



Rédacteurs : Audrey de Papé & Marc Aguillon
Destinataires : prestataires de formation
Date de création : octobre 2022



Etre bien et plus efficace dans mon métier

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-trices dont 73 600 en Occitanie. 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

L'agriculture est une profession pour laquelle la durée du travail est élevée (55 heures en moyenne /semaine source INSEE 2019). Par ailleurs, les charges de travail augmentent et la main d'œuvre notamment familiale se rarifie.

Les chefs d'exploitation sont confrontés à de nombreuses contraintes quotidiennes d'ordre personnel, organisationnel et économique. L'évolution du métier d'agriculteur rend son travail plus intense, difficile et complexe Ils doivent constamment jongler entre ces différents paramètres pour rester efficace, mais qu'en est-il de leur bien être ?

De plus , le contexte économique actuel mouvant, peut engendrer des situations de mal-être et une perte de sens concernant le métier exercé.

De nombreux facteurs sont à prendre en compte pour l'efficacité et du bien-être du chef d'exploitation : les fortes contraintes physiques, les amplitudes horaires, la pression et l'incertitude économique, la gestion des ressources humaines, les contraintes environnementales et climatiques,. De plus, à l'image des actifs français, les agriculteurs/trices souhaitent augmenter leur temps libre pour des activités personnelles et familiales .

La thématique de l'efficacité et du bien-être au travail en Occitanie a, jusqu'ici, été abordée de manière « indirecte », par exemple, par l'organisation du travail à plusieurs (association), le management en entreprise.... Celle-ci n'a encore jamais été abordée en plaçant l'homme (le sens qu'il donne à son métier, ses objectifs et son équilibre vie professionnelle / personnelle au centre de son modèle économique.

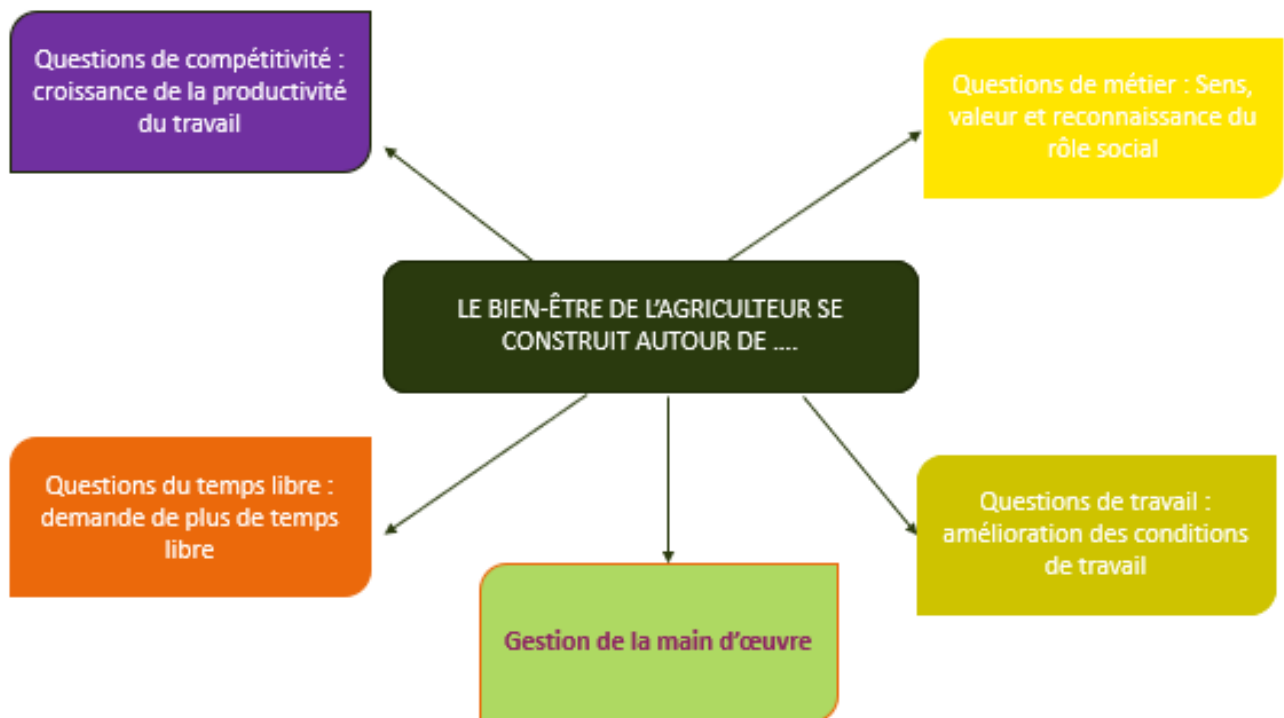
Les élus des comités VIVEA de Languedoc Roussillon et Midi Pyrénées souhaitent développer



un dispositif de formation centré sur « l'efficacité et le bien-être au travail » permettant aux chefs d'exploitations agricoles de vivre sereinement leur métier tout en raisonnant efficacité de l'exploitation, équilibre vie professionnelle et personnelle, reconnaissance du rôle social, amélioration des conditions de travail.

Cette commande répond aux priorités définies dans le cadre des Plans de Développement de la Formation des Territoires du Languedoc Roussillon et de Midi Pyrénées.

Les facteurs de l'efficacité et du bien-être au travail :



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

Cet appel d'offre spécifique doit permettre aux chefs d'exploitations agricoles :

- De prendre conscience de leur situation au regard de l'efficacité et du bien-être au travail,
- D'engager une démarche de changement pour initier un plan d'action pour des solutions envisageables,
- De mettre en œuvre des solutions permettant d'améliorer l'efficacité et le bien-être au travail.



2. Propositions attendues

Le public

Sont concernés par le présent appel d'offre les contributrices et contributeurs de la région Occitanie à jour de leur contribution.

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.

Le périmètre géographique

Cet appel d'offre concerne la zone géographique de la région Occitanie.

La période de réalisation

Les formations démarreront entre le 03 janvier 2023 et le 31 décembre 2025, et devront se terminer au plus tard le 31 mars 2026.

Cet Appel d'Offre Spécifique propose 2 volets :

Volet A – Améliorer la gestion des ressources humaines et prendre conscience des impacts sur l'efficacité et le bien-être au travail :

Intégrer la notion d'efficacité et bien-être au travail du chef d'exploitation dans les formations traitant des sujets RH :

Management - Recrutement – Intégration de salariés – Posture du CEA – Gestion du personnel – Fidélisation des salariés - Fonctionnement en société

Volet B – Améliorer son efficacité et son bien-être au travail :

Créer une formation spécifique sur l'Efficacité et le Bien-être au travail du chef d'exploitation.



Volet A – Améliorer ses ressources humaines et prendre conscience des impacts sur l'efficacité et le bien-être au travail

Volet A : Les objectifs de formation

La formation permettra au stagiaire d'être capable de :

- Réaliser le recrutement et l'intégration d'un salarié
- Améliorer son management dans une sa posture de chef d'entreprise
- Connaitre la réglementation autour de la gestion du personnel
- Connaitre les outils de la fidélisation des salariés
- Améliorer les relations entre associés et le fonctionnement en société

Et obligatoirement l'objectif suivant :

- De s'interroger sur les impacts des changements RH envisagés sur mon efficacité et mon bien-être au travail

Volet A : Les modalités pédagogiques

L'objectif obligatoire : « S'interroger sur les impacts des changements RH envisagés sur mon efficacité et mon bien-être au travail » sera traité lors d'une séquence spécifique ou sera réparti sur l'ensemble de la formation. Pour traiter cet objectif, le formateur questionnera les stagiaires sur les 5 facteurs de l'efficacité et du bien-être au travail en utilisant au moins un outil favorisant la confiance et l'expression des stagiaires. La méthodologie devra être explicitée dans la demande de financement.

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* ».

Volet A : La durée de la formation

La durée minimum doit être de 7 h.

Volet A : Les modalités d'évaluation

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

Volet A : Les compétences des formateurs

Elles doivent être appropriées aux sujets RH traités.

En plus des compétences en Gestion des Ressources Humaines, les formateurs seront en capacité d'animer une séquence participative favorisant l'expression de chacun sur l'efficacité et le bien-être au travail.

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* ».



Volet B – Améliorer son efficacité et son bien-être au travail

Volet B : Le recrutement du public

Le ciblage du public est important pour la réussite de ces 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, problématique de management et /ou de recrutement...

Les agriculteurs ayant suivi le volet A pourront être des cibles privilégiées pour le volet B.

Le groupe devra être composé idéalement de 8 à 10 participants maximum afin de favoriser une bonne dynamique de groupe et de disposer d'une diversité de situations à traiter tout en permettant l'expression de chacun.

L'efficacité et le bien-être au travail sont des notions subjectives pouvant paraître floues, non concrètes et non prioritaires, les agriculteurs ont du mal à formaliser des attentes et des demandes de formation sur ce sujet. Ils ne prennent conscience de leur situation qu'au cours de la formation lors de la phase de sensibilisation. L'engagement dans ce type de formations n'est possible qu'avec une démarche importante du conseiller pour cibler, repérer le public et établir une relation de confiance avec le chef d'exploitation.

Le recrutement du public pour ces formations étant donc une clé de réussite du dispositif, les organismes de formation devront mettre en place **obligatoirement un recrutement direct** (visite, téléphone) avec une approche très personnalisée.

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

- ▶ L'implication d'un partenaire prescripteur extérieur, relai en proximité des agriculteurs et des agricultrices (agriculteurs eux-mêmes, service de remplacement, animateurs de réseaux, comptables, vétérinaires, conseillers et 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.
- ▶ S'appuyer sur des témoignages d'agriculteurs ayant suivi des formations bien-être et efficacité au travail.

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

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



Volet B : Les objectifs de formation

La formation doit permettre au participant de :

- **Prendre conscience** de sa situation en termes d'efficacité et de bien-être au travail ;
- **Se questionner, réfléchir sur soi-même, d'identifier ses difficultés, interroger son projet** au regard de l'efficacité et du bien-être au travail ;
- **Acquérir une posture de changement, se préparer à agir, identifier les leviers pour décider ;**
- **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 grâce à **l'élaboration d'un plan d'actions simple.**
- **Ma démarche de changement**

Points de vigilance :

- La problématique étant de concilier efficacité et bien-être au travail, il s'agira donc de prendre en compte simultanément ces deux domaines 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.

Volet B : Les modalités pédagogiques :

Nous encourageons l'utilisation d'outils pour faciliter l'expression, rassurer et formaliser ce qui est difficile à dire et ce qui peut paraître abstrait. Ces 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 la demande de financement dans la partie « *méthodes pédagogiques et moyens matériels* ».

Volet B : La durée de la formation

La durée minimum doit être de 14 h.

Volet B : Les modalités d'évaluation

Les modalités d'évaluation proposées devront être précisées dans la demande de financement



dans la partie « critères et modalités d'évaluation des résultats ».

Volet B : 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).

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.

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* ».



3. 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 (Volet B)
- ▶ Les modalités pédagogiques proposées
- ▶ Les compétences des formateurs

L'implication des organismes

L'organisme de formation répondant à cet appel d'offres s'engage à participer annuellement à une réunion de retour d'expériences organisée par VIVEA.

4. Conditions d'achat et de prise en charge

Les modalités d'achat et de prise en charge de la formation

Les formations 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 formations répondant à cet appel d'offre spécifique est fixé à 60 TTC par heure/stagiaire.

La prise en charge plafond est la suivante :

- Volet A : la prise en charge plafond de VIVEA est fixée à 37€ TTC.
- Volet B : la prise en charge plafond de VIVEA est fixée à 46 € TTC par heure/stagiaire. Cette prise en charge pourra varier de + 2 € de l'heure/stagiaire pour le critère suivant présent dans la proposition de formation : « **Ma démarche de changement** »

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 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.

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 la formation devront être informés du financement de la formation par VIVEA et par d'éventuels co-financeurs.

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 « Développer l'efficacité et la qualité de vie au travail » de l'appel d'offre permanent du comité Occitanie 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 :

Audrey de Papé - 06 80 26 28 22

a.depape@vivea.fr

[Départements 09 – 32 – 82](#)

Jérôme Carrié - 06 07 89 74 52

j.carrie@vivea.fr

[Départements 31 – 11 – 65](#)

Laure Marty – 06 75 66 48 62

l.marty@vivea.fr

[Départements 81-46-12](#)

Marc Aguillon – 06 72 01 48 18

m.aguillon@vivea.fr

[Départements 30 – 34 – 48 – 66](#)

Annexes :

- 1- *Des outils pour la formation : pour quoi faire et dans quelles conditions ?*
[Efficacité et bien-être au travail – VIVEA](#)
- 2- *Etude sur le bien-être au travail*
[Le bien-être au travail – VIVEA](#)