

éditorial

in:fo

Communication

■ S'abonner à la lettre électronique de VIVEA > p. 1

Partenariat

- Un partenariat VIVEA/Union horticole Rhône-Alpes pour accompagner les horticulteurs par la formation > p. 2
- VIVEA, le FSE et le conseil régional de Bourgogne ont signé une convention afin d'accompagner les agriculteurs dans l'évolution de leurs métiers > p. 2 et 3

Règles et procédures

■ Décisions du Conseil d'administration de VIVEA > p. 3

Exemple de formation

■ Former les maraîchers à la gestion des ressources humaines > p. 4

Ingénierie

- Kaléinove : des fiches repères et méthodes destinées aux formateurs > p. 5
- Dernières publications > p. 5

Règles et procédures

■ Modification des conditions générales > p. 6

2006, année des partenariats

Jean-Jacques Loussouarn, directeur général de VIVEA

Les plans de développement de la formation dans les territoires sont lancés dans 18 régions et le travail préparatoire est engagé dans 7 autres. Les diagnostics de l'Alsace, la Guadeloupe, la Martinique, la Corse, la Lorraine et la filière horticole rhônalpine sont d'ores et déjà disponibles, d'autres sont en cours de formalisation, ils sont progressivement mis à la disposition de tous sur Internet. Le programme de travail de VIVEA couvre donc la totalité du territoire. A l'été 2006 chaque région disposera d'un plan d'action et d'un plan de financement sur ce que VIVEA peut faire avec ses partenaires pour dynamiser la formation.

C'est dans ce cadre que plusieurs conventions ont déjà été signées avec des cofinanceurs, des conseils régionaux mais aussi les DRTEFP de Bourgogne, de Lorraine, de Franche Comté et de Basse Normandie pour une demande de concours FSE, d'autres sont en cours de négociation dans plusieurs régions.

Au niveau national, depuis le 1^{er} juillet 2005 « *L'Etat peut apporter une aide technique et financière à des organisations professionnelles de branche ou à des organisations interprofessionnelles par le moyen de conventions, dénommées "engagements de développement de l'emploi et des compétences", qui ont pour objet d'anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications des actifs occupés.* » (modification de l'article L322-10 du code du travail). Les modalités d'application de cet article

ont été fixées par décret le 18 janvier 2006 mais la circulaire concernant la mise en œuvre par l'Etat n'est pas encore parue. Les experts de VIVEA ont d'ores et déjà lancé un travail de réflexion afin de rassembler les éléments nécessaires pour préparer la négociation des organisations professionnelles avec l'Etat dans le cadre du volet emploi de la politique contractuelle. Ce financement intégré dans une politique plus large de mobilisation des cofinancements permettra d'anticiper et d'accompagner les évolutions de l'agriculture par la formation. Dans le même temps VIVEA noue des partenariats techniques notamment en Rhône-Alpes et dans la région PACA. Le travail d'analyse des besoins et de mobilisation mené avec l'Union horticole Rhône-Alpes a débouché sur la mise en place de formations destinées à un public jusque là peu touché par la formation. Le cofinancement accordé par le Conseil d'administration de VIVEA à la Fédération nationale de producteurs de légumes (FNPL) a permis l'élaboration d'un outil d'autodiagnostic et la mise en place de formations à la gestion des ressources humaines de maraîchers, un autre public qui accède peu à la formation. La place de l'agriculture dans les territoires est au cœur d'un autre partenariat mené avec Trame, cela donnera lieu à une publication et un atelier national de réflexion sera organisé sur ce thème au mois de mars. D'autres chantiers sont en cours, nous vous tiendrons régulièrement informés de notre actualité par *l'info des OF* mais aussi par notre site Internet – déjà 42 000 visites – et notre lettre d'information électronique •

communication

S'abonner à la lettre électronique de VIVEA

Depuis le lancement du site le 14 septembre 2005, 400 personnes se sont rendues chaque jour sur www.vivea.fr, soit 42 000 visiteurs. Le site est actualisé chaque semaine. Il est possible

depuis le mois de décembre de connaître les informations et les documents mis en ligne en s'abonnant à la lettre électronique d'information, en cliquant sur le bouton situé en page d'accueil.



Un partenariat VIVEA/Union horticole Rhône-Alpes pour accompagner les horticulteurs par la formation

VIVEA et l'Union horticole Rhône-Alpes ont mené en partenariat une étude des besoins et une campagne de mobilisation qui ont débouché sur la mise en place de formations.

> Une filière en pleine évolution

Fin 2004, la délégation VIVEA sud-est est sollicitée par un responsable de l'Union régionale horticole (URH) qui tente de se reconstituer : la filière est en pleine évolution. Elle est confrontée localement à la menace de ne plus exister sur les marchés national et européen faute de fournir un volume de production suffisant alors que, dans le même temps, de belles opportunités s'offrent à elle dans cette région forte consommatrice en produits horticoles. Il apparaît donc urgent aux professionnels de plusieurs départements de reconstruire une section de la FNPHP au niveau régional pour faire face aux enjeux rhônalpins de leur filière.

> Une analyse des besoins menée en partenariat

VIVEA accepte de participer comme contrepartie nationale au finance-

ment par le PDRN d'un séminaire prospectif sur l'avenir de la filière horticole régionale ; en contrepartie l'URH s'engage à soutenir une démarche d'analyse de besoins conduite par VIVEA dans le cadre des plans de développement de la formation dans les territoires auprès de ses ressortissants (seulement 4 % d'entre eux sont touchés par la formation). Un travail d'enquêtes préalables est lancé auprès d'une quinzaine de producteurs.

La restitution des entretiens est faite auprès des responsables URH, les paroles des personnes qui ont été interrogées sont mises au premier plan. Les responsables se reconnaissent dans le constat présenté et dans les besoins d'évolution des compétences qu'il traduit. Une seconde restitution a lieu en présence d'organismes de formation, du FAFSEA, de la DRAF et du centre régional d'expérimentation horticole.

> Nouvelle dynamique et lancement d'un appel à propositions

Lorsque les responsables horticoles, soutenus par leur dynamique syndicale en reconstruction, décident de nommer des responsables formation par département, une dynamique prend forme. Le président de l'URH et la nouvelle animatrice se déplacent à l'occasion d'un comité régional VIVEA pour défendre la démarche engagée. Le comité choisit de lancer des appels à propositions : quatre cahiers des charges sont produits autour de la gestion stratégique et commerciale, la gestion des ressources humaines, l'organisation du travail et de l'entreprise et le développement des ventes au détail. Les organismes de formation sont sollicités et le niveau élevé de prise en charge annoncé à la journée groupe les incite à répondre. Dix sept réponses parviennent à VIVEA.

Cinq des horticulteurs désignés

responsables départementaux de formation se réunissent spécialement pour examiner les réponses reçues et arrêter leur choix qui sera ensuite soumis à l'agrément du comité VIVEA.

> Une mobilisation réussie

L'information sur les formations est diffusée par l'URH à travers le bulletin destiné à ses adhérents, le bulletin du centre d'expérimentation et par un quatre pages VIVEA qui rapporte également les paroles des horticulteurs interviewés. Aujourd'hui, les quatre projets ont démarré, le nombre d'inscriptions est encourageant malgré une participation par stagiaire de 90 à 400 € selon les stages. Le FAFSEA s'étant engagé dans le financement des projets, la moitié des participants seront des salariés, gérants-salariés notamment.

Nicolas Marko,
conseiller VIVEA sud-est
chargé du projet



Le plan de développement de la formation pour la filière horticole en Rhône-Alpes est disponible sur : <http://www.vivea.fr/Pages/NousConnaitre/etudesetplans.aspx>

VIVEA, le FSE et le conseil régional de Bourgogne ont signé une convention afin d'accompagner les agriculteurs dans l'évolution de leurs métiers



Depuis sa création VIVEA est associée en Bourgogne au Contrat de partenariat agricole (COPA) qui réunit le conseil régional, la FRSEA, les Jeunes agriculteurs, la chambre régionale d'agriculture, la Commission paritaire de l'emploi et le FAFSEA. Le but du COPA est de mobiliser des moyens humains et

financiers au service de l'installation, de l'emploi et de la formation des actifs familiaux et salariés de l'agriculture et aussi de la promotion de leurs métiers. Dans le contexte du COPA, le conseil régional et le comité régional VIVEA ont entamé des négociations sur des cofinancements auxquelles ils ont associé la DRTEFP dans le cadre du FSE. Cette volonté du comité régional de chercher des moyens supplémentaires pour mieux prendre en compte les besoins en compétences des agriculteurs correspond également aux orientations du conseil d'administration de VIVEA formali-

sées dans le Plan stratégique triennal et dans le lancement des plans de développement de la formation dans les territoires. Les négociations ont abouti au printemps 2005 à une convention de cofinancement entre ces trois partenaires.

> Le contexte régional

Avec près de 35 000 actifs familiaux et salariés, l'emploi agricole en Bourgogne représente 6.5 % des actifs totaux. Les trois productions principales, céréales et grandes cultures, viticulture et bovins viande, représentent 76 % des 17 300 exploitations professionnelles.

(suite de la page 2)

En 2004, la Bourgogne comptait 27 681 contributeurs VIVEA, dont 8 110 femmes. 2 798 d'entre eux, dont 548 femmes ont suivi au moins un stage pendant l'année, ce qui correspond à un total de 10.1 % des contributeurs.

> Les termes de la convention

La convention de cofinancement signée entre VIVEA, le FSE (objectif 3*) et le conseil régional de Bourgogne couvre la période du 1^{er} sept. 2005 au 31 août 2006. Le FSE contribuera au maximum à 142 000 €, le conseil régional pourra consacrer jusqu'à 80 000 €. A ces 222 000 € potentiels, viendront s'ajouter 222 000 € de participation VIVEA, au total 20 184 heures stagiaires pourront être cofinancées. Les projets retenus pourront donc bénéficier d'un

financement maximum de 22 € de l'heure stagiaire. Une participation des stagiaires devra obligatoirement être demandée, elle sera de l'ordre de 2 € par heure. Une seule demande est nécessaire, elle devra être faite directement sur l'extranet de VIVEA.

> Les axes de financement

Les cinq axes prioritaires de financement reprennent l'essentiel des orientations définies antérieurement par les comités de Bourgogne ainsi que l'appel à propositions Bourgogne :

- accompagner les premières années de l'installation pour améliorer les chances de réussite des jeunes agriculteurs ;
- analyser les conséquences de la PAC sur son entreprise et en déduire les orientations à donner au regard de ses projets personnels et fami-

liaux et de ses choix professionnels ;

- viser l'amélioration des conditions de travail et gérer les ressources humaines ;
- favoriser la promotion et la commercialisation des produits et des services en fonction des possibilités des marchés, des attentes de la société et des nécessités d'une démarche de développement durable ;
- développer la communication entre agriculteurs et ruraux, acteurs et partenaires sur un même territoire.

Des critères de qualité ont été définis, les organismes de formation devront clairement les identifier dans la demande d'agrément.

> Les comités VIVEA chargés de l'agrément

Ce sont les comités départementaux de Bourgogne qui ont la charge d'agrément la part VIVEA, c'est cependant le comité régional présidé

par Brigitte Jourot qui gère les enveloppes FSE et conseil régional et valide le cofinancement. Cette enveloppe régionale supplémentaire doit permettre de développer la formation et sa qualité avec notamment une analyse des besoins et un travail d'évaluation plus conséquents. Pour la mise en œuvre du projet, VIVEA lancera des appels à propositions auprès de tous les organismes de formation qui interviennent dans le secteur agricole et rural. •

*DOCUP objectif 3

Axe 4 : adaptation des travailleurs, esprit d'entreprise, recherche, innovation, technologie

Mesure 6 : moderniser les organisations du travail et développer les compétences

Sous mesure 6.3 : agir de façon globale sur l'adaptation des ressources humaines

Règles et procédures

Le Conseil d'administration de VIVEA s'est réuni les 8 décembre 2005 et 25 janvier 2006

> Actions de formation d'intérêt national - AFIN

Le Conseil d'administration a agréé :

- Les actions de formation d'accompagnement et de préparation au départ à l'étranger proposées par Sesame.
- Les actions de formations linguistiques proposées par Sesame.
- Le dispositif de formation sur la certification de services des entrepreneurs du paysage proposé par l'UNEP.
- Le dispositif de formation « Concevoir un dispositif de formation professionnelle individualisé adapté à un public d'agriculteurs » proposé par 7 chambres d'agriculture (l'ADPSA 12, les chambres départementales d'agriculture 76, 27, 41, 44 et 56 et la chambre d'agriculture régionale des Pays de la Loire).
- Le dispositif de formation « Transmission : accompagner l'articulation des différents projets de vie » proposé par l'Inter AFOCG.

Appel à propositions sur la formation à la responsabilité

Le Conseil d'administration a autorisé à titre exceptionnel la réalisation des actions de formation durant l'année 2006, des actions agréées au titre de l'année 2005 dans le cadre de l'appel à propositions pour la formation à la responsabilité.

> Actions de formation d'intérêt régional - AFIR

Le niveau national (AFIN) n'étant pas toujours le plus pertinent pour engager des actions, le Conseil d'administration a décidé que les comités régionaux VIVEA pourraient financer, à titre expérimental, des Actions de formation d'intérêt régional (AFIR) afin notamment de favoriser la mise en œuvre des priorités des comités territoriaux et les plans d'action issus des plans de développement de la formation dans les territoires.

Les AFIR s'intègrent à la dynamique régionale impulsée par la déclinaison du PST, elles pourront par ailleurs faciliter la mobilisation des cofinancements au niveau régional. Cette nouvelle modalité de prise en charge concernera des actions expérimentales et innovantes adaptées au contexte territorial. Les critères seront les mêmes que ceux des AFIN. La mise en œuvre commencera au mois de mai 2006.

> Mise en place d'une politique qualité

Le Conseil d'administration a décidé de mettre en place une politique qualité définissant des critères selon 3 axes pour les actions de formation (et non des normes pour les organismes) :

- favoriser l'accès à l'information sur les formations, améliorer le recrutement ;
- améliorer l'émergence des besoins et la prise en compte des demandes des contributeurs ;

■ prendre en compte dans la formation les attentes individuelles des participants et leur expérience. La politique qualité de VIVEA s'inscrit dans une démarche de progrès avec une phase expérimentale. Un bilan sera réalisé fin 2006 pour évaluer l'intérêt d'un élargissement de cette démarche.

La mise en œuvre des pratiques attendues, devient une condition d'éligibilité des actions aux cofinancements ou à d'autres modalités de financement à l'initiative du comité.

Maitres exploitants

Le dossier maître exploitant sera présenté au Conseil d'administration d'avril car le ministère ne s'est pas engagé pour l'instant.

exemple
de formation

Former les maraîchers à la gestion des ressources humaines

La FNPL, Fédération nationale des producteurs de légumes, a lancé en 2003, dans le cadre du programme EQUAL, l'expérimentation d'une formation en gestion des ressources humaines à destination des chefs d'exploitation maraîchère, financée à 50 % par VIVEA. Cette formation s'appuie sur un diagnostic qui permet aux responsables d'exploitation de prendre conscience de la façon dont ils gèrent (ou ne gèrent pas) les ressources humaines dans leur entreprise.



> Un premier temps de capitalisation

« Dans le secteur du maraîchage, 80 % des salariés sont non qualifiés et relèvent de problématiques que les producteurs ne savent pas gérer », explique Virginie Amieux de la FNPL. « Nous avons d'abord dû faire un gros travail de capitalisation des connaissances sur ce thème, qui a abouti à la mise à disposition de 200 fiches actions en ressources humaines sur le site de la FNPL* et à la publication d'un manuel. » Dans un deuxième temps, en collaboration avec un cabinet de consultants, a été mis en place un dispositif de formation qui comprend quatre étapes pouvant s'étendre sur 18 mois : diagnostic en entreprise, formation collective, accompagnement individualisé des entreprises, échange d'expériences. La

démarche a été expérimentée les deux premières années dans les départements de la Manche et du Vaucluse avec trois groupes d'exploitants, soit environ 35 personnes. La deuxième vague d'expérimentation en cours concerne deux nouveaux départements, la Loire-Atlantique et l'Hérault.

> Un diagnostic et un auto-diagnostic RH

La principale originalité du dispositif consiste en un diagnostic qui balaie l'ensemble de la question des ressources humaines dans l'entreprise – recrutement, formation, management – avec une vision croisée des différents acteurs : chefs d'exploitation, chefs d'équipe, salariés. Ce diagnostic, qui nécessite de trois à six jours et demi de travail avec la présence d'un conseiller,

n'était pas forcément adapté aux Très Petites Entreprises (70 % des trois premiers groupes d'exploitants). A donc été mis au point un auto diagnostic informatisé qui, en une heure, aborde les mêmes points de façon simplifiée. Cet auto diagnostic peut être réalisé par l'exploitant seul ou en présence d'un conseiller qui, formé pour analyser les résultats, peut proposer immédiatement les premières solutions. La phase d'accompagnement individualisé est également très importante : pour passer de l'apprentissage à la mise en œuvre, il y a un travail direct du chef d'exploitation avec un conseiller ayant suivi la formation qui, par exemple, peut aider à rédiger une petite annonce de recrutement. Enfin, la dernière phase « d'échanges d'expériences » donne pour la première fois l'occasion aux

producteurs de parler entre eux de ces questions.

> Les premières évolutions sur le terrain

Une première évaluation de la formation indique que 64 % des salariés interrogés affirment avoir vu des évolutions des conditions de travail dans leur entreprise et de meilleures relations avec le chef d'entreprise. De leur côté, les chefs d'entreprises disent avoir gagné en sérénité, par exemple parce qu'ils peuvent s'absenter davantage de l'entreprise, grâce au travail fait sur l'encadrement et la responsabilisation des salariés. Ils constatent que de petites choses, comme de penser à expliquer aux salariés ce qu'ils vont faire le lendemain, ont des effets positifs en termes de productivité. •

*www.fnpl.org

Kaléinove : des fiches repères et méthodes destinées aux formateurs

Le projet Kaléinove piloté par VIVEA s'intéresse particulièrement à imaginer les modalités de formation qui permettront de favoriser la participation d'un public fragilisé à la formation continue, de lui permettre de s'inscrire dans des démarches collectives et de valoriser les complémentarités hommes/femmes. Le projet vise aussi à concevoir des formations innovantes, spécifiques et adaptées aux agriculteurs, pour leur permettre de développer leurs compétences, de valoriser leurs savoir-

faire et maintenir ainsi une population d'entrepreneurs du vivant responsables et nombreux.

Des fiches méthodes et repères destinées aux formateurs ont été élaborées dans le cadre de Kaléinove, elles sont mises à la disposition du public. Elles abordent les thèmes suivants: l'écoute active; la mobilisation du public; l'analyse des besoins; la conduite d'entretien individuel; le partenariat et la formation. Pour aller plus loin, des études produites dans le cadre de Kaléinove pro-

posent une analyse approfondie des sujets abordés, ponctuée de repères bibliographiques et de témoignages d'acteurs. Elles ont pour but d'apporter les fondements nécessaires à la construction des démarches des organismes de formation et de développement. Deux études sont d'ores et déjà disponibles, elles ont pour thème la fragilisation et le partenariat. Une troisième étude faisant le lien entre la formation et la fragilisation va paraître au cours du 1^{er} semestre.



[Lien](#) vers le site où vous trouverez les fiches repères et méthodes, les études et d'autres publications.

Dernières publications VIVEA

« Vivre l'agriculture aujourd'hui. Nouvelles facettes du métier pour les hommes et les femmes »

Dans le cadre du transfert de l'expérimentation Kaléinove, la délégation VIVEA sud-est a organisé une journée de réflexion en Rhône-Alpes sur le thème de l'égalité des chances le mardi 04 octobre 2005.

Cette journée était composée de plusieurs interventions dont celle d'Alice Barthez, sociologue, sur la contribution des femmes dans l'univers professionnel, d'une table ronde intitulée « des métiers qui bougent, des rôles qui interagissent » et de quatre ateliers reposant sur des témoignages :

- **Atelier 1** : Cohérence entre les projets des personnes travaillant sur l'exploitation agricole.
- **Atelier 2** : Partager les rôles sur l'exploitation : négociations et compromis.
- **Atelier 3** : Le collectif : lieu ressource et lieu d'émergence d'idées.
- **Atelier 4** : La participation des femmes dans les responsabilités locales.

Retrouvez les principales interventions ainsi qu'un compte rendu des ateliers dans le deuxième numéro des événements VIVEA.



[Téléchargez le document PDF](#)



En savoir plus sur Kaléinove, [cliquez ici](#)



« Connaître, comprendre et expliquer le métier d'éleveur de bovins »

Face à la crise de la filière viande bovine, la formation peut être un moyen d'accompagner les producteurs qui rencontrent des difficultés, le Conseil d'administration de VIVEA a donc décidé d'agir. Un groupe de travail a ainsi été mis en place.

C'est dans ce cadre qu'un projet original intitulé : « connaître, comprendre et expliquer le métier d'éleveur de bovins » créé à l'initiative de la CNE et mis en œuvre avec l'IFOCAP a été soumis à VIVEA. Vous pouvez le découvrir en ligne.



[PDF Téléchargez les recherches actions n°4 \(2005\)](#)

Une expérimentation pour développer la formation

A travers les formations mises en place en réponse à l'appel à propositions destiné aux producteurs de viande bovine et le processus d'accompagnement des organismes de formation, des pratiques porteuses ont pu être repérées, capitalisées et analysées par VIVEA. Les enseignements

issus de ces analyses dépassent le simple cadre des formations destinées aux éleveurs bovins et peuvent être transférés à beaucoup d'autres situations de formation. C'est l'objet du troisième numéro des recherches actions VIVEA intitulé « Développer la formation : une expérimentation – Partenariat, analyse des besoins, mobilisation et évaluation ».



[PDF Téléchargez les recherches actions n°3](#)

Règles
et procéduresModification des conditions générales
de VIVEA

Afin de faciliter le recours aux cofinancements, VIVEA a mis en place en 2005 un dispositif qui permet aux organismes de formation de solliciter sur l'extranet de VIVEA un cofinancement extérieur directement auprès de VIVEA, si celui-ci est géré par VIVEA. Cela a entraîné quelques modifications des conditions générales de VIVEA au mois de janvier.

> Une seule demande
d'agrément pour plusieurs
cofinancements

« Toute demande de prise en charge de la formation par un cofinancement géré par VIVEA doit être notifiée dans la demande d'agrément. VIVEA reçoit, instruit les demandes de concours financiers, sélectionne les projets de formation, notifie et verse, le cas échéant, l'aide au dispensateur. »
(cf. article 3 – Modalités de prise en charge par VIVEA d'une action de formation)

> Un modèle de convention
mis à disposition

« Pour les cofinancements gérés par VIVEA, le dispensateur doit télécharger

le modèle de convention présent dans le dossier APCC figurant à l'adresse : www.vivea.fr et l'envoyer, dûment rempli et signé au plus tard avec le dossier de réalisation. »

(cf. article 4 - Démarrage d'une action de formation)

> De nouvelles pièces
justificatives

« Dans le cadre des cofinancements gérés par VIVEA, le dispensateur doit fournir chacune des pièces justificatives requises par la convention type en cause (laquelle est mise à disposition du dispensateur sur le site internet de VIVEA, dans le dossier APCC à l'adresse : www.vivea.fr). »

(cf. article 7 - Modalités de paiement)

> Aucun paiement direct de
la part des contributeurs

« S'agissant du paiement effectif correspondant à la part financée par VIVEA ou aux cofinancements gérés par VIVEA, le dispensateur s'engage à ne percevoir aucun paiement direct de la part des contributeurs. En cas de non-respect par le dispensateur de cet engagement, VIVEA se réserve le droit de ne plus prendre en charge d'autre

formation dispensée par ce dernier. »
(cf. article 7 - Modalités de paiement)

> Informer de la
participation financière
de VIVEA

Le logo de VIVEA est mis à disposition des organismes de formation sur le site de VIVEA ([cliquez ici](#)). Le dispensateur s'engage désormais à « informer les contributeurs de VIVEA participant à l'action de formation de la participation financière de VIVEA et des cofinanceurs. Tout document d'information réalisé à destination des stagiaires (feuille d'émargement...) ou d'un public plus large (brochure de présentation, site Internet, affiche...) doit stipuler visuellement la participation de VIVEA à la réalisation du projet. Le logo de VIVEA est mis à disposition sur www.vivea.fr. »
(cf. article 6 - Conditions de réalisation de l'action de formation).



Tout document d'information réalisé à destination des stagiaires ou d'un public plus large doit stipuler visuellement la participation de VIVEA et des cofinanceurs.

brèves

Nouveau délégué VIVEA est

Michel Angot occupe le poste de délégué de l'Est depuis le mois d'août, date du départ à la retraite de Dominique Loizeau.

Atelier VIVEA

VIVEA sud a organisé le jeudi 26 janvier 2006 à Toulouse-Labège un atelier sur la « Place de la formation dans l'accompagnement des agriculteurs fragilisés ». Les différentes interventions seront mises prochainement à disposition sur vivea.fr

VIVEA Guadeloupe et Martinique
Nouveaux contacts

Dorénavant le FAFSEA, sous l'égide de René Digne (délégué Antilles) et Francile Choisi (déléguée adjointe) assurera pour le compte de VIVEA les missions d'animation des comités, de contrôle, de suivi administratif des dossiers et d'animation de dispositifs. Leur travail se fera en collaboration avec l'équipe de la délégation centre qui conserve le pilotage global du dispositif dans les Antilles.

René Digne
Complexe World Trade Center
de Pointe-à-Pitre-Jarry
97122 Baie-Mahaut
05 90 95 20 84

Francile Choisi
Immeuble « La Chapelle »
Rue Case Nègre
Place d'Armes
97232 Le Lamentin
05 96 60 98 01

Franck Pradel
VIVEA Délégation centre
Parc technologique de la Pardieu
9, allée Pierre de Fermat
63170 Aubière
04 73 29 47 20

in:fo

Une publication de VIVEA
81 boulevard Berthier, 75017 Paris
Siren: 440.656.247.
Tél.: 01.56.33.29.00.
Fax: 01.56.33.29.19.
E-mail: redaction@vivea.fr
Internet: www.vivea.fr

Directeur de la publication
Jean-Jacques Loussouarn

Responsable éditoriale
et rédactrice
Cécile Ghiringhelli

Photos
Olivier Turquin

Conception et réalisation
Incidences