



Septembre 2010

# Projet de Développement de la Formation du comité VIVEA de BRETAGNE 2010/2012

## Le contexte et les enjeux territoriaux

### Un besoin d'adaptabilité

Avec une volatilité historique et naturelle des prix qui s'accroît par une économie ouverte, dérégulée, en mutation constante, l'agriculture évolue désormais dans un contexte instable.

Ce contexte s'est encore complexifié récemment par les orientations du bilan de santé de la PAC, les lois Grenelle, la loi de modernisation économique et la loi de modernisation agricole.

Ainsi, l'agriculture bretonne de demain dépendra de facteurs multiples :

- capacité des exploitations à s'adapter, à être réactives aux évolutions, à saisir les opportunités de développement,
- rapport de force entre les différents acteurs économiques (profession agricole, système coopératif, industries agroalimentaires, distribution),
- prise en compte des contraintes environnementales et territoriales,
- prise en compte des attentes de la société.

### Des profils d'exploitations de plus en plus variés

Selon l'étude Prospective Emploi Compétences à l'horizon 2020 de l'Observatoire emploi formation Bretagne, il semble que différents profils d'exploitation coexisteront, une seule exploitation pouvant d'ailleurs correspondre à plusieurs profils.

- des exploitations comportant un **grand nombre d'actifs**, produisant des **volumes importants**, recherchant **l'optimisation de leur système** à tous les niveaux (économique, technique, environnemental, managérial...), présentes sur tous types de marché (local, national, européen, mondial),
- des exploitations recherchant **une valorisation locale de leur produit** par la transformation à la ferme et/ou la vente en circuits courts...
- des exploitations **diversifiant leurs activités** par **l'offre de services** aux particuliers : accueil, hébergement, restauration à la ferme...
- des exploitations **répondant aux besoins de la collectivité** par des services d'aménagement du territoire, l'embauche de personnes en difficultés, le maintien de l'activité et l'occupation de l'espace rural, la production d'aliments pour des cantines scolaires...

A cette variété de profils liée aux activités, se rajoute la

variété des statuts juridiques qui pourront avoir aussi une influence sur les compétences à maîtriser par la personne, selon son positionnement à la tête de l'entreprise.

### Conséquences sur l'évolution des métiers et des compétences

**A la fois des métiers très spécialisés et des métiers nécessitant une grande polyvalence :**

- Certaines fonctions **se spécialisent** et nécessitent des **compétences de plus en plus pointues**. Par exemple, des agriculteurs pourront devenir manager d'entreprise et s'éloigner des fonctions de production.
- Pour d'autres, le niveau de **polyvalence** requis augmentera : plusieurs activités touchant aux différents domaines de l'exploitation étant gérées par une même personne.

### Élévation du niveau de compétences requis

Le **niveau de compétences requis augmente** dans les domaines constituant le cœur des métiers agricoles, c'est-à-dire les **techniques de production**, car :

- les progrès génèrent une complexité accrue dans les techniques et les matériels,
- le maintien de la compétitivité des exploitations passe par l'optimisation des résultats techniques en recherchant l'amélioration des pratiques agricoles,
- l'évolution des contraintes réglementaires (environnement, bien-être animal...) intégrée dans la pratique du métier, reste un point de rigueur et de vigilance permanent.

### Domaines d'activité plus nombreux

Les actifs agricoles doivent également acquérir plus de **compétences dans des domaines communs à toutes les entreprises**, quel que soit leur secteur d'activité : gestion des ressources humaines, transformation, commercialisation des produits, communication, gestion administrative...

Enfin, les compétences en stratégie d'entreprise, gestion sur les marchés, recherche de capitaux et de moyens financiers, prennent une importance grandissante dans le métier de chef d'entreprise agricole.

## Les domaines de compétences prioritaires

### **Priorité 1 :** **Stratégie et pilotage** **d'entreprise**

**Anticiper, comprendre et prévoir pour entreprendre, connaître et comprendre les évolutions du contexte agricole.**

#### **Compétences prioritaires :**

- savoir s'informer et apprécier les tendances clefs qui peuvent impacter l'évolution de l'exploitation,
- construire un projet et analyser sa faisabilité,
- définir une stratégie pour son entreprise et un plan d'action,
- changer d'orientation professionnelle.

#### **Publics prioritaires :**

Agriculteurs au profil technique.

### **Priorité 3 :** **Volet environnemental** **du développement durable**

**Continuer à mettre en œuvre des systèmes et des techniques plus respectueux de l'environnement**

#### **Compétences prioritaires :**

- connaître les réglementations et cahiers des charges engageant la responsabilité,
- mettre en œuvre de nouvelles approches dans la conduite des systèmes d'élevage,
- améliorer le bilan énergétique de l'entreprise,
- choisir et mettre en œuvre les démarches ou certifications environnementales les plus adaptées à l'entreprise,
- s'impliquer dans les dispositifs de gestion concertée des ressources et dans les lieux de dialogue territoriaux .

#### **Public prioritaire :**

Agriculteurs situés sur des zones à enjeux

### **Priorité 2 :** **Volet économique du** **développement durable**

**Dégager de la valeur ajoutée en réduisant les coûts, en valorisant ses produits et en recherchant de nouveaux débouchés.**

#### **Compétences prioritaires :**

- maîtriser la gestion financière (choix de capitaux, recherche de financements, investissements, comptabilité, suivi de trésorerie),
- maîtriser la gestion des marchés (gestion des contrats avec les partenaires),
- choisir et maîtriser un circuit de commercialisation adapté,
- maîtriser la gestion de production (diagnostic du système, planification et organisation, amélioration du produit, diminution des charges),
- maîtriser la gestion administrative pour en faire un outil de pilotage et de sécurisation de l'entreprise,
- se positionner comme acteur dans une filière.

#### **Public prioritaire :**

Jeunes et récents investisseurs

### **Priorité 4 :** ***Volet social du*** ***développement durable***

**Améliorer le lien avec les autres usagers du territoire, optimiser l'organisation du travail, la santé, la sécurité au travail**

**Compétences prioritaires :**

- optimiser l'organisation du travail, et gérer les relations humaines dans le cadre de diverses formes d'organisation collective,
- développer le dialogue et communiquer avec les partenaires internes ou externes à l'entreprise,
- savoir prendre les mesures nécessaires à la prévention des « risques santé sécurité ».

**Public :**

Tous les contributeurs et contributrices

### **Priorité 5 :**

### ***Améliorer la technicité***

**Optimiser les résultats techniques pour le maintien de la compétitivité de l'exploitation**

**Compétences prioritaires :**

- faire preuve de flexibilité : remettre en question et adapter rapidement ses outils de production,
- maîtriser la complexité accrue des techniques et matériels.

**Public :**

Tous les contributeurs et contributrices

## ***Les dispositifs de formation prioritaires***

■ **Améliorer la qualité des formations existantes :**

- Enrichissement des formations techniques de base en y intégrant des objectifs liés aux compétences prioritaires (stratégie, ...);
- Amélioration des taux de réalisation par la mise en œuvre de nouvelles modalités de prise en charge ;
- Amélioration de la mise en œuvre des parcours individualisés ;
- Accompagnement des organismes qui s'engagent dans une démarche de certification Qualité.

■ **Favoriser l'émergence de nouvelles formations dans le cadre des compétences prioritaires** (par l'expérimentation et la diffusion régionale).

- Développement des formations à la gestion prévisionnelle,
- Stratégie : solliciter des réseaux pour mener un travail d'analyse des difficultés et de mise en œuvre des formations à l'approche globale d'entreprise,
- Suivi et accompagnement des publics en difficultés.



## Les dispositifs de formation prioritaires (suite)

- **Impulser de nouveaux dispositifs qui intègrent la formation dans un accompagnement global des projets des contributeurs :**
  - Concilier diagnostic et formation sur des thématiques qui nécessitent des analyses approfondies (énergie, GRH, ...);
  - Enrichissement et suivi des parcours : proposer une offre de formation qui permette d'accompagner les agriculteurs sur de véritables plans d'action.
- **Favoriser l'entrée en formation de nouveaux publics :**
  - Contributeurs accédant moins à la formation continue notamment les femmes, les producteurs de légumes, les entrepreneurs du territoire et les entrepreneurs du paysage ;
  - Cotisants de solidarité;
  - Publics en difficulté.



### Moyens spécifiques mobilisables :

Etudes, appels à propositions, appels à intentions, AFIR (action de formation d'intérêt régional).

## Les partenariats techniques et financiers à mobiliser

### VIVEA développera des actions de communication et de coordination et sollicitera des moyens spécifiques pour :

- mobiliser les contributeurs VIVEA vers la formation :
  - partenariat prescripteurs comme par exemple la MSA, les coopératives, les groupes de développement, les services de remplacement ;
  - partenariat de communication : presse.
- développer des actions communes avec OPA, FAFSEA, organisations professionnelles et économiques notamment sur les formations portant sur l'approche globale.
- s'intégrer dans les dispositifs régionaux : plans d'accompagnement filières, travaux de prospective, travaux impliquant d'autres fonds de formation, ...
- mobiliser des cofinancements.



### Moyens spécifiques mobilisables

Publications, journées régionales d'échanges, pilotage ou participation à des groupes de travail...

Les nouveaux dispositifs de formations et les partenariats devront être renforcés plus particulièrement au sein des **filières en difficulté** en Bretagne.

#### Délégation VIVEA OUEST

9 rue André Brouard  
49100 Angers  
Tél : 02 41 21 1134  
Fax: 02 41 21 11 35  
Adresse mail : [contactouest@vivea.fr](mailto:contactouest@vivea.fr)  
[www.vivea.fr](http://www.vivea.fr)



#### Délégué

Daniel BLED

Véronique MONTABRIE (35, 56, Bretagne)

Cécile DELIN (22, 29)

#### Conseillères

Sophie COOMANS (44, 85, Pays de Loire)

Karine PLESTAN (53, 72)

Florence BRAS (17, 79, Poitou-Charentes)

Cindy TOURNAT (16, 86)

Véronique DURAND

#### Assistants

Magalie LECOINTRE

Delphine LE GALL