais aussi pour faciliter la mise en œuvre de projets et/ou la transmission.

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

Développer une offre de formations permettant aux contributeurs VIVEA

- De prendre conscience de sa situation au regard de son bien-être au travail et d'acquiescer une démarche de changement pour initier un plan d'actions en termes de solutions envisageables permettant de combiner bien-être au travail et efficacité dans son travail.
- De mettre en œuvre des solutions permettant de retrouver du bien-être et de l'efficacité au travail.

## 2. Propositions attendues

### Le public

Le public visé concerne les contributeurs VIVEA de la région Bretagne. Ces formations ne sont pas adaptées aux personnes en phase d'installation ni aux personnes en grande difficulté pour lesquelles des dispositifs d'accompagnement plus spécifiques peuvent être proposés.



Une définition précise du ciblage du public est importante pour la réussite des formations. Les demandes de financement devront donc expliquer le public cible et les raisons de ce choix (événements importants de la vie de l'entreprise agricole, conditions de travail difficiles, relations conflictuelles, besoin de plus de temps libre, ...).

Le groupe devra être composé idéalement :

- ▶ De 10 participants maximum afin de favoriser une bonne dynamique de groupe et de disposer d'une diversité de situations à traiter.
- Les formations en intra (formation à destination de contributeurs d'une seule et unique exploitation) sont exclues de cet appel d'offres

### 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 des attentes et des demandes de formation sur ce sujet.

Ils prennent conscience de leur situation qu'au cours de la formation lors de la phase de sensibilisation. Également, l'engagement dans ce type de formations n'est possible que grâce à une démarche importante du conseiller qui a ciblé, repéré le public et établi une relation de confiance avec l'exploitant.

Ainsi, le recrutement du public sur ce type d'action étant une des clés de la réussite du dispositif, il est demandé aux organismes de formation de mettre en place **obligatoirement un contact direct** (visite, téléphone) du conseiller ou de l'intervenant avec une approche très personnalisée pour mobiliser, préciser les objectifs, le déroulement pour une bonne adhésion dès le démarrage de la formation.

### D'autres modalités spécifiques de mobilisation supplémentaires des stagiaires sont préconisées :

- ▶ L'implication d'un partenaire prescripteur extérieur, relais en proximité des agriculteurs et des agricultrices (agriculteurs eux-mêmes, animateurs de réseaux, comptables, vétérinaires, conseillers techniques, formateurs, MSA, coopératives, OPA, organismes financiers, acteurs de terrain...), pour qu'ils fassent la promotion de la formation.
- ▶ Faire la promotion de la formation dans les formations réglementation santé et sécurité au travail qui visent à savoir rédiger le DUER et dans les formations santé, sécurité, organisation du travail et GRH.
- ▶ Faire la promotion de la formation dans les groupes d'agriculteurs et d'agricultrices déjà constitués.



Il faudra veiller à ce que ces personnes connaissent bien la formation. Elles peuvent être invités à y participer au moment de la clôture pour apprécier la plus-value du dispositif.

- ▶ S'appuyer sur des témoignages d'agriculteurs ayant suivi des formations bien-être et efficacité au travail.
- ▶ Communiquer par voie de presse, mailing, flyers, supports digitaux.

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

Nous rappelons également l'importance du choix des titres de formation qui soient les plus attractifs possibles et qui véhiculent un message positif.

### Le périmètre géographique

Le territoire concerné est celui de la région Bretagne.

### Les objectifs de formation

La formation doit permettre au participant de :

- Axe 1 : retrouver du bien-être au travail
- Axe 2 : mettre en œuvre des solutions pour améliorer le bien-être et l'efficacité au travail

La demande de financement peut présenter

- Uniquement l'axe 1
- L'axe 1 et l'axe 2 combinés selon les attentes et raisons qui ont motivés les participants à entrer en formation.

### AXE 1 – RETROUVER DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL :

1. Prendre conscience de sa situation au regard du bien-être et de l'efficacité au travail :
  - ▶ Connaître ce que recouvrent le bien-être et l'efficacité au travail, être capable d'exprimer ce que représente pour soi le bien-être/l'efficacité au travail, être capable d'exprimer ce que l'on aime et n'aime pas faire
  - ▶ Être capable de formuler/d'objectiver les difficultés rencontrées en termes de bien-être et/ou d'efficacité au travail
  - ▶ Être capable de décrire sa situation professionnelle passée, actuelle et future (souhaitée) en termes de bien-être au travail et de performance de l'entreprise
  - ▶ Être capable de définir ses objectifs personnels et professionnels.



2. Identifier ses difficultés et ses leviers d'actions au regard du bien-être et de l'efficacité au travail
  - ▶ Savoir mesurer son temps de travail réel : évaluer sa charge de travail
  - ▶ Être capable d'avoir une vision de son activité réelle : journée type de travail, listes de tâches et activités
  - ▶ Être capable d'identifier les causes des difficultés rencontrées en termes de bien-être et/ou d'efficacité au travail.
  - ▶ Être capable d'identifier les points de blocages et les leviers pour agir
  
3. Définir des objectifs de progrès et déterminer les solutions envisageables en termes de bien-être et d'efficacité au travail.
  - ▶ Connaître quelques solutions d'amélioration adaptées à sa situation
  - ▶ Être capable de déterminer des critères d'efficacité pour son entreprise.
  - ▶ Être capable de définir des objectifs de progrès ou d'évolution en matière de bien-être et/ou d'efficacité au travail.
  - ▶ Être capable de formuler ses objectifs et d'initier un plan d'action en matière de bien-être et/ou d'efficacité au travail pour un meilleur transfert sur l'entreprise. Le plan d'action est obligatoire

## AXE 2 – METTRE EN ŒUVRE DES SOLUTIONS POUR AMELIORER L'EFFICACITE ET LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Les thèmes et objectifs de cet axe peuvent être traités indépendamment les uns des autres en fonction des besoins des participants.

Le bien-être et l'efficacité au travail constituent le fil rouge du parcours formation et doivent être abordés tout au long de la formation.

- Humain  
Par exemple :
  - Mieux se connaître,
  - Se comprendre pour gérer la pression mentale, le stress lié au travail,
  - Analyser les différentes fonctions de son métier et leur donner du sens
  
- Organisation du travail et communication en situation professionnelle :  
Par exemple :
  - Organiser son travail seul ou à plusieurs,
  - Savoir déléguer, faire des choix d'externalisation de certaines activités
  - Manager une équipe avec sérénité,
  - Améliorer la collaboration entre associés,



- Mieux appréhender et gérer son temps de travail et trouver son propre équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Conditions de travail :  
Par exemple :
  - Aménager ou investir dans un bâtiment pour une meilleure organisation du travail, plus d'ergonomie
  - Intégrer des nouveaux outils digitaux ou numériques facilitant les conditions de travail et permettant plus d'efficacité

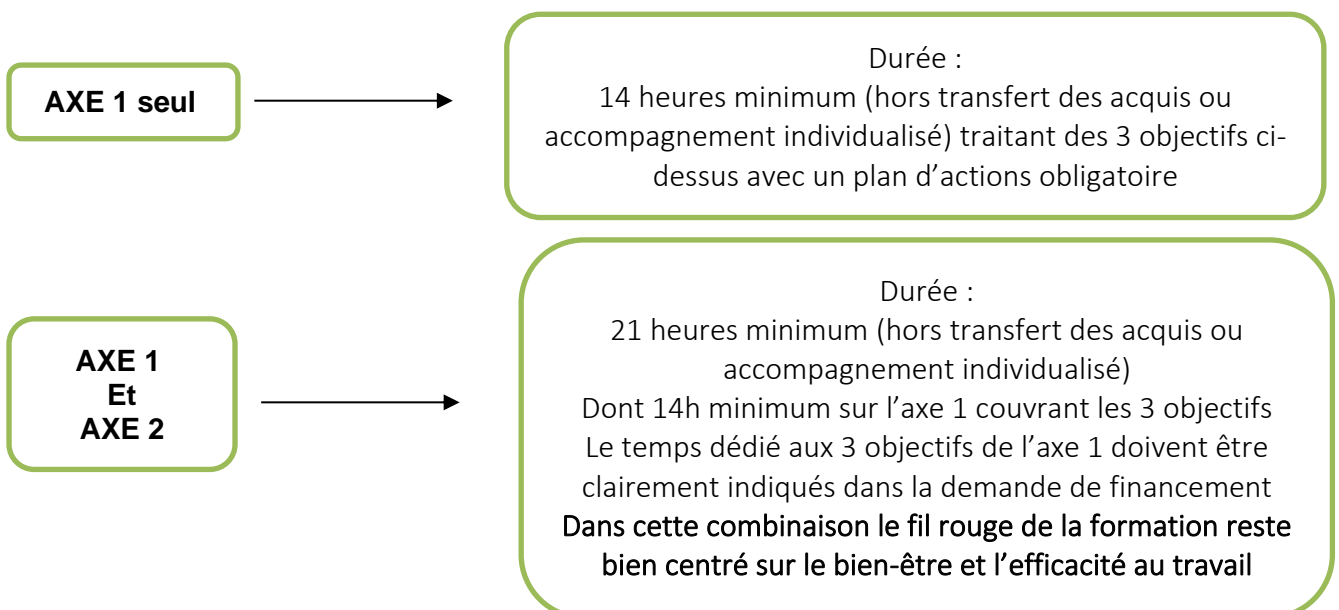
**En fonction des thèmes et objectifs traités les impacts économiques des solutions techniques et/ou organisationnelles traitées doivent être abordés**

**Ex : coût d'un salarié supplémentaire, externalisation de certaines activités, investissement, aménagement d'un bâtiment (pour plus d'ergonomie) ...**

En complément de cette formation, nous encourageons à construire un dispositif d'accompagnement complet qui propose, aux participants, du conseil, de l'accompagnement, des séances de retour d'expérience afin de s'assurer de la poursuite du travail au sein de l'entreprise.

### La durée de la formation

L'articulation des axes peut se faire de la manière suivante :





### Les modalités pédagogiques

- Nous encourageons à l'utilisation d'outils : pour faciliter l'expression, rassurer et formaliser ce qui est difficile à dire et ce qui peut paraître abstrait. Les outils permettent aussi de renforcer la dynamique de groupe (réflexion collective, recherche de solutions à plusieurs) et sont pour les organismes de formations indispensables pour guider l'analyse, approfondir une situation et pour constituer une démarche d'accompagnement.

Des ressources et outils sont à votre disposition sur ce sujet :  
<https://www.vivea.fr/organismes-de-formation-et-partenaires/efficacite-bien-etre-travail/>

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* ».

### Les modalités d'évaluation

Des modalités d'évaluation spécifiques sont **exigées**. Elles reposeront à minima sur une évaluation des acquis et des changements de pratiques des stagiaires. Une évaluation utilisant le cadre fourni par VIVEA sera demandée pour chaque stagiaire à l'issue de la formation. **Une synthèse de ces évaluations (qualitative et quantitative)** sera réalisée par le formateur pour chaque formation et renvoyée à la conseillère VIVEA pilote du projet 6 mois maximum après la fin de la formation.

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 l'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).

Selon le profil des intervenants, la co-construction et la co-animation est conseillée.



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 pour faciliter l'accompagnement vers le changement.
- 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 peut être intéressant dans la mesure du possible de faire appel à des intervenants externes ne connaissant pas les participants.

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 entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 pour se terminer avant le 31/03/2024.

## 3. Sélection

### Les critères de sélection

- ▶ L'adéquation aux objectifs de formation
- ▶ La conformité aux propositions attendues concernant le public visé, les moyens de mobilisation, la composition du groupe et la mise en place d'un recrutement direct
- ▶ Les modalités pédagogiques proposées
- ▶ La durée de la formation
- ▶ Les compétences des formateurs
- ▶ Le prix (coût TTC heure /stagiaire)
- ▶ Les modalités d'évaluation





### L'implication des organismes

Le prestataire, en répondant à cet appel d'offre spécifique, s'engage à :

- participer à un groupe de travail animé par VIVEA : échanges de pratiques, réflexion sur la mobilisation...
- témoigner sur les actions réalisées lors d'évènements organisés par VIVEA sur cette thématique,
- mettre à disposition de VIVEA les résultats des entretiens post-formations pour permettre une analyse approfondie du dispositif
- autoriser VIVEA à utiliser et diffuser les résultats de l'action conduite.

L'implication de l'organisme doit être clairement mentionnée dans la rubrique « Exposé des motifs de la formation (objet, contexte, porteur de projet) ».

## 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 mis 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 51€ TTC par heure/stagiaire. La prise en charge plafond de VIVEA est fixée à 46€ TTC par heure/stagiaire. Une contribution stagiaire de 5€ de l'heure stagiaire est obligatoire.

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

**Les formations relevant de ce dispositif ne peuvent pas être organisées sous la modalité formation mixte digitale.**

### 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 [vivea.fr](http://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 « Bien-être et efficacité au travail » de l'appel d'offre permanent du comité Bretagne en cochant l'Appel d'offre spécifique intitulé « Bien-être et efficacité au travail » et en mentionnant dans le titre : « AOS BEET ».

-----

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

**Chrystelle LEFEUVRE**

**[c.lefeuvre@vivea.fr](mailto:c.lefeuvre@vivea.fr)** - 06 75 66 49 39