

in:fo

Edito > p. 1

Ingénierie

■ Une prise en charge des prestations rattachables à titre expérimental > p. 1-2

Dispositif

- Le nouveau dispositif d'accompagnement à l'installation > p. 2-3
- Le remplacement pour formation : un accord cadre VIVEA / FNSR décliné en région > p. 3

Atelier

- Atelier VIVEA du 10 avril 2008 « Agriculture et développement durable, la formation continue comme levier pour l'appropriation et l'action » > p. 4
- La formation professionnelle au service des stratégies individuelles et collectives - Une journée régionale sur la stratégie en Limousin > p. 5

Exemples de formation

- Formation au Système de Management de l'Environnement (SME) > p. 6
- Reconnaissance des acquis de l'expérience : pour prendre un virage professionnel > p. 6-7

Agriculture et développement durable : donner aux agriculteurs les moyens de changer leurs pratiques

Jean-Jacques Loussouarn, directeur général de VIVEA

Depuis sa création en 2002, VIVEA a connu une phase de développement importante avec une croissance de 15 % par an, les trois dernières années, de la demande de formation.

De très nombreuses actions ont été initiées par les comités territoriaux et la dynamique est enclenchée. Parallèlement, les ressources baissent régulièrement au rythme de la diminution du nombre de contributeurs. Différentes hypothèses ont été envisagées et une augmentation de la contribution-formation sur deux années a finalement été décidée par le Conseil d'administration réuni le 5 juin 2008. Dans le même temps, le CA a souhaité permettre aux 96 000 cotisants de solidarité de Métropole et des DOM de devenir contributeurs. Dès 2009 ils pourront se former en bénéficiant d'une prise en charge de VIVEA.

Ces évolutions vont permettre aux agriculteurs, aux paysagistes et aux entrepreneurs du territoire de disposer de moyens suffisants pour se former afin de s'adapter à un contexte en mutation. La réflexion engagée ces derniers mois a apporté

de nouveaux éléments : les plans de professionnalisation personnalisés (cf. p. 2), les obligations européennes et nationales sur l'utilisation des produits phytosanitaires et les suites du Grenelle de l'environnement (agriculture biologique, certification, énergie et biodiversité) devront être accompagnés par des formations qui intègrent les nouveaux enjeux et facilitent les changements de pratiques. L'atelier organisé le 10 avril par VIVEA sur le thème du développement durable a réuni plus de 150 participants, il a permis de lancer des pistes d'actions et d'envisager la mise en place de partenariats pour les prochaines années (cf. p. 4). Une formation au Système de management de l'environnement (SME) a notamment été présentée lors de cette journée. Vous pouvez la découvrir dans ce numéro (cf. p. 6).

C'est dans ce contexte que VIVEA a commencé à identifier les dispositifs à mettre en place pour répondre à ces besoins d'adaptation des compétences et que les comités VIVEA ont initié des actions afin d'encourager les organismes de formation à présenter à l'agrément des formations innovantes sur ces thèmes. •

ingénierie

Une prise en charge des prestations rattachables à titre expérimental

La circulaire de la DGEFP datée du 14 novembre 2006 a introduit la possibilité, pour VIVEA, de prendre en charge des prestations, jusque là non imputables au titre de la FPC¹, en amont ou en aval de la formation et en lien avec celle-ci. On parle désormais de prestations "rattachables" à une action de formation. Le Conseil d'adminis-

tration a autorisé les comités qui le souhaitent, à prendre en charge ces prestations à titre expérimental en 2008.

> Améliorer l'efficacité des formations

Une prestation rattachable n'est pas assimilable à une action de formation imputable mais contribue à l'ac-

quisition des compétences et à l'atteinte des objectifs de la formation. Elle peut se situer en amont de l'action de formation (diagnostic individuel ou d'entreprise), pendant la formation (accompagnement individuel, mise en situation tutorée) et en aval de l'action de formation (évaluation). La réalisation de l'action de formation conditionne la

(suite de la page 1)

prise en charge par VIVEA. Le 11 décembre 2007 le Conseil d'administration a décidé que VIVEA pouvait prendre en charge, en 2008, ces prestations rattachables à titre expérimental sur certains thèmes (voir encadré) et critères spécifiques. Les comités départementaux peuvent décider, en fonction de leurs priorités, de financer ces prestations. Ils définissent alors le champ d'application pour la durée de l'expérimentation (thème particulier, appel à propositions, etc.). Il s'agit pour VIVEA d'utiliser l'opportunité qu'offre la loi pour améliorer l'efficacité des formations notamment sur les thèmes stratégiques pour les exploitations agricoles tout en prenant des précautions pour ne pas financer des actions de conseil. Pour être prises en charge, ces prestations doivent s'inscrire dans une continuité pédagogique, apporter une réelle valeur ajoutée au processus de formation et être mises en œuvre avec l'appui d'un formateur ou d'une personne compétente. Par ailleurs, elles ne doivent pas représenter plus d'un tiers de l'action de formation dans la limite de 1,5 jour par stagiaire en moyenne. Cette nouvelle disposition permet de personnaliser les parcours en fonction des besoins de chacun, de

garder la dynamique qu'apporte le groupe tout en accompagnant individuellement les stagiaires et de faciliter le transfert en situation de travail des acquis de la formation. Pour mettre en place ces dispositifs, les porteurs de projets peuvent bénéficier de l'appui des conseillers VIVEA.

> L'exemple du comité du Loiret

Les élus du Loiret ont souhaité se saisir de ce nouveau levier de développement qualitatif de la formation et se sont engagés dans l'expérimentation. Le comité a ainsi agréé une formation innovante qui a pour objectif d'optimiser l'organisation et la gestion des ressources humaines de son exploitation. L'organisme propose un parcours modulaire qui permet d'aborder l'ensemble des problématiques liées à la question du travail. Un positionnement de

chaque participant en amont permet de valider avec le formateur un parcours individualisé. Le dernier module est une prestation rattachable, c'est de "l'accompagnement individuel" : au cours d'un entretien, le formateur s'assure des acquis de chaque participant, complète si nécessaire par des apports complémentaires et valide ensuite un plan de progrès. Un "contrat" est passé avec le stagiaire sur les axes de progrès et les mesures à mettre en place pour y parvenir. Quarante-cinq chefs d'exploitation sont d'ores et déjà inscrits à cette formation.

Cette nouvelle mesure fera l'objet d'une évaluation au début de l'année 2009 et, le cas échéant, les critères définis par le CA de VIVEA pourront être revus. ●

1) FPC : formation professionnelle continue

Les thèmes de formation éligibles :

- la stratégie d'entreprise ;
- les relations humaines et l'organisation du travail ;
- les démarches de certification et de commercialisation ;
- l'implication des agriculteurs dans les territoires ;
- l'accompagnement des agriculteurs fragilisés ;
- la remobilisation professionnelle.

dispositif

Le nouveau dispositif d'accompagnement à l'installation

Depuis 2006, un travail a été engagé afin de réformer en profondeur le dispositif à l'installation. Le principal principe retenu en matière d'accompagnement est la personnalisation en fonction du projet du candidat et de ses compétences qui se traduit par l'élaboration d'un plan de professionnalisation personnalisé (le PPP).

En 2007, cinq départements ont expérimenté ce nouveau dispositif : l'Ardèche, l'Aube, l'Aveyron, le Morbihan et le Pas-de-Calais. La généralisation est prévue au 1^{er} janvier 2009. En parallèle, le projet « Primevère » piloté par les Jeunes agriculteurs et financé dans le cadre du CASDAR, élabore des ressources communes qui seront à disposition des différents acteurs du dispositif, que ce soit pour l'information des candidats ou leur positionnement, la formation des formateurs...

> Un dispositif individualisé

Parce que les personnes qui s'installent ont des trajectoires et des projets différents, le nouveau dispositif individualise et personnalise le parcours en prenant en compte les compétences du candidat (niveau de formation, expérience) et son projet d'installation.

Il débute par une phase d'accueil et d'information qui sera réalisée par un point info installation dans chaque département. Des entretiens seront

Parcours individualisés : un mode d'emploi est mis à la disposition des organismes de formation

Depuis début 2008, les organismes de formation peuvent proposer au financement de VIVEA des parcours de formation individualisés intégrant diverses modalités formatives : formations modulaires en présentiel, formations sous forme d'ateliers permanents, formations ouvertes et à distance, formation en semi présentiel. Cette évolution des modalités de gestion des parcours individualisés permet de prendre en compte la diversité des parcours possibles, d'assurer une plus grande lisibilité et permet, au comité notamment, d'avoir une vision d'ensemble du parcours de formation proposé.

Un mode d'emploi à destination des organismes de formation a été mis à disposition sur l'extranet de VIVEA. Il complète les instructions techniques déjà présentes dans les modes d'emploi "classiques" ("saisie d'une demande d'agrément" et "suivi d'une demande d'agrément").

Il est important de les consulter avec attention car l'enregistrement de la demande d'agrément conditionne le reste du traitement du dossier.

Si vous souhaitez solliciter VIVEA pour financer un parcours individualisé, n'hésitez pas à contacter le conseiller VIVEA de votre département pour bénéficier d'un complément d'information.

(suite page 3)

(suite de la page 2)

ensuite organisés avec chaque candidat par deux conseillers, un qualifié sur l'analyse des compétences, l'autre sur l'analyse du projet d'installation. Cela permettra d'élaborer avec chacun un plan de professionnalisation personnalisé qui sera agréé par le préfet.

Le PPP comportera un stage de formation collectif obligatoire et des actions de natures différentes suivant les besoins du candidat :

- des actions de formation spécifiques individuelles ou collectives, en présentiel ou à distance ;
- un stage en exploitation agricole sur une durée de un à six mois, en France ou à l'étranger ;
- un stage en entreprise autre qu'une exploitation agricole sur une durée de une semaine à trois mois ;
- des actions de tutorat ;
- des actions visant l'obtention d'un diplôme conférant la capacité professionnelle (VAE ou parcours de formation diplômante).

Chaque candidat devra ensuite suivre les actions prévues dans le PPP, il aura l'appui d'un conseiller référent.

> Le financement par VIVEA

En 2005 et 2006, VIVEA a pris en charge la partie non obligatoire du stage préparatoire à l'installation de 6 000 personnes par an. Le Conseil d'administration de VIVEA qui souhaite continuer à soutenir, avec les autres cofinanceurs, les personnes qui s'installent, s'est engagé dans le financement des cinq expérimentations en 2007 et 2008.

Pour la généralisation du dispositif en 2009, le CA du mois d'octobre 2008 a décidé que VIVEA pourrait prendre en charge les actions de formation du 3P exceptés le stage obligatoire collectif qui sera pris en charge par l'état, et pour les non contributeurs de VIVEA, les actions de formation diplômantes pour acquérir la capacité professionnelle. De plus, les autres actions du 3P (stage en entreprise, tutorat) ne sont pas des

actions de formation imputables au titre de la formation continue et ne pourront donc pas être financées par VIVEA.

> Les résultats de l'expérimentation

Plus de 300 stagiaires ont été financés par VIVEA dans le cadre de l'expérimentation en 2007 et 650 en 2008, pour une durée moyenne de formation de 49 heures et un montant de prise en charge de 16€ par heure/stagiaire.

Quatre expérimentations sur cinq comportent un tronc commun autour du projet d'installation avec notamment :

- une prise de distance par rapport à son projet sur la dimension économique et personnelle ;
- une réflexion sur l'insertion du projet dans le territoire, la filière ;
- la préparation pratique de la mise en œuvre du projet (négociation, démarches administratives, fiscalité...).

Dans les cinq expérimentations ont été structurés des modules à la carte ou des formations individualisées spécifiques aux problématiques d'installation sur les thématiques suivantes :

- la dimension collective du travail en agriculture (les relations entre associés ou au sein d'un groupe et la gestion de personnel) ;
- la santé et la sécurité au travail (prévention) ;
- l'organisation du travail et la gestion du temps ;
- des spécificités techniques du projet (commercialisation, transformation, création d'une activité nouvelle dans le cadre d'une reprise, accueil tourisme à la ferme, marché à terme...);
- des remises à niveau en gestion et en informatique.

Le Conseil d'administration de VIVEA a exprimé le souhait que soit pris en compte dans les 3P le développement durable et que soient anticipées les dispositions des futures lois Grenelle.

•
Sylvie Bourgeois

dispositif

Le remplacement pour formation : un accord cadre VIVEA / FNSR décliné en région

Depuis plusieurs années, le remplacement pour motif de formation connaît une baisse régulière : de 18 000 journées en 2000, il est passé à moins de 9 000 journées en 2005.

> Un accord cadre

VIVEA et le réseau FNSR¹ ont signé le 23 mai 2006 un accord national afin de le promouvoir et de faciliter ainsi l'accès à la formation. Le Conseil d'administration de VIVEA a inscrit cette priorité dans son plan stratégique 2007-2009.

Cet accord a pour but de renforcer le partenariat entre les deux réseaux et de définir les modalités de coopération aux niveaux national, régional et départemental. Il vise à promouvoir le remplacement et faciliter de ce fait l'accès à la formation. Il a

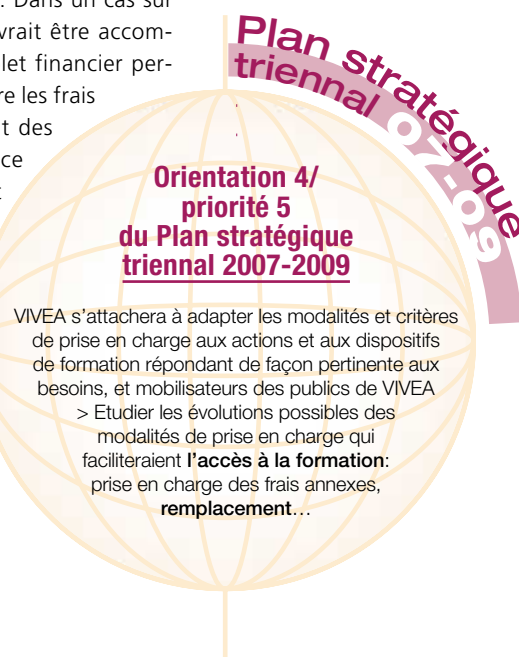
aussi pour objectif d'optimiser l'utilisation des fonds existants (CASDAR notamment) et de mobiliser de nouveaux financements (conseils généraux, régionaux, FSE...) afin de diminuer le coût de remplacement de la journée pour les agriculteurs (entre 90 et 130 €/jour en moyenne). Le coût du remplacement peut, en effet, constituer un frein à la décision d'aller en formation.

> 19 accords locaux

Les comités VIVEA ont été encouragés à mener une réflexion sur ce thème et définir les modalités du partenariat. De nombreux accords ont été signés en 2007, d'autres sont en cours de discussion avec les services de remplacement : 14 au niveau régional et 5 au niveau départemental. Il s'agit principalement

d'actions communes de promotion du dispositif. Dans un cas sur trois celles-ci devrait être accompagnées d'un volet financier permettant de réduire les frais de remplacement des stagiaires. Dans ce dernier cas ce sont le plus souvent des conseils régionaux qui ont été sollicités. •

1) *Fédération nationale des services de remplacement*



atelier national

VIVEA a organisé a réuni 170 personnes autour du développement durable, de l'agriculture et de la formation

VIVEA a organisé le 10 avril 2008 un atelier intitulé : « Agriculture et développement durable, la formation continue comme levier pour l'appropriation et l'action ». Plus de 150 personnes, de tous horizons (responsables professionnels, institutionnels, chercheurs, formateurs...) étaient présentes.



De gauche à droite : Guy Paillotin, de l'Académie d'Agriculture, Christiane Lambert, présidente de VIVEA, et Michel Griffon, de l'ANR.

À quelques mois du Grenelle de l'environnement, la journée visait notamment à repérer dans les plans d'action du Grenelle les principales mesures pour lesquelles la formation pouvait être un outil structurant d'accompagnement.

Daniel Delalande (MEEDDAT) a présenté un panorama général des nouvelles données énergétique, climatique, agricole et foncière, et les réponses apportées au niveau international, communautaire et national. Intervenant sur la réduction des produits phytosanitaires, Guy Paillotin (Académie d'Agriculture) a estimé qu'il ne fallait attendre de miracle, ni de la recherche, ni de la lutte intégrée, ni du bio, que les progrès ne pouvaient provenir que des changements de pratiques des agriculteurs, la formation étant pour

cela un outil essentiel. Convaincu qu'il est nécessaire d'agir vite, Michel Griffon (ANR) a exposé une nouvelle manière de produire : l'agriculture écologiquement intensive à "haute valeur environnementale". Cela passera nécessairement par d'intenses efforts de formation des exploitants. Une table ronde a mis en avant quelques exemples des actions menées à grande échelle dans ce domaine.

Des ateliers en sous-groupes étaient organisés autour de 5 thèmes (qui correspondent à plusieurs plans d'action du Grenelle) : l'agriculture biologique, la performance énergétique, la "haute valeur environnementale", la réduction de l'usage des produits phytosanitaires et la biodiversité. Des porteurs de projets : responsables professionnels, techniciens,

formateurs et agriculteurs, ont présenté des actions réussies dans ce domaine qui comportaient un volet formation. La journée a été clôturée par Vincent Gitz, conseiller technique chargé du développement durable et de la recherche auprès du ministre de l'Agriculture et de la Pêche. •

> Règles VIVEA

Identifier le positionnement dans la demande d'agrément VIVEA

Afin de mieux prendre en compte le positionnement qui est réalisé avant l'action de formation, et de l'identifier en tant que tel, celui-ci doit être intégré à l'action de formation et doit apparaître dans la demande d'agrément, soit comme une séquence de l'action de formation, soit comme un module du parcours individualisé. Ce temps est désormais pris en charge à l'heure stagiaire.

Facturer les heures réellement dispensées

Les articles L.991-4 et L.991-6 du Code du travail imposent aux organismes de formation de facturer les heures réellement dispensées. Pour être éligible à VIVEA, une formation doit durer au minimum 7 heures de formation effective, repas non compris.

L'ensemble des règles et procédures de VIVEA sont précisées dans les conditions générales de VIVEA.

Plan stratégique triennal 2007-2009

Orientation 1/ priorité 4 du Plan stratégique triennal 2007-2009

VIVEA apportera un soutien renforcé aux actions de formation et favorisera des expérimentations qui permettent l'acquisition de compétences dans le domaine suivant :

L'environnement et la maîtrise énergétique

- > maîtriser les enjeux énergétiques dans l'entreprise et les cycles de production ;
- > mettre en œuvre des techniques agricoles permettant de respecter les ressources naturelles.

> Une synthèse de la journée est disponible sur www.vivea.fr
http://www.vivea.fr/sites/internet/pages/Documents/Publications_officielles/evenements_vivea_agriculture_formation_developpement%20durable_2008.pdf

atelier régional

La formation professionnelle au service des stratégies individuelles et collectives

> Une journée régionale sur la stratégie en Limousin

Une journée a été organisée au mois de janvier par Trame et VIVEA au lycée agricole des Vaseix, près de Limoges, assistés des élèves de la 1^{ère} de BTS Production animale. Il s'agissait de réfléchir en groupe à l'évolution stratégique des exploitations agricoles et de construire des projets pour 2008. Des présidents et adhérents des groupes de développement, des membres des comités VIVEA et d'autres responsables agricoles et agriculteurs de Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne, ainsi que les élèves du lycée, ont participé activement à cette journée; ils étaient environ 150.

> Le groupe et la formation: deux moyens d'aborder la complexité

L'agriculture est à une période charnière de son évolution et il est nécessaire pour les agriculteurs de s'adapter afin de prendre les bonnes orientations. Jean Lavergne, président de la FRGEDA Limousin et membre des comités VIVEA de Haute-Vienne et du Limousin, a ouvert la journée en rappelant que le groupe était le moyen pour appréhender la complexité de cette évolution et avancer vers plus d'autonomie dans la décision: «chaque agriculteur doit définir des objectifs clairs, chiffrés, datés et mobiliser les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. L'appui de formations et le travail en groupe sont, dans ce domaine, très efficaces pour que chacun élabore sa solution. Etre stratège, c'est être autonome et capable de changement, ce n'est pas une affaire d'experts mais l'affaire de tous».

> Démontrer l'utilité du groupe

Le matin, les participants se sont regroupés en atelier afin d'approfondir la réflexion et de démontrer l'utilité du travail en groupe autour



Guy Vernerey (VIVEA) et Franck Pervanchon (Trame).

de trois thématiques:

- Le groupe: pour une plus grande autonomie de décision;
- Le groupe: une solution pour l'organisation du travail;
- Le groupe: un atout pour répondre aux enjeux énergétiques et environnementaux.

C'est l'attrait du but commun qui met le groupe en mouvement. Les ateliers de l'après-midi regroupant des personnes originaires des mêmes départements ont permis de définir des objectifs pour l'année à venir. Les agriculteurs de Corrèze ont décidé de développer la stratégie d'entreprise sur les aspects qualité et quantité des produits, sur la diversification, sur les charges de mécanisation par production. Pour cela, un groupe de 10 agriculteurs par canton va être formé à la stratégie d'entreprise. En Haute-Vienne, il s'agira de développer l'autonomie fourragère. Chacun sera chargé d'amener 3 personnes en formation sur l'autonomie fourragère en 2008. Quant aux agriculteurs de la Creuse, ils souhaitent redynamiser les groupes en établissant, dans un premier temps, un état des lieux de chaque groupe.

> L'apport de la formation professionnelle

Face à l'accélération des mutations de l'agriculture, VIVEA a inscrit dans son plan stratégique triennal sa volonté d'encourager l'acquisition de compétences stratégiques qui

permettent aux contributeurs VIVEA d'acquiescer une autonomie de décision dans leurs propres choix d'orientation et ceux de leur entreprise, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, professionnelles et de l'évolution de l'environnement économique et social. Guy Vernerey, coordinateur Ingénierie réseau à VIVEA, souligne que les défis auxquels est confrontée l'agriculture sont désormais des défis positifs: il ne s'agit plus de réduire la production mais de produire plus et mieux, l'agriculture redevenant un secteur stratégique. Dans ce nouveau contexte, il est important d'outiller les agriculteurs de compétences spécifiques: outils de contrôle et de pilotage nécessaires au fonctionnement des

entreprises (de nombreuses formations existent) et outils de gestion stratégique de projets, qui facilitent la mise en adéquation des projets personnels et professionnels avec les nouveaux contextes (une centaine de formations sur les 14 000 financées chaque année par VIVEA). Trame organise régulièrement des formations sur ce thème.

Il y a plusieurs moyens d'aborder la question de la stratégie en formation: la personne et l'entreprise. Les formations vont donner les moyens au stagiaire de se situer dans l'avenir, mais aussi d'adapter et de piloter son entreprise. Les approches sont de quatre types: approche stratégique centrée, soit sur la personne, soit sur les changements de l'environnement (ce type d'approche est privilégié par Trame), l'approche globale (analyse systémique) et l'approche analytique (maîtrise des outils de gestion).



Téléchargez le compte rendu: http://www.vivea.fr/sites/internet/pages/Documents/thematique/journee_vivea_trame_strategie_en_limousin.pdf

Les préconisations de VIVEA pour développer les formations à la stratégie

- Intégrer ce type de formations dans un dispositif de développement-formation qui positionne et mette en synergie formation et conseil;
- Permettre aux futurs participants d'identifier leurs besoins en matière d'approche stratégique, et en quoi la formation peut être pour eux un moyen de faire face à ces besoins;
- Pratiquer un recrutement efficace: s'appuyer sur des relais de proximité sachant que les participants sont les meilleurs prescripteurs;
- La compétence des formateurs est une dimension essentielle;
- Utiliser des méthodes pédagogiques innovantes: partir du vécu et de la situation des participants; ne pas s'engouffrer dans le technico-économique; savoir se décentrer du contexte, etc.;
- Raisonner cursus car la formation seule ne suffit pas: intérêt d'un retour sur la formation après quelques mois, prendre en compte en parallèle les besoins en outils de pilotage, mettre en place les accompagnements individuels et collectifs nécessaires.

Exemple
de formationFormation au Système
de Management de l'Environnement

Peri G, en collaboration avec l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (Ademe), propose depuis 2002 une formation au management environnemental. Financée par VIVEA, elle s'adresse à tous les agriculteurs soucieux de concilier efficacité économique et développement durable.

> La certification ISO 14001

Expérimentée initialement en région Picardie, « moteur en matière d'agriculture raisonnée et de démarche qualitative », selon le directeur de Peri G., Vincent Serraz, la formation au Système de Management de l'Environnement (SME) prépare à travers une série de modules à la certification internationale ISO 14001. Cette certification internationale, accordée à titre collectif et contrôlée chaque année, sanctionne les bonnes pratiques environnementales et commerciales des entrepreneurs agricoles regroupés en association : prévention des pollutions, transparence vis à vis des consommateurs et des collectivités etc.

> Diagnostic et amélioration du management

Le parcours de formation au Système de management de l'environnement repose à la fois sur le profil comportemental individuel des stagiaires et sur l'engagement de chacun d'eux au sein d'un collectif d'échange. Il s'articule en trois temps : diagnostic

personnalisé de la situation de l'entreprise, mise en place du SME proprement dit et amélioration continue autour des enjeux du développement durable sur le territoire. Lors de la phase diagnostic, chacun définit, avec le groupe, un ensemble de priorités pour son entreprise en fonction des risques liés à son domaine d'activité propre, dans une perspective à moyen terme. L'analyse du risque-priorité s'applique transversalement aux domaines environnementaux, juridiques ou encore marketing... Dans la seconde phase, les entrepreneurs acquièrent les outils techniques du SME. C'est la phase de formation, divisée en douze modules traitant des méthodes alternatives, des économies d'énergie ou de la mise en conformité du corps de ferme. Chaque module, encadré par un expert, recoupe bien sûr les priorités définies à la phase diagnostic. Les formations SME sont donc évolutives dans le temps. Le SME laisse une place importante aux Ressources humaines et associe dans cette seconde phase,

avec un fort effet mobilisateur, tous les intervenants de l'exploitation (époux, salariés...). Dans la troisième phase, celle du suivi, le collectif conserve un rôle prédominant : tous les membres deviennent, en effet, "auditeurs croisés" du groupe.

> Une réelle plus value économique... et citoyenne

Le SME, dans la déclinaison de ses différents modules, se veut un outil efficace d'adaptation à une nouvelle logique de l'économie de l'environnement. La certification, qui s'inscrit dans une démarche volontaire, en représente un levier important. Elle offre une réelle plus-value économique, notamment à l'exportation où elle apparaît comme une garantie de qualité. Facteur tout aussi important, elle apporte souvent une réelle fierté aux entrepreneurs qui se sentent, comme le souligne Vincent Serraz, « investis dans une démarche durable et citoyenne de protection de l'environnement et de respect des salariés ». Aujourd'hui, plus d'une centaine d'agriculteurs de Picardie, du Nord-Pas-de-Calais et de Haute-Normandie se sont engagés dans la formation au Système de Management de l'Environnement.

Alexandre Dubuisson

brèves

**Découvrez le rapport d'activité 2007 de VIVEA sur www.vivea.fr**

- VIVEA en bref > p.4
- L'éditorial > p.5
- L'organisation de VIVEA > p. 6
- La stratégie et le pilotage d'entreprise > p. 8
- L'environnement > p. 12
- Le travail et les relations humaines > p. 16
- Le remplacement pour formation > p. 20
- Les bénéficiaires > p. 22
- Les chiffres clés > p. 26
- Les partenaires financiers > p. 30
- Les états financiers > p. 31
- Les coordonnées du siège et des délégations > p. 32

Des exemples de formations cofinancées par VIVEA :

- Formation au Système de management environnemental (SME) > p.19
- Compétences et formation des arboriculteurs > p.12
- Une formation à distance pour les moutonniers > p.15
- Certification des entreprises du paysage > p.23
- Une formation pour permettre l'émergence de projet et donner de nouvelles perspectives > p.27

Cliquez ici pour le télécharger : http://www.vivea.fr/sites/internet/pages/Documents/Publications_officielles/vivea_rapport_annuel_2007.pdf

Exemple
de formationReconnaissance des acquis
de l'expérience : pour prendre
un virage professionnel

Suite à une expérimentation nationale menée en 2005 par les MSA dans onze départements, dont la Saône-et-Loire, et après validation de ce dispositif, la MSA 71 a développé les formations "Avenir en soi". Deux sessions ont ainsi eu lieu, financées par VIVEA depuis fin 2007.

> Mobilité professionnelle, elle existe aussi en agriculture

Si autrefois il était acquis qu'un jeune qui s'installait terminerait sa carrière dans l'agriculture, le fait est de moins en moins vrai aujourd'hui. La mobilité professionnelle concerne de plus en plus l'agriculture, et des outils existent pour, non pas la

favoriser, mais en faciliter le déroulement.

Devant ce constat, plusieurs structures en lien avec les agriculteurs proposent un nouveau concept de formation. Deux types de public sont recensés : d'une part, des personnes ayant déjà décidé d'un changement professionnel et qui souhaitent être accompagnées dans leur projet, et

(suite de la page 6)

d'autre part, des personnes confrontées à une crise (professionnelle, familiale, santé, environnement...) et qui en sont au stade de recherche d'un nouveau projet. "Avenir en soi" est une formation sur la reconnaissance des acquis de l'expérience mise en place en Saône-et-Loire.

> Reprendre confiance en soi

Animée par des travailleurs sociaux formés à la démarche, la formation s'articule par une alternance entre sept séances de regroupement et des entretiens individuels sur une période de trois mois. L'objectif est d'aider les ressortissants de la MSA qui sont en questionnement vis-à-vis de leur avenir professionnel à se redéfinir un projet alliant les aspects professionnels et personnels. Elle rassemble des agriculteurs, des salariés agricoles, ou des conjoints d'exploitants. Le fonctionnement du groupe est fondé sur un principe de respect, d'écoute, de non-jugement et de confidentialité interne. La méthodologie utilisée amène les stagiaires à se questionner mutuellement et à exprimer leurs souhaits, leurs aspirations, leurs craintes... d'une nouvelle manière. Elle permet également aux stagiaires de reprendre confiance en eux-mêmes et de prendre conscience de leurs

compétences diverses en portant un nouveau regard sur leur situation actuelle. L'objectif final est de les accompagner, avec la contribution de divers partenaires, vers la formalisation et la construction de leur projet.

> Des résultats toujours positifs

Cette démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience est devenue, à part entière, un mode d'accompagnement proposé dans le cadre des comités locaux d'appui en agriculture (CLAA), émanant de l'association "Agri-solidarité", mis en place en Saône-et-Loire. Ces CLAA ont pour objet d'améliorer l'accompagnement des exploitants fragilisés, par une situation financière, familiale ou encore morale difficile en organisant une meilleure coordination des intervenants.

Les stagiaires en témoignent tous : la formation "Avenir en soi" demande une forte implication personnelle. Pour les formatrices, « *les stagiaires trouvent eux-mêmes les réponses aux questions qu'ils se posent avec l'appui de l'effet miroir que permet d'obtenir le questionnement des autres participants* ».

A l'issue du stage, les projets des stagiaires sont variés : réorganisation du travail sur l'exploitation, nou-



veau projet de développement de l'activité, diversification, reconversion agricole ou non agricole... mais tous s'accompagnent toujours d'une envie pour chacun d'avancer dans son nouveau projet.

> Des participants satisfaits

Les participants ont, au départ, des expériences et des motivations très variées. A l'issue du stage, tous se sont mutuellement enrichis. Que le questionnement de chacun soit initié par une envie de mieux vivre, de faire face aux difficultés financières, de se redonner de la motivation à travailler, de donner un nouvel attrait à son travail ou encore de pouvoir passer plus de temps en famille, chacun semble avoir trouvé une solution à ses interrogations.

Pour les stagiaires, « *la formation permet à chacun de réaliser qu'il est capable de faire beaucoup de choses* ». « *Faire cet état des lieux*

de départ permet de prendre de la distance sur la situation actuelle et de mieux se projeter dans l'avenir » explique Bernadette Simonin-Vacher, l'une des deux animatrices de la formation.

Toujours selon les stagiaires, le stage permet sur le plan professionnel « *de se poser les bonnes questions en vue de savoir prendre une décision, de ne pas reproduire ses erreurs ou celles des autres, de savoir mettre en valeur ses compétences, d'avancer...* ». Au-delà de l'aspect professionnel, chacun a su se donner les moyens d'aborder les sujets dont il était au départ difficile de parler, dans le but de mieux les analyser et les appréhender. Au final, et au-delà de la cohésion de groupe et de l'esprit d'entraide mis en place, ce travail sur soi a aidé individuellement chaque participant à prendre un virage professionnel.

Delphine Cuvillier

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 (sauf indiqué)

Photos

Caroline Naux, Cécile Ghiringhelli

Conception et réalisation

Incidences



Abonnez-vous !
Vous souhaitez connaître notre actualité et nos nouveaux documents mis en ligne, abonnez-vous à notre lettre électronique mensuelle :

<http://www.vivea.fr/Pages/ListeInformations/inscription.aspx>

