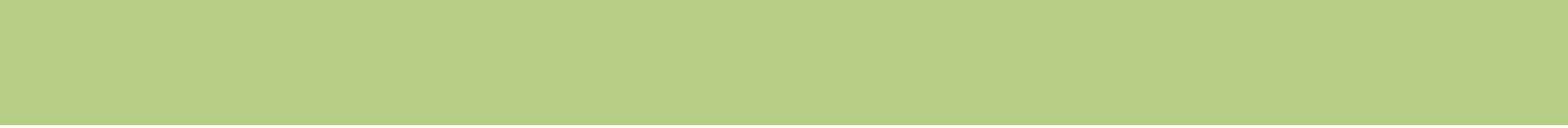


RAPPORT ANNUEL 2011



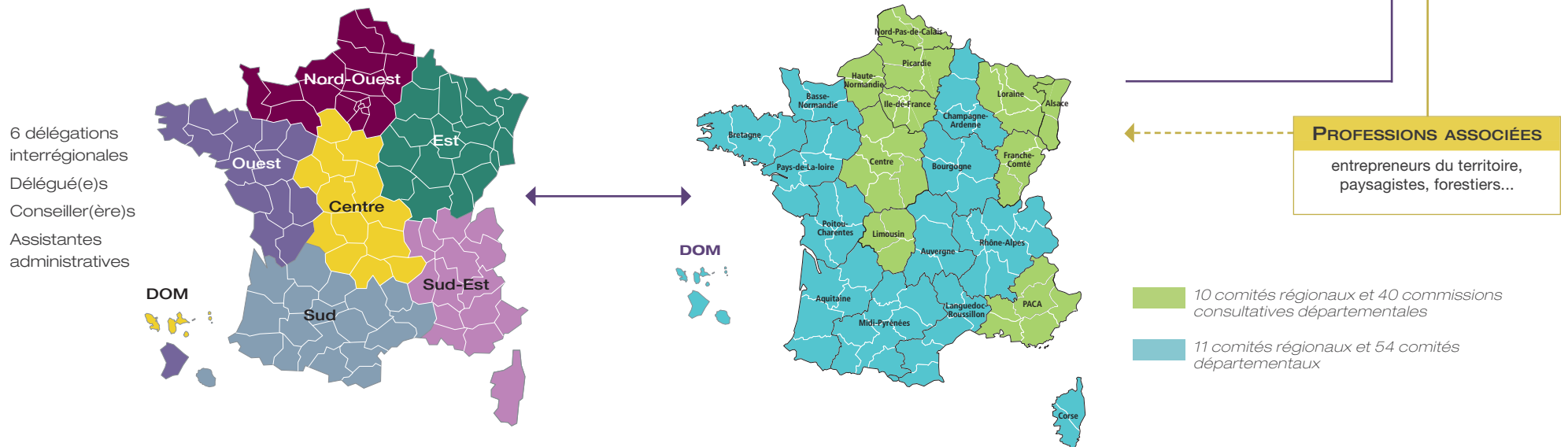
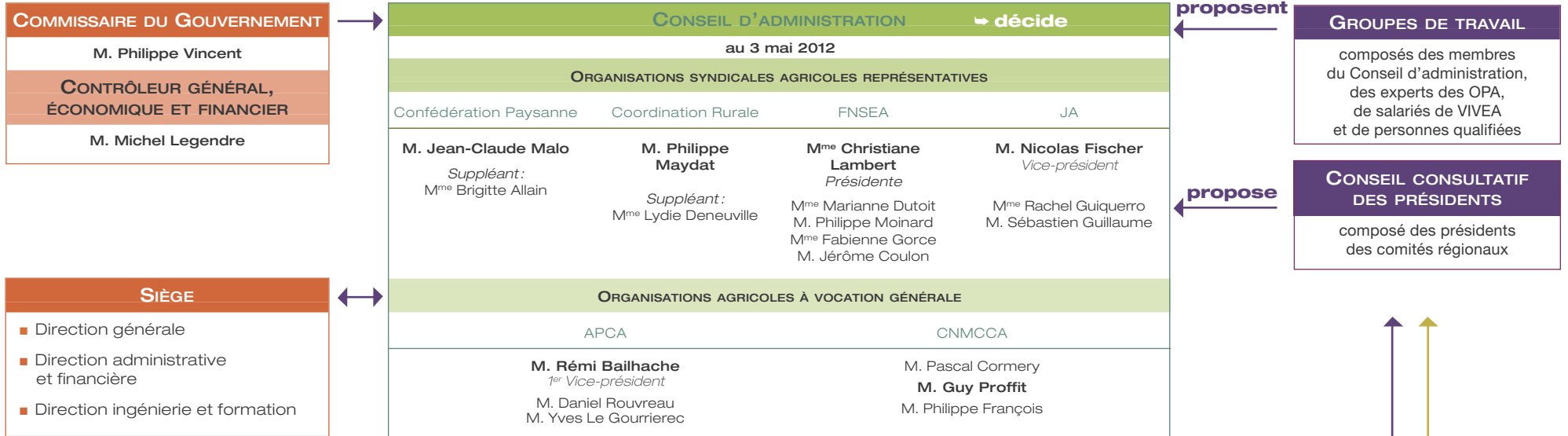


Le sommaire



■ L'organisation de VIVEA	4	5	■ L'éditorial de la Présidente
■ La stratégie et le pilotage d'entreprise	6	10	■ Le volet économique du développement durable
■ Le volet environnemental du développement durable	14	18	■ Le volet social du développement durable
■ Les publics	20	24	■ Les bénéficiaires
■ Les chiffres-clés	28	32	■ Les partenariats financiers
■ Les états financiers	33	34	■ En bref

L'organisation de VIVEA



Une organisation au service des contributeur-trice-s



2011 une année exceptionnelle pour la formation des entrepreneurs du vivant



VIVEA connaît depuis 2009 un fort développement de son activité. Le taux d'accès de notre public est passé de 12 % en 2009 à 21,5 % en 2011, ce qui a entraîné un volume de demandes inégalé depuis la création du fonds et qui dépasse largement la dynamique générée par le dispositif Certiphyto. En 2011, VIVEA a consacré 54 millions d'euros (dont 13 millions de cofinancements) au financement d'actions de formation permettant ainsi à un nombre exceptionnel de contributeurs (168 000 stagiaires) de se former afin de s'adapter au nouveau contexte en développant de nouvelles compétences. Les élus VIVEA, au sein des comités territoriaux, définissent les orientations et les priorités de financement au regard des attentes et des besoins des contributeurs, en anticipant sur le futur et assurent ainsi une réponse la plus efficiente possible aux besoins en compétences.

En 2011, le Conseil d'administration de VIVEA a initié de nombreuses actions notamment à destination des filières en crise. La dynamique engagée dans le cadre du plan stratégique triennal 2010-2012 se poursuit afin de renforcer la durabilité des entreprises agricoles. Nous avons commencé fin 2010 par la filière lait, en mettant en œuvre un dispositif de formation intitulé « Mon revenu : mieux le comprendre pour l'améliorer », pour accompagner les éleveurs laitiers face à l'instabilité économique. De nombreux projets ont été mis en place dans toutes les régions. Nous avons ensuite lancé avec nos partenaires, au sommet de l'élevage en octobre 2011, un accompagnement innovant par la formation pour les éleveurs bovins viande ; une douzaine de territoires déploient aujourd'hui ce dispositif spécifique. Nous avons engagé parallèlement une démarche prospective pour anticiper les besoins en compétences des chefs d'exploitation grandes cultures. Les orientations pour une nouvelle offre de formation seront définies au début de

l'automne 2012. Un nouveau projet destiné aux producteurs de fruits a démarré en mars 2012 suite aux demandes professionnelles dans un contexte économique très prégnant. Autant de projets nationaux qui sont relayés sur le terrain par les élus VIVEA.

Parallèlement, notre objectif de répondre aux défis lancés par le Grenelle de l'Environnement et le plan Ecophyto 2018 s'est concrétisé par la formation de 130 000 personnes au Certiphyto en deux ans, soit 37 % des chefs d'entreprise. Ce qui était perçu comme une contrainte est devenu un levier de changement. C'est un véritable succès collectif de la profession agricole dont l'engagement et l'efficacité ont permis de réaliser concrètement les actions qui favoriseront la maîtrise technique par les agriculteurs des évolutions environnementales dans leurs exploitations. Enfin, nous avons organisé le 19 avril 2012, un atelier intitulé « Quelles compétences des chefs d'entreprise agricole pour conjuguer performances économique et environnementale » qui a réuni 180 experts, formateurs, responsables professionnels et techniciens, issus des organisations professionnelles agricoles, de développement et de conseil. Depuis des années, VIVEA accompagne des entrepreneurs du vivant innovants, des agitateurs d'idées et de questionnements. L'objectif de l'atelier était d'en tirer des enseignements, de donner de l'ampleur à ces initiatives, d'élargir les partenariats et, plus globalement, de faciliter la mise en place d'une offre de formation plus adaptée et plus étoffée pour mieux répondre à la volonté des chefs d'entreprise agricole de s'engager dans une croissance durable.

L'année 2012 s'annonce donc chargée de projets, que nous espérons efficaces pour l'acquisition des compétences de nos contributeurs et la durabilité des entreprises.

Christiane Lambert, Présidente de VIVEA





La stratégie et le pilotage d'entreprise

Les enjeux

Ces dernières années ont été marquées par de fortes évolutions en termes de prix et de demandes sur les marchés des matières premières agricoles. Une part importante de celles-ci semble d'origine structurelle, et impacte directement l'orientation des productions dans les exploitations. Pour aborder cette nouvelle réalité et les changements induits, les agriculteur-trice-s doivent être capables de raisonner leur projet dans une approche globale, notamment quand les variations du contexte économique se conjuguent à des périodes charnières de la vie de leur entreprise : installation, mise en société, investissements, changements de productions... VIVEA a inscrit dans ses Plans stratégiques triennaux successifs (cf. encadré), sa volonté d'encourager l'acquisition de compétences stratégiques qui permettent à ses contributeur-trice-s

d'acquérir une autonomie de décision dans leurs choix d'orientation, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, professionnelles et de l'évolution de l'environnement économique et social.

Dans ce contexte, VIVEA accompagne les agriculteur-trice-s dans l'acquisition de compétences spécifiques pour leur permettre :

- d'anticiper pour s'adapter à des marchés et des soutiens publics instables et fluctuants en gardant une autonomie de décision et une sécurité ;
 - de manager des entreprises et gérer des systèmes de plus en plus complexes et souvent de plus grandes tailles nécessitant de nouveaux modes d'organisation.
- En 2011, les comités VIVEA ont engagé des réflexions et initié des actions pour développer l'offre de formation et mobiliser sur ces thèmes.

Les formations financées sur ce thème

Cette thématique représente environ 5 % des formations financées. La diminution constatée entre 2010 et 2011 (- 5 %) provient du reclassement des formations en accompagnement à l'installation, vers la catégorie « renouvellement des générations », en augmentation de 5 %.

Globalement, les formations permettant de raisonner la stratégie et le pilotage, en période d'installation ou hors installation se révèlent donc stables entre 2010 et 2011 dans l'activité de VIVEA.

Limousin

Stratégies d'adaptation et d'anticipation des risques

Lorsque les élu-e-s du comité VIVEA Limousin ont élaboré leur plan de développement de la formation régional, ils ont considéré qu'un des enjeux majeurs, au vu du contexte de plus en plus incertain, était de préparer les agriculteurs à anticiper et à mieux gérer les risques et aléas en agriculture. Or, bien que la recherche se soit penchée sur l'incertitude et que le développement agricole travaille à la mise en place d'outils de gestion des risques, personne n'avait réfléchi aux compétences à développer chez les



agriculteur-trice-s pour limiter leur exposition aux différents risques. Le comité VIVEA a donc décidé de commander une étude et d'organiser un événement sur cette thématique cofinancé par le FEADER le 21 avril 2011. L'objectif était d'apporter un éclairage sur la perception et la gestion des risques en agriculture et les différentes stratégies d'adaptation et d'anticipation (par la présentation d'études et de témoignages), mais aussi de provoquer un débat sur les manières d'approfondir le traitement de cette question en formation en travaillant sur les thèmes de la mobilisation, la prescription, les compétences et les outils pédagogiques.

Les contributions des uns et des autres ont permis d'identifier plusieurs niveaux d'actions sur les compétences :

- travailler sur la gestion des risques à différents moments stratégiques de la vie de l'entreprise (installation, réorientation, transmission) ;

- faire de la ré-ingénierie en intégrant des modules sur la gestion des risques dans les formations existantes à l'image du Certiphyto ;

- mettre en place des dispositifs collectifs pour améliorer le niveau d'information sur les systèmes collectifs et inciter à leur création. A la suite de la journée, des actions de formation nouvelles ont été mises en place alors que des formations existantes ont été réaménagées avec un module ou une approche gestion des risques.

Rhône-Alpes et PACA

La gestion stratégique des entreprises

Les comités VIVEA de la délégation Sud-Est manifestent une volonté forte de voir se développer des formations permettant aux agriculteurs de conduire une approche plus stratégique de la gestion de leurs exploitations. Pour impulser une dynamique dans ce sens, ils ont conduit plusieurs actions (appels à projets de formation et d'ingénierie de formation) associant élue-s VIVEA, acteurs économiques et acteurs de la formation. Ces dynamiques collectives ont bénéficié du soutien financier du FSE des deux régions concernées ainsi que de l'ADEC en Rhône-Alpes.

En PACA, les élus VIVEA ont lancé fin 2010 un appel à projets pour développer les capacités des chefs d'entreprise agricole à mettre en place une stratégie sur leur exploitation. L'accompagnement collectif et individuel des organismes de formation assuré par les équipes techniques VIVEA, a permis et favorisé l'émergence et la réalisation d'une dizaine de nouvelles formations en 2011. Ces formations ont été construites pour accompagner une réflexion stratégique sur un territoire ou une filière, dans un groupe constitué ou non. Les différentes entrées : techniques, économiques ou humaines ont permis à





La stratégie et le pilotage d'entreprise

chacun et chacune des stagiaires de prendre du recul et de définir de nouvelles perspectives en acquérant des compétences liées aux changements et à l'approche globale.

En Rhône-Alpes, plusieurs organismes de formation, accompagnés par VIVEA, ont

conduit des actions d'analyse de besoins en compétences, puis ont conçu des formations dans le but d'accompagner les chefs d'entreprises agricole ou forestière dans la construction de perspectives et de projets professionnels. Leurs travaux ont permis de repérer des points clés à

prendre en compte dans l'accompagnement des chefs d'entreprise à la gestion stratégique de leur activité :

- analyser le contexte pour en appréhender la complexité en s'appuyant sur une approche systémique de l'exploitation dans son environnement ;

GRANDES CULTURES

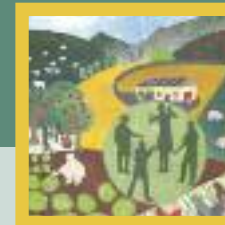
VIVEA lance une démarche prospective visant à anticiper les compétences des chef-e-s d'exploitation en grandes cultures à l'horizon + 10 ans

Sollicité par des chefs d'exploitation de grandes cultures et notamment Eric Hardy, Président du comité VIVEA Centre, le Conseil d'administration de VIVEA a décidé de mener une réflexion spécifique sur la filière grandes cultures et sur les réponses que pourrait apporter la formation. Un comité de pilotage est mis en place. Réuni pour la première fois le 15 novembre 2011, il est composé de membres des organisations professionnelles agricoles (APCA, Coordination rurale, FNSEA, JA), des partenaires de la filière (PROLEA, ORAMA, ARVALIS, Coop de France Métiers du grain) et des présidents ou membres des comités VIVEA Centre, Champagne-

Ardenne, Ile-de-France et Aquitaine, eux-mêmes chefs d'exploitation dans ce secteur.

Le choix est fait de mener une approche globale du métier, c'est-à-dire de s'intéresser aux compétences que devront maîtriser les chefs d'entreprise pour inscrire leur exploitation dans la durabilité et la développer. L'horizon + 10 ans est retenu comme horizon de projection. La durée de 10 ans semble suffisamment importante pour percevoir des changements sur les compétences du métier et, à la fois, une durée pas trop éloignée pour pouvoir travailler sur l'offre de formation actuelle. Pour se garantir d'une qualité d'analyse

sur le volet prospectif, VIVEA s'est associé à Futuribles, centre d'études et de réflexion prospective. Futuribles apporte un appui méthodologique sur le volet prospectif. Lancés en 2011, les résultats de cette démarche prospective seront disponibles en 2012. Pour finaliser ce travail, une réunion mobilisant les présidents des comités VIVEA concernés par les grandes cultures, les délégués et conseillers VIVEA concernés et les experts de VIVEA, se tiendra à l'automne 2012. Lors de cette réunion, les scénarios d'évolution seront présentés. Les participants seront invités à réfléchir sur le développement souhaitable de l'offre de formation actuelle.



- accompagner un changement progressif en prenant en compte les injonctions paradoxales (notamment celles générées par les contraintes extérieures) pour explorer d'autres champs du possible ;

- développer les compétences relatives à la fonction d'entrepreneur, notamment des compétences de pilotage stratégique de l'entreprise.

L'analyse des résultats issus de ces travaux d'ingénierie a permis de capitaliser des ressources transférables aux organismes de formation, afin de développer les formations contribuant à accompagner les chefs d'entreprise dans la construction de leurs perspectives et de leurs projets professionnels.

Conférence en région Centre

Grandes cultures

Le comité VIVEA Centre accueillait le 29 avril 2011 une centaine de personnes venues débattre sur le thème des « Grandes cultures : se former pour s'adapter durablement aux évolutions du secteur ».

Des intervenants d'Arvalis, du CETIUM, d'InVivo marchés et de la chambre d'agriculture de la région ont fait le point sur les évolutions du secteur, en donnant un éclairage sur les problématiques auxquelles

sont, ou vont être, confrontés les producteurs de grandes cultures. Celles-ci sont de natures économique (volatilité des prix, dérégulation des marchés...), technique (réduction des impacts environnementaux...) et politique (évolutions des soutiens de la Politique agricole commune). Une table ronde sur la formation a ensuite réuni Christiane Lambert, présidente de VIVEA, Jean-Marc Dubois, président d'AXEREA, Etienne Gangneron, vice-président de la FNSEA, Guy Vasseur, président de l'APCA.

Cette conférence-débat a constitué le point de départ d'une réflexion associant les acteurs concernés pour élaborer un plan de formation qui soit le reflet des besoins en compétences des agriculteur-trice-s de la région Centre. Deux groupes de travail ont alors été mis en place.

Le comité VIVEA Centre a ainsi fait le choix de travailler dans le cadre d'une démarche projet, mobilisant dès le départ l'ensemble des acteurs susceptibles de répondre, à des degrés divers, à la production du service attendu. La réflexion engagée a abouti à la rédaction et au lancement de deux cahiers des charges : « Nouveaux parcours techniques en grandes cultures » (cofinancé par le FEADER) et « Stratégie économique en grandes cultures » (cofinancé par le Conseil régional) lancés en janvier 2012. Les premières formations débiteront au mois de juin 2012.

CERTIFICATION QUALICERT

La Politique Qualité Formation de VIVEA: une démarche dynamique



Une Politique Qualité Formation est mise en œuvre par VIVEA depuis maintenant une année. Celle-ci

vise à améliorer la qualité des formations à destination de ses contributeur-trice-s. Deux accès à cette Politique Qualité Formation sont possibles pour les organismes de formation : s'engager dans une certification de service Qualicert créée par VIVEA avec SGS-ICS, ou faire reconnaître leur propre démarche qualité dès lors qu'elle est suffisamment proche de celle proposée par VIVEA.

En contrepartie de l'adhésion à ces démarches, qui doivent se traduire par l'attribution d'une certification dans un délai d'un an maximum, VIVEA s'engage à acheter les formations proposées par ces organismes à un meilleur prix unitaire.

Le bilan de cette démarche est encourageant, puisque 150 structures ont d'ores et déjà adopté la démarche. Soixante-seize

organismes de formation se sont engagés dans la certification de service Qualicert proposée par VIVEA et SGS-ICS, en trois vagues d'engagement : janvier 2011, juillet 2011, janvier 2012.

24 structures ont obtenu, ou vont obtenir très prochainement leur certification. Un temps pour marquer ces premières réussites a été programmé au Salon de l'Agriculture le 28 février 2012, lors duquel les premières structures attributaires se sont vues remettre leur certificat par Stéphane Langlois, directeur chez SGS de la certification de service Qualicert.

Au total, les 150 structures qui ont intégré en 2011 la Politique Qualité Formation de VIVEA ont développé plus de 10000 formations. L'objectif, fixé par le Conseil d'administration de VIVEA, que les deux tiers des actions collectives de formation financées par VIVEA soient réalisées par des organismes en démarche officielle de qualité est donc proche d'être atteint.



Le volet économique du développement durable

Les enjeux

Le contexte économique est marqué par la crise financière mondiale devenue crise économique et sociale. Cette crise exacerbe deux tendances contradictoires : d'une part la mondialisation des échanges qui pousse à la concentration et à la standardisation des productions y compris agricoles et, d'autre part, la valorisation des spécificités des terroirs et des territoires qui encourage à la diversité. De plus, des décisions importantes de dérégulation des marchés, notamment au niveau européen, se traduisent par une grande volatilité des marchés et des prix. Ainsi, dans son plan stratégique triennal (cf. encadré), VIVEA s'est fixé comme priorité

d'outiller les contributeur-trice-s de VIVEA pour qu'ils puissent :

- réduire leurs coûts de production en maîtrisant les charges d'exploitation en optimisant leur système de production ;
- mieux valoriser leurs produits à travers notamment la mise en œuvre de circuits courts, la mobilisation des débouchés de proximité et la création de nouvelles activités ;
- s'assurer de la qualité des produits en cohérence avec les possibilités de débouchés et les exigences des consommateurs et clients.

En 2011, plusieurs comités VIVEA ont engagé des réflexions et mis en place des actions pour développer l'offre de formation et mobiliser sur ces thèmes.

Les formations financées sur ce thème

Les formations sur ce thème représentent 13 % du total financé en 2011, en diminution légère par rapport à 2010.

La thématique « gestion et analyse économique » représente 1 244 formations, avec des approches particulièrement présentes :

- l'approche de la rentabilité des différents ateliers de l'exploitation, à travers l'analyse des coûts de production et des marges, et de l'amélioration du revenu de l'exploitation (environ 500 formations) ;
- l'approche plus spécifique des risques de marché et des variations de prix, 300 formations, en diminution sur 2010.

La thématique « commercialisation-marketing » représente 827 formations. Dans celle-ci, près de 400 formations concernent la vente directe, les circuits courts ou l'accueil à la ferme.

Rhône-Alpes

Circuits courts

La mise en œuvre d'une commercialisation en circuits courts nécessite, pour les agriculteur-trice-s, de repositionner leur système d'exploitation dans leur territoire et les engage à maîtriser de nouvelles fonctions, une nouvelle organisation, de nouvelles relations. Ils doivent

donc maîtriser de nouvelles compétences. Si les formations proposées actuellement autour du thème « circuits courts » traitent efficacement de certains aspects techniques (transformation, marketing,...), l'offre de formation n'intègre pas toujours un accompagnement global des personnes et de leurs projets, ni même une dimension territoriale.

Elargir et enrichir l'accompagnement formation des personnes et de leur projet

En Rhône-Alpes, les circuits courts sont une priorité partagée par la profession agricole, l'Etat et la Région. Porté par la volonté de ses élus régionaux, VIVEA a donc conduit depuis 2010, avec le soutien financier du FEADER, un dispositif expérimental d'ingénierie de formation sur le thème des circuits courts. Il y a associé des organismes de formation porteurs d'une problématique de travail liée à ce thème, sur un territoire ou une filière donnés. VIVEA, avec l'appui de consultants, a accompagné les acteurs engagés pour les aider à conduire leurs travaux et à en formaliser les résultats.

Des repères méthodologiques ont été produits qui permettent aujourd'hui de mieux comprendre les besoins de formation des agriculteurs ainsi que les conditions favorables au développement de leurs compétences. S'y ajoute une synthèse des travaux conduits par la recherche dans le cadre de LIPROCO (Lien PROducteurs COnsommateurs).



La plupart de ces travaux sont consultables sur le site VIVEA et ils constituent aujourd'hui la base d'un appel à proposition formation lancé en Rhône-Alpes sur le thème des circuits courts.

Etude en Languedoc-Roussillon

Agriculture, contractualisation et valeurs ajoutées

La loi de modernisation de l'agriculture et de la pêche (LMAP) rend obligatoire depuis 2011 pour les secteurs des fruits et légumes et le lait de vache la conclusion de contrats de vente écrits entre les producteurs et les acheteurs.

Les exploitant-e-s agricoles doivent donc intégrer dans la stratégie et le pilotage de leur exploitation la notion de contrat. Les questions de valeur ajoutée de l'entreprise et de rémunération du travail des agriculteur-trice-s prennent, dans ce contexte, toute leur importance.

Avec le soutien du FSE, le comité VIVEA Languedoc-Roussillon a lancé une étude afin de repérer les compétences à acquérir pour les exploitants des filières viticole, fruits, légumes plein champ, serres ou conserves, et laitière afin de mener à bien le pilotage de leurs entreprises et prendre des décisions adaptées aux nouveaux cadres imposés par la loi et la Politique agri-

cole commune 2013. Le comité a élargi cette étude au secteur viticole car le Languedoc-Roussillon connaît des expériences de contractualisation réussies en viticulture.

A partir des compétences très variées que fait ressortir l'étude « Agriculture, contractualisation et valeur ajoutée en Languedoc-Roussillon » le comité régional Languedoc-Roussillon a mobilisé les organismes de formation par un appel à proposition pour des formations visant à renforcer ou développer les objectifs suivants :

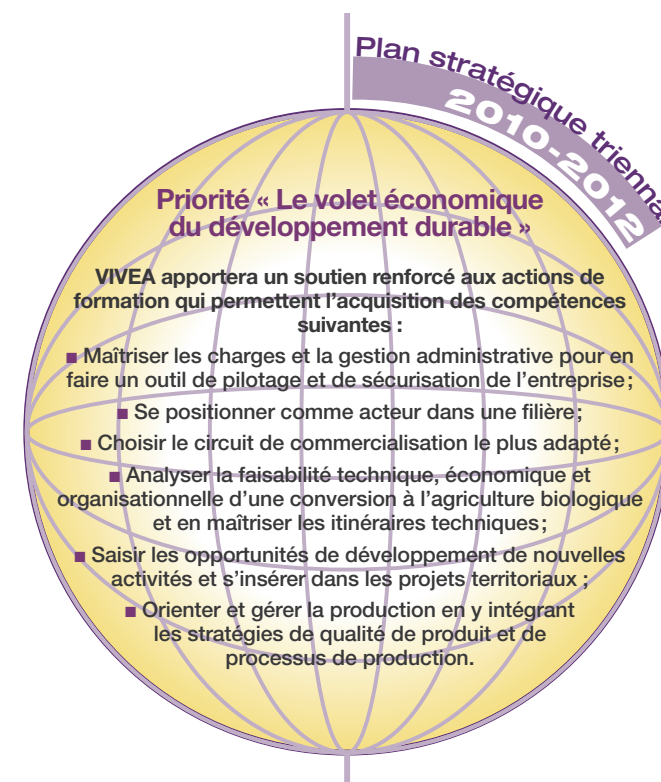
- calculer des coûts de production ;
 - analyser et négocier un contrat ;
 - définir une stratégie commerciale ;
 - assurer les missions de gouvernance.
- L'étude et l'appel à propositions sont disponibles sur vivea.fr.

Projet national bovins viande

Dispositif de formation « Efficacité technique compétitivité économique »

Elaboration et déploiement

Lorsque les éleveur-euse-s de bovins viande se sont retrouvés fortement menacés par le contexte économique de la fin de l'année 2010, les différentes organisations de cette filière se sont mises en ordre de bataille pour soutenir et accompagner les éleveurs. Le Conseil d'administration de VIVEA a





Le volet économique du développement durable

décidé d'agir dans le même sens et d'activer le « levier formation ». En réunissant les différents partenaires de la filière : la fédération nationale bovine, l'APCA, Bovins croissance, l'Institut de l'élevage et Coop de France Bétail et viande, VIVEA a souhaité identifier le rôle de la formation pour aider les éleveurs à faire face aux difficultés économiques. VIVEA a donc réalisé, durant la première partie de l'année 2011, un travail d'ingénierie

LES ÉTUDES ET INGÉNIERIE VIVEA N°5

« Accompagner par la formation les éleveurs de bovins viande dans un contexte difficile »

Pour élaborer ce dispositif de formation, trois étapes de travail ont été menées, de manière simultanée, sur des territoires représentatifs de l'élevage bovin français. Tout d'abord, une enquête sur les préoccupations des éleveurs et leur rapport à la formation, ensuite, des évaluations d'actions de formation et enfin des expérimentations de formations. Les préconisations issues de ces trois étapes auxquelles s'ajoutent des éléments de veille ont permis d'aboutir à un dispositif de formation. Les « Etudes et ingénierie VIVEA n°5 » parues en octobre 2011 présentent pour chacune de ces étapes, les principaux éléments à retenir.



de formation dans plus d'une dizaine de départements. Avec les acteurs locaux de la filière, VIVEA a analysé les besoins en compétences des éleveurs, évalué des formations existantes et expérimenté de nouvelles actions de formation.

Ce travail de terrain a permis d'élaborer le dispositif de formation « Efficacité technique compétitivité économique ». Présenté au Sommet de l'élevage, en octobre 2011, ce dispositif de formation est innovant dans la mesure où il met l'accent sur les spécificités territoriales : un cadre pédagogique permet l'élaboration par les acteurs locaux du contenu de formation. Depuis octobre 2011, une douzaine de territoires déploient ce dispositif.

Expérimentation dans le Gers

Dès janvier 2011, le Comité VIVEA du Gers a réuni tous les acteurs de la filière : les représentants de la Confédération nationale de l'élevage bovin (INTERSUD), du syndicalisme local (FDSEA 32, JA 32), et ceux de la Chambre d'agriculture du Gers. Les élus et techniciens des structures de conseil aux éleveurs étaient également présents : l'association des éleveurs (ADEL 32), la Maison de l'élevage, le centre de gestion (CER 32), et l'Institut de l'élevage. La « commercialisation » a été conviée et écoutée sous sa forme « coopérative » (VIVADOUR), et « privée » (Syndicat du négoce) ainsi que les représentants des abattoirs d'Auch, « ARCADIE ».

Tous ont approuvé la démarche nationale portée par VIVEA et validé le partenariat technique proposé. Un comité de pilotage technique s'est donc rapidement constitué et a travaillé pour élaborer et mettre en œuvre un projet de formation jusqu'alors inédit, intitulé : « Améliorer les performances économiques de son élevage bovins viande ». La mobilisation, partenariale aussi, a été un succès et cette action de formation d'une durée de 3 jours s'est déroulée durant l'été 2011.

L'évaluation qui a suivi la formation a permis de constater l'enthousiasme des participants unanimement satisfaits qui participent aujourd'hui activement à la promotion de la démarche auprès des éleveurs gersois. Une formation analogue a donc été planifiée sur le 1^{er} semestre 2012 et la mobilisation des stagiaires est d'ores et déjà effective. Des « bonnes pratiques » ont été repérées et capitalisées.

Projet national bovins lait

La formation « mon revenu, mieux le comprendre pour l'améliorer » articulée à des actions d'appui technique

VIVEA, avec ses partenaires (APCA, contrôle laitier, FNCL – Fédération nationale des coopératives laitières, – BTPL – Bureau technique de promotion laitière – et FNPL –



Fédération nationale des producteurs de lait), a lancé fin 2010 une action de formation : « Mon revenu, mieux le comprendre pour l'améliorer » pour accompagner les éleveuse-s laitiers dans un contexte de volatilité des prix et de fin annoncée des quotas. Parce que ces évolutions profondes nécessitent l'acquisition de compétences et d'outils de pilotage nouveaux, cette formation devait permettre aux éleveurs d'analyser les composantes du revenu et leurs coûts de production, et de déterminer un plan d'action pour améliorer leur revenu. 500 éleveurs ont été formés à la fin de l'année 2011 et l'action que l'on peut qualifier de succès se poursuit en 2012.

Parallèlement, le ministre de l'Agriculture a annoncé son « Plan stratégique de la filière

laitière » dont un des axes concerne l'amélioration de la performance économique et environnementale des exploitations. Le dispositif de formation des éleveurs laitiers développé par VIVEA répondant à cet objectif, le ministère a souhaité l'articuler avec un appui technique financé par FranceAgriMer dans le cadre des CPER (Contrat de projet Etat-Région) pour les éleveurs qui souhaitent bénéficier d'un appui individuel sur l'action prioritaire identifiée en formation.

Une animation collective dans les régions permet de promouvoir cette démarche. Dès la fin de l'année 2011, des comités de pilotage se sont mis en place dans chaque région. L'objectif est de former 5 000 éleveurs en 2012 et d'étendre ensuite cet accompagnement à l'ensemble des producteurs laitiers.

VIVEA a réalisé cinq films vidéo sur la formation « Mon revenu : mieux le comprendre pour l'améliorer »

VIVEA donne la parole aux éleveurs laitiers qui ont suivi la formation « Mon revenu : mieux le comprendre pour l'améliorer ». Au travers de cinq films vidéo, les participants mettent en avant la richesse des échanges entre pairs autour des diagnostics qui reflètent la variété des pratiques et des types d'exploitations. Ils apprécient aussi d'être acteurs de la mise en œuvre de leurs propres solutions pour trouver des marges de progrès sur leurs revenus. Enfin, ils insistent sur la prise de conscience de l'importance de la stratégie, du pilotage de leurs exploitations et de l'évolution du métier d'éleveur face aux nouvelles réalités économiques.



Le diagnostic

«Après il faut savoir dire "il a de bons chiffres, il a des chiffres un peu moins bons. Pourquoi?". Il ne faut pas condamner la personne.» **Benoît Lenesley, éleveur laitier en GAEC**

La formation, un espace d'échanges

« Un des intérêts de cette formation est de pouvoir comparer (...) à partir d'une même méthode (...) ses chiffres par rapport aux autres, ce que l'on n'a pas toujours. » **Philippe Marchand, éleveur laitier en GAEC**

La mise en œuvre d'actions concrètes

« [Mon plan d'action] aujourd'hui c'est de dépendre moins des achats extérieurs. » **Anthony Marie, éleveur laitier en individuel**

Les composantes du revenu

« Au départ de l'installation on a tendance beaucoup à se mettre dans le travail sans trop s'arrêter sur les papiers. Donc ça m'a permis de plonger un petit peu plus dans la comptabilité. » **Benoît Gavalland, éleveur laitier en GAEC**

Calcullette, ratio & Co...

« On revient [sur son exploitation] vraiment chef d'entreprise. Quand je dis chef d'entreprise, c'est avec sa calcullette et une tête bien faite pour prendre les bonnes décisions. » **Benoît Lenesley, éleveur laitier en GAEC**

Ces vidéos sont disponibles sur le site Internet de VIVEA www.vivea.fr à la rubrique Agriculteurs/Témoignages ou sur commande au format DVD.



Le volet environnemental du développement durable

Les enjeux

Le souci, de plus en plus impératif et partagé, d'un développement durable caractérise l'évolution de la société contemporaine et influence ses activités. Cela se traduit par une grande sensibilité aux crises sanitaires, une évolution des comportements alimentaires et de nouvelles demandes à l'agriculture en termes de biens marchands et non marchands. Ces nouvelles données sont intégrées progressivement aux politiques publiques à travers notamment les directives européennes et les lois issues du Grenelle de l'environnement. Elles modifient la manière d'appréhender et de conduire les activités économiques et impliquent pour les agriculteur-trice-s, des changements de pratiques. Dans son Plan stratégique triennal

(cf. encadré), VIVEA s'est fixé comme priorité d'accompagner ses contributeur-trice-s à mettre en œuvre des systèmes et des techniques plus respectueux de l'environnement :

- dans l'évolution de leurs systèmes d'exploitation et itinéraires techniques ;
- vers une meilleure autonomie énergétique de leur entreprise ;
- dans les démarches individuelles et collectives de certifications environnementales ;
- dans leur participation à la gestion concertée des ressources et dans les lieux de décision stratégique au niveau d'un territoire.

En 2011, les comités VIVEA ont engagé des réflexions et initié des actions pour développer l'offre de formation et mobiliser sur ce thème.

Les formations financées sur ce thème

Le nombre de formations liées au volet environnemental du développement durable a continué d'augmenter en 2011, pour atteindre 35,9 % des formations financées par VIVEA, soit 1,22 million d'heures/stagiaire. Abstraction faite du Certiphyto, ce sont 2 648 formations, soit 12 % du total des formations financées qui concernent cette thématique, dont près du quart l'agriculture biologique, la pratique de la lutte intégrée ou d'une agriculture raisonnée. Une autre thématique est mise à l'honneur, liée à l'utilisation des produits de traitement, incluant le renouvellement du DAPA (diplôme applicateur des produits antiparasitaires), l'utilisation des pulvérisateurs, l'approche des doses,... faisant ainsi pour partie écho au plan Ecophyto 2018.

Pays de la Loire

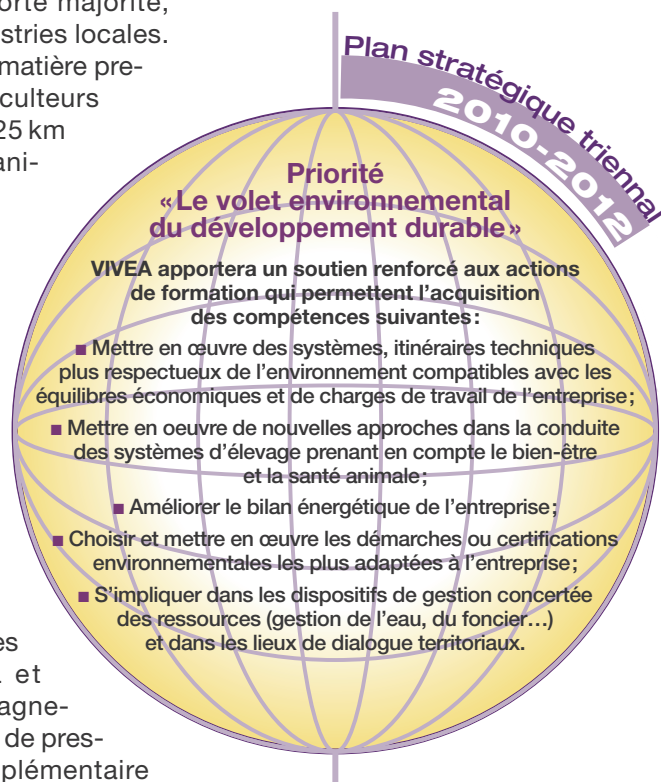
Méthanisation

En 2010, un groupe d'agriculteurs du nord-est de la Mayenne, en réflexion sur les économies et les sources de production d'énergie, réfléchit à la création d'une unité de méthanisation centralisée. Ce projet de territoire permet la production d'énergies renouvelables à partir d'ef-



fluents d'élevage à très forte majorité, et de sous-produits d'industries locales. Cela nécessite l'apport de matière première par plus de 100 agriculteurs situés dans un rayon de 25 km autour de l'unité de méthanisation prévue.

Pour accompagner ce projet innovant, la formation est positionnée comme un outil d'aide à la décision d'engagement ou non dans le projet. Douze sessions d'une formation de 3 jours, financées par le comité VIVEA, ont été conduites auprès de 135 agriculteur-trice-s par CGA (centre de gestion agréé) Mayenne-Sarthe, en faisant appel aux partenaires CERFRANCE, CLASEL et FDCUMA 53. Un accompagnement individuel sous forme de prestations rattachables, complémentaire au temps de formation collectif, a bénéficié à 66 des participants. Les points clés du contenu de cette formation portent sur les enjeux du projet d'unité centralisée de méthanisation, les aspects agronomiques, la fertilisation et retour au sol, la mécanisation et la vision globale du projet (impact économique, juridique sur les exploitations).



Fin 2011, suite à la mise en œuvre du dispositif de formation, 113 exploitant-e-s ont validé leur intention de poursuivre leur réflexion vers l'engagement dans le projet d'unité de méthanisation centralisée.

Dispositif national

Les formations préparatoires au Certiphyto

Les formations préparatoires au Certiphyto ont connu un très fort développement au premier semestre 2011 : plus de 5 000 actions ont été financées pour près de 70 000 stagiaires. En 2 ans, près de 130 000 personnes ont été formées soit environ 37 % des chefs d'entreprise.

Les formations ont été mises en œuvre par une diversité d'organismes dont, dans l'ordre, les Chambres d'agriculture, les coopératives, les CFPPA, ASFONA (négoce agricole), les FDSEA et les Maisons Familiales Rurales. Elles ont été suivies par une très grande majorité d'hommes (91 %) aux âges comparables à ceux des autres bénéficiaires de formation. Les stagiaires étaient répartis sur l'ensemble du territoire avec près de 15 000 personnes formées en Pays de la Loire, autour de 10 000 en Bretagne et dans la région Centre, entre 9 000 et 7 000 dans les régions Poitou-Charentes, Champagne-Ardenne, Aquitaine, Nord-Pas-de-Calais et Midi-Pyrénées. Les zones d'élevage (Auvergne, Limousin, Normandie) et du nord-est de la France (Picardie, Bourgogne, Franche-Comté, Alsace, Lorraine) sont moins avancées. La répartition des stagiaires selon le type de production montre un investissement





Le volet environnemental du développement durable

important dans cette formation de la part des viticulteurs et des producteurs de grandes cultures, dans une moindre mesure la polyculture élevage, les éleveurs laitiers, les producteurs de fruits, les éleveurs porcins. Par contre, les éleveurs bovins viande, de caprins et d'ovins se sont proportionnellement beaucoup moins formés. L'impact de ces formations a été évalué

par BVA un an après la formation auprès d'un échantillon de 600 stagiaires. La satisfaction des participant-e-s, déjà constatée à l'issue des formations, perdure un an après, puisque 93 % se déclarent satisfaits. 47 % des stagiaires pense que leur perception des traitements phytosanitaires a changé suite à la formation, même si certains d'entre eux identifient des freins

à la réduction de l'utilisation des produits. La majorité des stagiaires pense que réduire l'utilisation de produits phyto ne va pas changer leur production (en quantité), ni leur revenu. 64 % des stagiaires ont mis en place au moins une des actions abordées au cours de la formation (meilleure maîtrise des précautions d'utilisation – santé, meilleur raisonnement des traitements – optimisations techniques) et ils sont plus de 79 % à avoir réduit leur consommation de produits phytosanitaires suite à la formation. 65 % des stagiaires seraient par ailleurs prêts à participer à un approfondissement de la formation Certiphyto.

Dans le cadre du dispositif généralisé, le Conseil d'administration de VIVEA du mois de juin 2011 a décidé d'une nouvelle prise en charge des actions et d'une enveloppe particulière pour planifier sur 4 ans, en fonction du nombre de personnes à former, les formations préparatoires au Certiphyto.

ATELIER NATIONAL

Le 19 avril 2012, VIVEA a réuni 180 professionnel-le-s pour identifier les compétences nécessaires aux agriculteur-trice-s afin de concilier performances économique et environnementale

VIVEA a organisé le 19 avril 2012, un atelier national intitulé « Quelles compétences des chefs d'entreprise agricole pour conjuguer performances économique et environnementale » qui a réuni 180 experts (dont Michel Griffon et Roger Le Guen), formateurs, responsables professionnel-le-s et technicien-ne-s issu-e-s des organisations professionnelles agricoles, de développement et de conseil. Chacun a contribué à ce temps de réflexion collective où une

expertise, couplée à la présentation d'actions réussies, a permis aux participants d'échanger et de faire des propositions sur 7 grands sujets : l'Agriculture écologiquement intensive, l'eau, la protection des cultures et les innovations techniques, la communication sur le métier et les pratiques, le sol et l'agronomie, l'autonomie fourragère et la biodiversité. Christiane Lambert : « VIVEA a accompagné des chefs d'exploitation innovant-e-s, des agitateurs d'idées et

de questionnement. Alors que les efforts des agriculteur-trice-s ne sont pas suffisamment reconnus, il est bon de regarder le travail accompli. L'objectif de l'atelier est d'en tirer des enseignements, de donner de l'ampleur à ces initiatives, d'élargir les partenariats et plus globalement de faciliter la mise en place d'une offre de formation plus adaptée et plus étoffée pour mieux répondre à la volonté des chefs d'entreprise agricole de s'engager dans une croissance durable. ».

Etude nationale

Agriculture biologique

L'évaluation des actions de formation liées à l'agriculture biologique réalisée en 2011 par des consultants, visait à renforcer VIVEA dans sa capacité à accompagner le développement de ce type de formation. Cette évaluation a permis de produire trois



monographies, un rapport ainsi qu'une synthèse présentant les principaux enseignements de l'étude à l'usage des partenaires extérieurs et organismes de formation. Un « Guide de mise en œuvre » à l'usage des conseillers VIVEA propose des pistes pour accompagner le développement des formations en lien avec l'agriculture biologique. Il est structuré autour de 5 axes qui peuvent constituer la structure d'une démarche d'accompagnement auprès d'acteurs de l'agriculture biologique :

- analyser le contexte de la filière ;
- faire émerger une commande ;
- se positionner comme un partenaire institutionnel ;
- favoriser le partenariat et l'ingénierie de formation ;
- aider à rendre l'offre de formation lisible et visible.

En fonction du contexte de chaque région, des plans d'action peuvent être mis en œuvre par VIVEA, en lien avec les organismes de développement et de formation et les partenaires institutionnels (Régions, Draaf,...).

Chantier national

Eau

Accompagner par la formation les opérations existantes sur la gestion qualitative et quantitative de l'eau, est un enjeu pour

VIVEA depuis 2009. VIVEA a donc décidé de réaliser une expérimentation en s'appuyant sur des bassins choisis et en mobilisant un conseiller par délégation afin de tester quelques éléments de repères, quelques outils utiles pour conduire un tel projet. A l'issue de la première phase de lancement de ces expérimentations, qui se poursuivent aujourd'hui sur le terrain, les participants ont ainsi élaboré des repères utilisables dans d'autres contextes par l'ensemble des équipes techniques de VIVEA.

Ces éléments de méthode ne concernent que la phase de lancement et d'implémentation du projet. En effet, la phase opérationnelle de l'étude action « eau et agriculture » plus spécifiquement finalisée sur la formation des contributeurs de VIVEA n'interviendra que dans les prochains mois pour les sites les plus avancés.

Cette expérimentation a permis de définir une méthodologie de travail reposant sur la définition du périmètre de pertinence (où et pourquoi conduire le projet), les freins à dépasser (ou comment insérer la formation dans les projets), les leviers à actionner (réseaux, connaissance du contexte, connaissance des acteurs), les astuces à utiliser (la formation comme accompagnatrice du changement), les outils et les supports à adopter ou à adapter, les ressources à investir.

Des outils et des supports ont ainsi été construits :

- un guide d'entretien semi-directif ;
- une cartographie du système d'acteurs et de leurs jeux ;
- une fiche monographique de chaque territoire ;
- une fiche de présentation de l'étude action (à destination des partenaires potentiels) ;
- des grilles d'état des lieux et d'analyse des formations existantes, des critères de choix d'un territoire d'expérimentation.

Ces expérimentations ont été conduites en Lot-et-Garonne (Aquitaine), Somme (Picardie), Maine-et-Loire (Pays de la Loire), Isère (Rhône-Alpes), Allier (Auvergne), Alsace, et feront l'objet de transfert de méthodes en octobre 2012 afin de permettre aux collaborateurs et élu-e-s VIVEA d'insérer et de développer la formation dans les programmes d'accompagnement à la gestion quantitative et qualitative de l'eau, au regard des lois Grenelle et Directive cadre 2000.



Le volet social du développement durable

Les enjeux

L'amélioration de la qualité de vie, l'agrandissement des exploitations, les nouvelles activités, la diminution de la main-d'œuvre familiale, la part croissante du salariat sont des éléments qui perturbent l'organisation du travail et interfèrent sur les relations humaines et l'emploi dans les entreprises agricoles. Penser l'organisation du travail devient un enjeu majeur pour le développement des activités. Les contributeur-trice-s de VIVEA ont besoin d'améliorer la qualité d'exercice de leur métier notamment en optimisant l'organisation du travail seul ou à plusieurs, en portant une attention aux questions de santé et sécurité au travail et en renforçant les liens avec les autres acteurs du territoire. VIVEA, à travers son Plan stratégique triennal (cf. encadré), a souhaité que la formation contribue à l'amélioration des conditions de travail de ses contributeur-

trice-s, notamment par une optimisation de l'organisation de l'entreprise et par la qualité des relations humaines dans l'exercice du métier. Parallèlement, VIVEA accompagne les agriculteur-trice-s qui souhaitent s'impliquer dans les projets de territoire et être acteurs localement, en soutenant les actions qui leur permettront de développer leurs compétences quant à la mobilisation des acteurs sur leurs projets et la mise en œuvre de partenariats locaux. L'enjeu pour les agriculteurs est d'assumer leur place dans les nouvelles formes d'organisation sociale où se prépare le monde rural de demain et d'améliorer ainsi les conditions d'exercice de l'activité agricole. En 2011, les comités VIVEA ont engagé des réflexions et mis en place des actions pour développer l'offre de formation et mobiliser sur ces thèmes.

Les formations financées sur ce thème

Ce volet représente 6 % des formations financées, soit 1 286 formations. En premier lieu, celles-ci portent sur les volets santé sécurité au travail, à travers plus de 400 formations financées. Pour le reste, ces formations portent fréquemment sur la gestion des ressources et des relations humaines à travers le management d'équipe, les relations entre associés, ainsi que sur la communication sur le métier d'agriculteur. Plusieurs comités ont poursuivi le travail sur la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail par notamment des appels à proposition et un repérage des modalités de prescription de ces formations.

Basse-Normandie

Un dispositif pour les agriculteur-trice-s fragilisé-e-s

A l'initiative des élu-e-s du comité VIVEA de la Manche, qui avaient exprimé à plusieurs reprises leurs préoccupations face à des situations de fragilisation de plus en plus fréquentes, et ce, dans tout type de production, un travail partenarial a été mis en place avec différents acteurs du département. Il s'agissait dans un premier temps de s'interroger sur la façon de

repérer les agriculteurs en difficulté et de réfléchir à la place que peut occuper la formation pour prévenir ou accompagner ces situations de fragilisation.

Ainsi, les élus de VIVEA, les représentants de la DDTM, de la MSA, de l'ADASEA, des centres de gestion, des banques, de la Chambre d'agriculture et de Solidarité Paysans, avaient tous partagé le même constat : de plus en plus d'agriculteur-trice-s rencontrent aujourd'hui des difficultés qui peuvent avoir plusieurs origines : difficultés économiques, de santé, situations d'isolement, de découragement, perte du sens du métier...

Les discussions et échanges entre partenaires avaient permis d'aboutir aux observations suivantes :

- les conseiller-ère-s de proximité de la MSA, de Solidarité Paysans, des centres de gestion, des banques... sont capables de repérer les personnes en situation de fragilisation ;

- l'alternance de temps collectifs et d'accompagnement individuel (via les prestations rattachables) peut permettre de faire venir plus facilement en formation des personnes qui sont parfois dans une grande détresse. Plusieurs réunions avec les élus VIVEA et différents organismes (MSA, Chambre d'agriculture, centres de gestion, Solidarité Paysans) ont permis de déployer un dispositif de formation comprenant plusieurs thématiques proposées, en fonction de la situation des personnes :



- gérer son exploitation en situation de crise pour les contributeur-trice-s de VIVEA ayant besoin d'une aide dans ce domaine ;
- évaluer ses compétences, valoriser ses savoir-faire pour les personnes en questionnement sur leur devenir professionnel via la formation « Avenir en soi » dispensée par la MSA ;

- se reconverter, changer de cap via des bilans de compétences pour les personnes souhaitant se reconverter.

Parallèlement, ont été réalisés par les partenaires un ciblage des stagiaires potentiels ainsi qu'un plan de communication.

Ce dispositif a été repris dans les départements de l'Orne et du Calvados et est maintenant proposé sur toute la Basse-Normandie. Même s'il reste parfois difficile de mobiliser ce public sur des temps collectifs, plusieurs actions de formation sont mises en place régulièrement sur le territoire.



ACCORD-CADRE VIVEA COOP DE FRANCE

Une journée d'échange VIVEA – Coop de France autour des modalités de déploiement de la formation dans les coopératives

VIVEA et Coop de France ont signé en 2010 un accord-cadre pour le développement et la promotion de la formation, comme outil d'accompagnement des évolutions dans les exploitations. L'accord doit permettre d'intégrer dans les stratégies des coopératives, la formation comme moyen de développement des compétences de leurs adhérents, en privilégiant notamment leur rôle de prescripteur. Dans la continuité de l'accord-cadre, les deux organismes ont organisé une journée de travail et d'échange le 29 septembre 2011. Pour Jean-Jacques Loussouam, alors directeur général à VIVEA, « C'est un accord très important pour VIVEA car jusqu'à récemment VIVEA travaillait très peu

avec les coopératives. Cet accord devrait permettre l'accès à la formation d'une nouvelle population. Dix-huit mois après, les résultats sont tangibles et c'est une bonne matière à discussion. Il est important de structurer les relations entre VIVEA et Coop de France pour mieux se connaître et pouvoir ainsi travailler ensemble ».

La journée a permis à chacun de mieux connaître les compétences et les équipes respectives: pour le réseau Coop de France, le rôle et l'accompagnement de VIVEA dans la construction d'actions de formation, et, pour VIVEA, la diversité des approches et le potentiel de formation des coopératives et de leurs fédérations. La volonté

exprimée de travailler et d'avancer ensemble devrait se traduire par l'organisation de journée VIVEA/Coop de France dans plusieurs régions autour de la formation. Jean-Marie Gabillaud, président de la commission développement durable de Coop de France, a clôturé ainsi la journée: « les équipes se connaissent, c'est important car on vient de loin. Après Certiphyto il faudra identifier d'autres besoins de formation et mobiliser, c'est du ressort des techniciens des coopératives mais aussi des élus. Ils doivent eux aussi connaître VIVEA et la formation. Tous les responsables doivent se mettre en mouvement pour anticiper les besoins en formation. ».

Un partenariat ancien entre VIVEA et Coop de France ouest

Dès 2007, les comités VIVEA des Pays de la Loire et de Bretagne inscrivent dans leurs plans de développement de la formation territoriale le développement de partenariats avec les coopératives, prescripteurs potentiels importants. Des temps d'échanges sont organisés régulièrement au sein de la commission vie coopérative de Coop de France ouest et les actions à l'initiative des

coopératives se multiplient. Pour poursuivre la dynamique, VIVEA propose à Coop de France ouest un travail commun sur la place de la formation dans l'accompagnement des agriculteurs au sein des coopératives et sur les moyens pour mobiliser. Deux réunions sont organisées avec des techniciens en 2010 et 2011 avec l'objectif pour VIVEA de faire comprendre ce qu'est

la formation, et ce qu'il peut financer, et pour Coop de France, d'être accompagné dans la rédaction des projets de formation. Début 2011, une réunion a été organisée sur la mobilisation des agriculteurs avec des élus et des techniciens de Coop de France de la commission vie coopérative. A l'issue de cette journée une note méthodologique a été rédigée.



Les publics

Les enjeux

L'agriculture est l'objet de nouvelles attentes, marchandes et non marchandes de plus en plus diversifiées dans un environnement économique devenu structurellement instable. Répondre à ces attentes nécessite des compétences renouvelées de la part des entrepreneur-e-s du vivant mais ne trouvent pas toujours une juste rémunération, une juste reconnaissance. L'évolution du contexte agricole français se caractérise notamment par la poursuite de la baisse des effectifs, de l'augmentation du travail des conjoints à l'extérieur et de l'augmentation du nombre de départs précoces. Les crises très marquées des filières et l'accroissement de la vulnérabilité de certains publics font naître des besoins de prévention des risques économiques et de mobilité vers d'autres métiers professionnels. S'appuyant sur des principes de

mutualisation des contributions et d'équité de traitement, VIVEA veille à répondre à la diversité des besoins de ses contributeurs tout au long de la vie, notamment aux moments clés de leur vie professionnelle et de la vie de l'entreprise : installation, cession d'entreprise, réorientation de l'exploitation, reconversion. VIVEA s'attache également à accompagner les filières en restructuration, en crise économique ou sanitaire, tout en étant particulièrement attentif à ceux qui accèdent peu à la formation continue en structurant des dispositifs et modalités de formation répondant à leurs besoins spécifiques en matières technique, commerciale ou de prévention des risques. Le développement des formations destinées à ces publics est une des priorités du Plan stratégique triennal (cf. encadré). En 2011 les comités VIVEA ont engagé des réflexions et mis en place des actions pour développer l'offre de formation et mobiliser ces publics.

Plan d'action national

Egalité d'accès femmes/hommes

VIVEA a concentré son action en 2011 sur la sensibilisation de ses partenaires au niveau national et dans les territoires (PACA, Basse-Normandie, Poitou-Charentes et Lorraine). Grâce à cette sensibilisation, les partenaires de VIVEA ont pris conscience de l'inégalité d'accès à la formation et des stéréotypes véhiculés sur les femmes en général et les contributrices de VIVEA en particulier. L'aboutissement de ce travail d'une année est la décision de mettre en place des actions concrètes par les trois régions expérimentales (PACA, Basse-Normandie et Poitou-Charentes).

Une étude sur l'accès des femmes à la formation en Basse-Normandie

La Basse-Normandie fait partie des deux régions (avec PACA), qui, à l'initiative du comité régional de Poitou-Charentes, se sont inscrites dans l'étude sur l'accès des femmes à la formation en agriculture. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. En 2009, sur les 24 276 contributeurs VIVEA bas-normands, 18,1 % des hommes ont suivi des formations contre 9,9 % des femmes. Le 17 mai 2011, VIVEA présentait à Caen, devant un public varié composé d'élu-e-s, d'organismes de formation, d'OPA et d'institutionnels, la restitution de cette étude sur



le thème « Agir pour l'égalité des femmes et des hommes ».

En introduction, Véronique Tomas, déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, a fait une présentation chiffrée très parlante de la situation des femmes aujourd'hui dans le monde du travail, et a listé les actions mises en place par l'Etat et la Région en faveur des femmes : Prix de la Vocation Scientifique et Technique des Filles, aides au financement des entreprises recrutant des femmes dans des emplois traditionnellement masculins, fonds de garantie à l'initiative des femmes... Certaines actions pouvant être mises en place dans le secteur agricole.

Puis Yves Cariou, consultant pour le cabinet rennais OxyMORE, a présenté les résultats de l'étude commandée par VIVEA et menée sur les trois territoires. Il en résulte d'abord que les métiers de l'agriculture ne sont pas par nature masculins. Cependant, plusieurs raisons expliquent pourquoi les contributrices de VIVEA accèdent moins facilement à la formation que les contributeurs, à savoir, entre autres :

- elles ne sont pas toujours informées des formations proposées ;
- les horaires et les lieux ne sont pas toujours adaptés quand il y a des jeunes enfants ;
- les organismes ne prennent pas toujours en compte la question genre dans l'élabo-

ration de leur offre de formation (écoute, analyse des besoins...);

■ les femmes, elles-mêmes, ne se sentent pas toujours concernées par la formation. Or, quel que soit leur statut, chef d'exploitation ou conjointe collaboratrice, les femmes contribuent au bon fonctionnement de l'entreprise. Développer leurs compétences via la formation permet donc d'améliorer la compétitivité de l'entreprise.

Après des échanges très riches avec la salle, agrémentés de chants et saynètes, par une compagnie théâtrale venue parodier des scènes de la vie agricole, deux agricultrices ont témoigné de leur situation personnelle au sein de l'exploitation. Si leur parcours initial et leur « arrivée » au sein de l'exploitation sont très différents, elles ont toutes les deux appris à se faire une place de taille dans l'entreprise, soit en développant des activités diversifiées, soit grâce à une parfaite maîtrise d'un atelier. Elles ont reconnu volontiers que si elles en étaient là aujourd'hui, c'était en grande partie grâce à la formation.

Suite à cette manifestation qui avait pour but de sensibiliser les différents acteurs, un plan d'action régional est actuellement en cours d'élaboration et a pour objectif de développer l'accès des femmes à la formation, afin de leur permettre de développer leurs compétences. Outre le fait d'améliorer la compétitivité de leur entreprise, c'est aussi ce qui permettra aux





Les publics

contributrices de s'épanouir et d'être reconnues professionnellement, tant dans l'entreprise, qu'à l'extérieur de celle-ci.

Cotisants de solidarité en Alsace

Un accompagnement à la reprise d'exploitation

Depuis plusieurs années, les élu-e-s des comités alsaciens avaient été confrontés à des demandes de financement auxquelles ils ne pouvaient donner suite car elles émanaient, en particulier, de doubles actifs, nombreux dans cette région frontalière. Lorsque les cotisant-e-s de solidarité ont obtenu le droit à la formation, les élus ont souhaité qu'une étude soit menée afin d'affiner la connaissance de ce nouveau public (représentant 1/5^e du total des contributeurs dans le Haut-Rhin et 1/4 dans le Bas-Rhin) et de ses besoins en compétences.

En complément, des travaux ont été engagés avec les partenaires locaux (Chambres d'agriculture, MSA, CFPPA, syndicalisme, coopératives, presse...) pour mieux faire connaître le dispositif formation à ce public et développer une offre adaptée. Cette démarche a rencontré un écho particulier auprès de la Chambre d'agriculture du Bas-Rhin et de l'ODASEA,

chargés d'accompagner les personnes sollicitant une autorisation d'exploiter. Une nouvelle offre de formation préparatoire à la reprise d'exploitation a ainsi pu être proposée avec le soutien financier de VIVEA. Elle consiste à poser un diagnostic sur la connaissance des enjeux et des acteurs de l'installation, à donner les connaissances de base sur les outils, les contextes économiques, réglementaires, juridiques, fiscaux, fonciers et territoriaux. Cette action multipartenariale (service formation de la Chambre régionale d'agriculture; services développement, économie, juridique de la Chambre d'agriculture du Bas-Rhin; centre de fiscalité et de gestion; direction départementale des Territoires; caisse accident agricole; MSA; expert assurance) doit également permettre aux stagiaires, dont certains découvrent le milieu agricole, de créer des contacts utiles et de collecter leurs besoins en compétences supplémentaires par la mise en œuvre d'un bilan individuel.

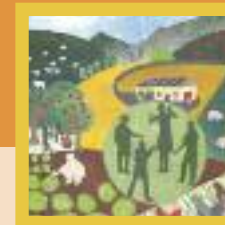
L'évaluation réalisée auprès des participants dont la plupart souhaitent préserver un patrimoine existant (57 %), a permis de confirmer l'intérêt qu'ils portent à cette démarche, leur satisfaction quant au dispositif proposé en tenant compte de l'ampleur de leur projet, ainsi que de leur intention de réinvestir tout ou partie des acquis de cette formation dans leur pratique professionnelle agricole.

Projet national horticulteurs

Accompagner à la certification horticole « Plante Bleue »

La profession a mis en place une certification interprofessionnelle pour toutes les entreprises du secteur de la production horticole. La démarche a été conçue pour répondre à la demande croissante des consommateurs en produits éco responsables et à une sensibilité accrue des donneurs d'ordres à la qualité environnementale des produits. La certification, reconnue sous le nom « Plante Bleue » doit permettre de rendre plus visible les productions horticoles et de pépinières respectueuses de l'environnement. Elle génère l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'amélioration par les entreprises.

Dans ce contexte, la FNPHP (Fédération nationale des producteurs de l'horticulture et pépinières) en lien avec notamment les partenaires Val'hor, en tant que porteur de la certification et financeur pour l'interprofession, et Astredhor, en tant qu'institut technique, a construit le référentiel de certification et les autodiagnostic. Parallèlement, elle a demandé à VIVEA et au FAFSEA un appui et une expertise pour élaborer un dispositif de formation qui accompagnerait les horticulteurs dans cette démarche. A la suite d'une analyse des besoins menée par VIVEA et le FAFSEA auprès des conseillers



techniques, qui travaillent quotidiennement avec les entreprises horticoles, le comité de pilotage a validé un dispositif d'accompagnement à la certification horticole dans lequel s'inscrit la formation.

Après avoir réalisé un pré-diagnostic de l'exploitation validé par son conseiller technique, l'entreprise qui choisit de se lancer dans la démarche de certification peut désormais s'inscrire dans une formation mise en place en région. La formation d'une durée de trois jours doit notamment permettre :

- de mettre en évidence les intérêts et les enjeux individuels (entreprise) et collectifs (profession) pour entrer dans la démarche de certification horticole et identifier à quoi l'entrepreneur s'engage ;
- d'acquérir les principes et méthodes de la certification horticole ;

■ de co-construire les outils pour mettre en œuvre la démarche de certification horticole dans l'entreprise sur la base des pratiques des entreprises.

A l'issue d'un processus de sélection basé sur un cahier des charges formation, VIVEA et le FAFSEA ont référencé deux prestataires de formation, au niveau national, pour intervenir auprès des différents groupes qui se mettront en place en région.

A ce jour, 6 sessions de formations ont eu lieu regroupant 66 stagiaires de 49 structures. Des retours de stagiaires très positifs mettent en avant l'intérêt d'un tel accompagnement : formation concrète, interactive et adaptée aux besoins des producteurs. L'objectif d'ici fin 2012 est d'atteindre 100 producteurs certifiés.

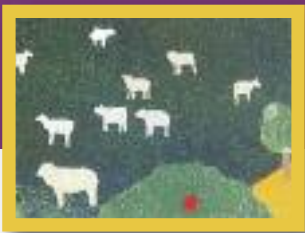
CONVENTION DE PARTENARIAT

VIVEA, Trame, la FNGEDA et l'ANCEMA ont signé le 17 avril 2012 une convention pour développer la formation des agriculteurs en groupes de développement

Pour de nombreux acteurs du secteur agricole, le lien entre formation et groupes de développement est une évidence mais l'appareil de développement agricole est en pleine mutation. Une recherche action commandée à Trame par VIVEA a permis d'approfondir cette question et de préciser le rôle des groupes de développement en matière de formation continue des agriculteurs aujourd'hui. Une synthèse a été publiée dans les « Etudes et ingénierie VIVEA n°6 » disponible sur www.vivea.fr

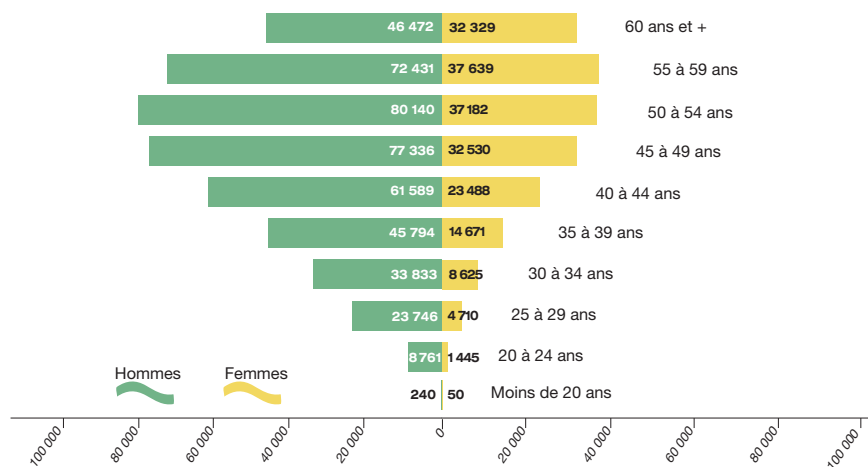
A l'issue de ce travail, VIVEA, TRAME, la FNGEDA et l'ANCEMA ont décidé de renforcer leurs collaborations à travers la signature d'une convention de partenariat. Les buts sont notamment de renforcer les dynamiques de formation et de groupes, de permettre l'acquisition de compétences stratégiques chez les agriculteurs, de favoriser l'émergence de thématiques innovantes de formation et de renforcer l'égalité d'accès hommes/femmes à la formation.





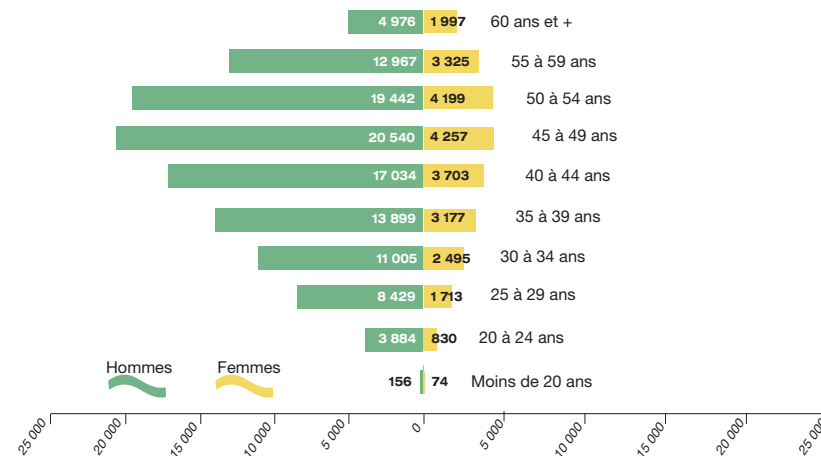
Les bénéficiaires

Répartition des contributeur-trice-s par âge et par sexe en 2011



Les contributeur-trice-s de VIVEA sont âgé-e-s de 48 ans en moyenne : 47 ans pour les hommes et 50 ans pour les femmes qui représentent 30 % du total. En 2011, le nombre total de contributeurs est passé à 643011 soit une diminution de 2% par rapport à 2010.

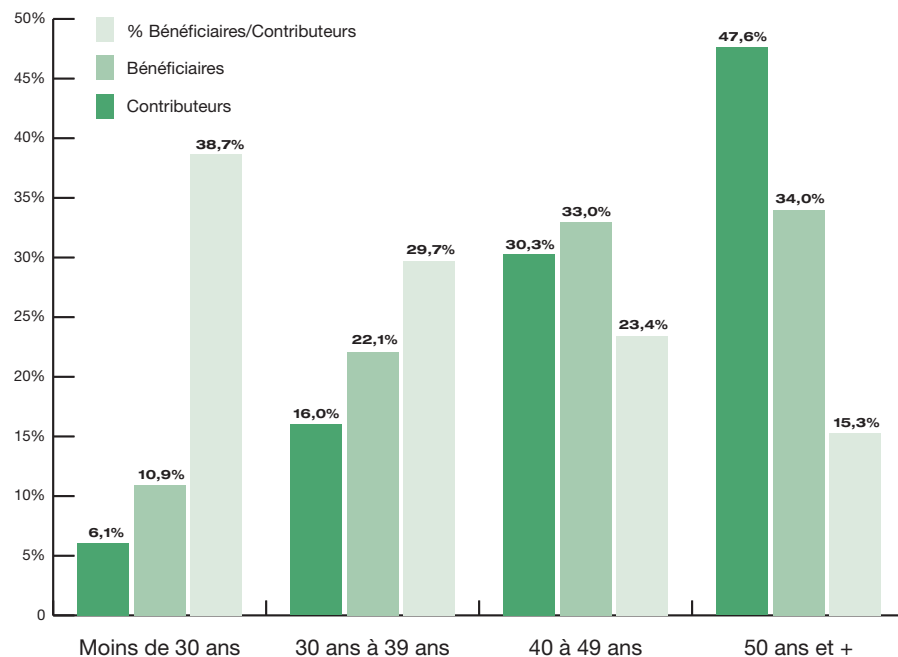
Répartition des bénéficiaires par âge et par sexe en 2011



Les bénéficiaires de formation sont âgé-e-s de 44 ans en moyenne : 44 ans pour les hommes et 45 ans pour les femmes qui représentent 19 % du total. Les femmes se forment moins que les hommes en moyenne. Plus globalement, le nombre de bénéficiaires s'élève à 138102 en 2011, soit une augmentation de 11 % par rapport à 2010.



Répartition des contributeur-trice-s et bénéficiaires par tranche d'âge en 2011



En 2011, plus de 21 % des contributeur-trice-s auront bénéficié de formations financées par VIVEA, contre 19 % en 2010 :

- 13,4 % pour les femmes contre 10,7 % en 2010
- 24,9 % pour les hommes contre 22,5 % en 2010

Les 25/35 ans se sont plus formés que les années précédentes et plus de 38 % des jeunes de moins de 30 ans se sont formés, ces derniers représentent 11 % des bénéficiaires de formation en 2011.

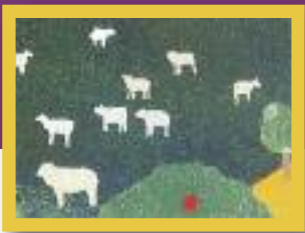
De plus, la demande de formation diminue logiquement avec l'âge des contributeurs mais reste au-dessus de la moyenne jusqu'à 49 ans.

Glossaire

- **Contributeur-trice** : actif agricole non-salarié qui verse une contribution formation professionnelle continue à VIVEA.
- **Bénéficiaire** : contributeur-trice VIVEA ayant suivi au moins une formation cofinancée par VIVEA.
- **Stagiaire** : contributeur-trice participant à un stage. Un même bénéficiaire peut donc participer à plusieurs stages et être comptabilisé plusieurs fois comme stagiaire.

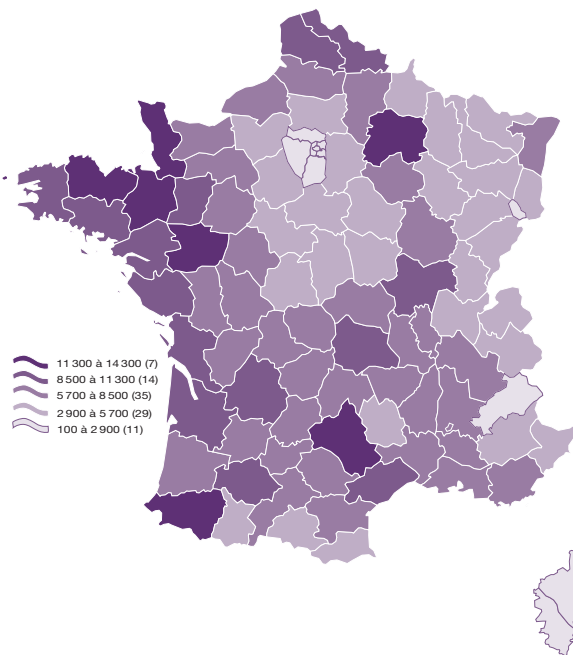
Réduction du bilan carbone de VIVEA

La dématérialisation des procédures de VIVEA a commencé en 2004 avec le dépôt des demandes de financement sur internet, qui a réduit la consommation de 850 000 feuilles de papier, soit 5 tonnes évitées chaque année.



Les bénéficiaires

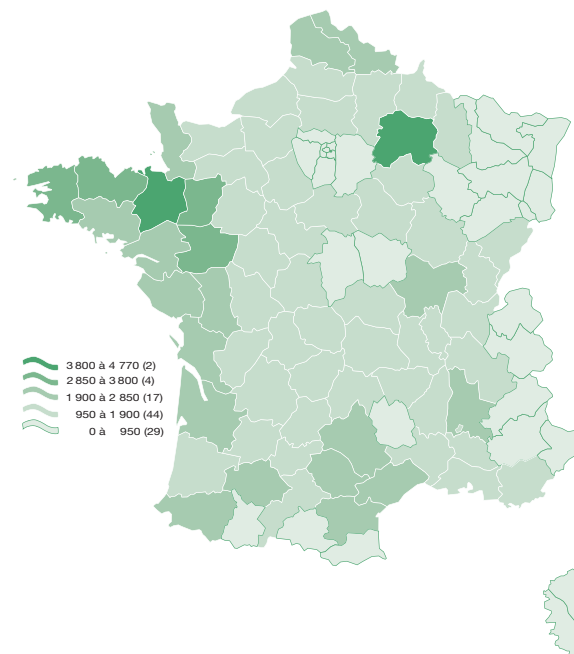
Répartition des contributeur-trice-s par département en 2011



Cinq départements comptabilisent plus de 13 000 contributeur-trice-s : Pyrénées-Atlantiques, Marne, Aveyron, Ille-et-Vilaine, Côtes-d'Armor.

Tous les départements ont vu leur nombre de contributeurs diminuer par rapport à 2010 dans des proportions différentes à l'exception des départements suivants qui restent stables : Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Ariège, Martinique, Corse-du-sud et les départements d'Ile-de-France (hors Essonne).

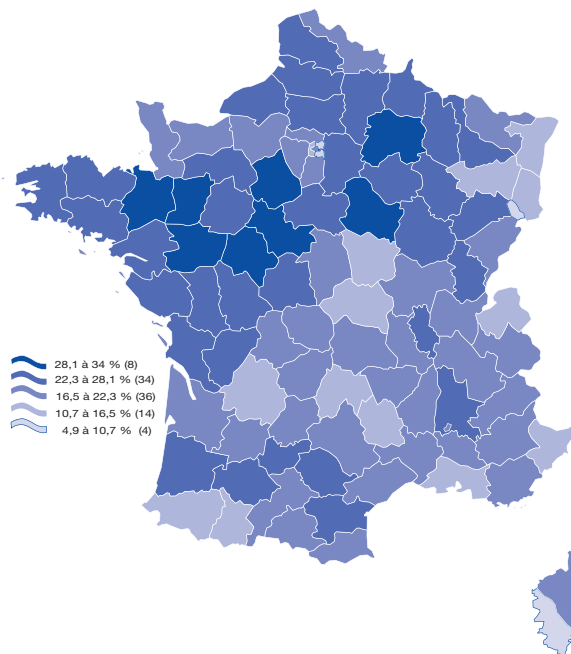
Répartition des bénéficiaires par département en 2011



C'est dans les départements de l'Ouest et du Nord que l'on retrouve le plus grand nombre de bénéficiaires. En 2011, le département de la Marne concentre le plus grand nombre de bénéficiaires d'une ou plusieurs formations sur l'année à hauteur de 4 761. Il est suivi par l'Ille-et-Vilaine (3 840), le Maine-et-Loire (3 295), la Mayenne (3 244) et les Côtes-d'Armor (3 132).



Taux de bénéficiaires par rapport aux contributeur-trice-s par département en 2011



Le taux d'accès à la formation des contributeur-trice-s VIVEA se situe à 21,5 % en 2011 (contre 18 % en 2010).

La quasi-totalité des départements ont un taux supérieur à 12 %. A noter que 80 départements ont un taux supérieur à 16 %.

Répartition des contributeur-trice-s et bénéficiaires par code APE en 2011

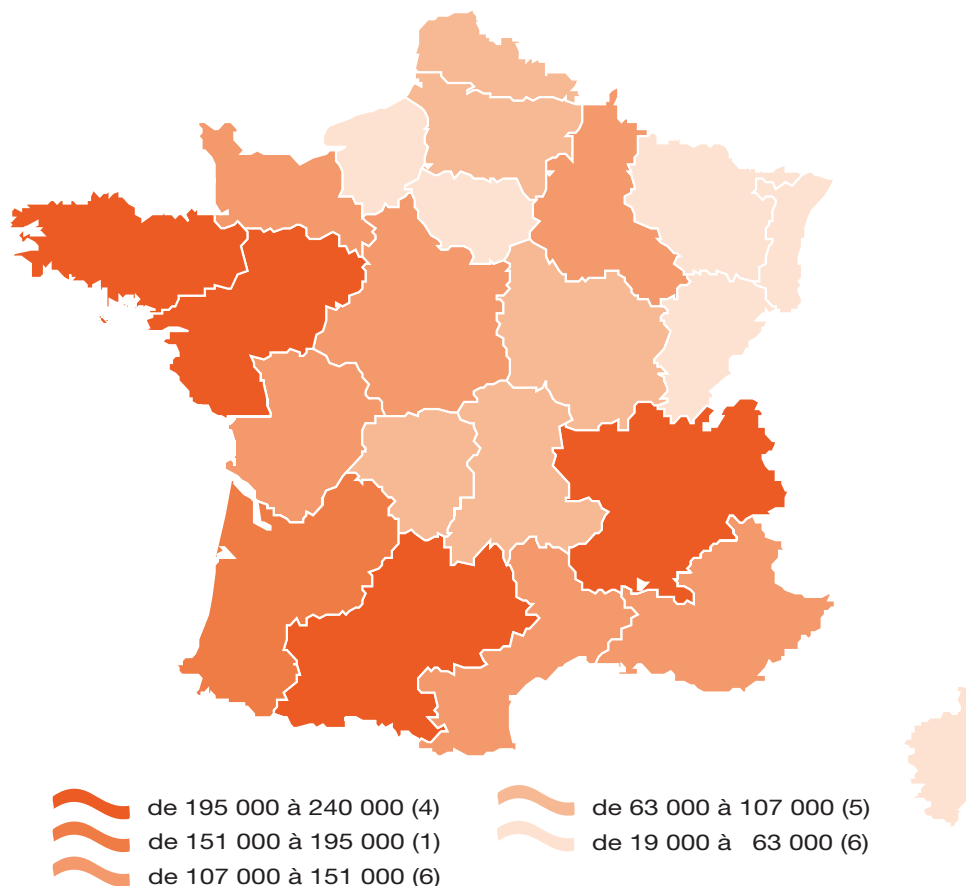
ACTIVITE PRINCIPALE	2011			2010
	Contributeurs	Bénéficiaires	% Bénéf/Contrib	% Bénéf/Contrib
Elevage de porcins	1,3%	1,5%	26,5%	21,2%
Culture et élevage associés	8,9%	10,4%	25,3%	21,5%
Viticulture	10,0%	11,5%	24,6%	19,8%
Elevage de bovins	22,6%	22,9%	21,7%	16,9%
Culture de céréales et cultures industrielles	31,3%	29,3%	20,1%	16,9%
Culture fruitière	2,1%	2,0%	20,1%	15,1%
Entreprises de travaux agricoles	1,7%	1,6%	20,0%	16,5%
Elevage de volailles	2,0%	1,8%	19,5%	14,5%
Culture de légumes et maraîchage	3,2%	2,6%	17,7%	13,2%
Elevage d'ovins, caprins et équidés	5,4%	3,9%	15,8%	13,1%
Horticulture et pépinières	1,3%	0,8%	13,6%	10,3%
Elevage d'autres animaux	1,9%	0,8%	8,8%	7,7%
Entreprises du paysage	4,2%	0,8%	4,1%	3,3%
Exploitation forestière, services forestiers, sylviculture	1,2%	0,2%	3,0%	2,7%
Divers	2,9%	9,7%	72,2%	85,4%
Total	100 %	100 %	21,5 %	18 %

Les secteurs de l'élevage restent ceux qui affichent les meilleurs taux d'accès à la formation ainsi que les viticulteurs dont 24,6 % ont effectué au moins une formation en 2011. Cependant, les paysagistes, forestiers et pépiniéristes accèdent toujours peu à la formation.



Les chiffres-clés

Nombre d'heures/stagiaire prises en charge par région en 2011



Glossaire

■ **Contributeur-trice**: actif agricole non-salarié qui verse une contribution formation professionnelle continue à VIVEA.

■ **Bénéficiaire**: contributeur-trice VIVEA ayant suivi au moins une formation cofinancée par VIVEA.

■ **Stagiaire**: contributeur-trice participant à un stage. Un même bénéficiaire peut donc participer à plusieurs stages et être comptabilisé plusieurs fois comme stagiaire.

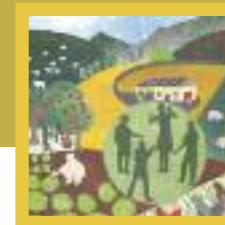
En 2011, VIVEA a financé près de 2 543 000 heures/stagiaire dont la répartition géographique est en corrélation avec celles des bénéficiaires et des contributeurs.

Ce volume technique est quasi identique à celui réalisé en 2010 mais avec des variations conséquentes d'une région à l'autre: les augmentations dans les régions Alsace (+ 32 %), Aquitaine (+ 29 %), Champagne-Ardenne (+ 25 %), Midi-Pyrénées (+ 21 %), Rhône-Alpes (+ 17 %) compensent les diminutions dans les régions Nord-Pas-de-Calais (- 44 %), Centre (- 17 %), Poitou-Charentes (- 12 %), Basse-Normandie (- 10 %) et Pays de la Loire (- 8 %).

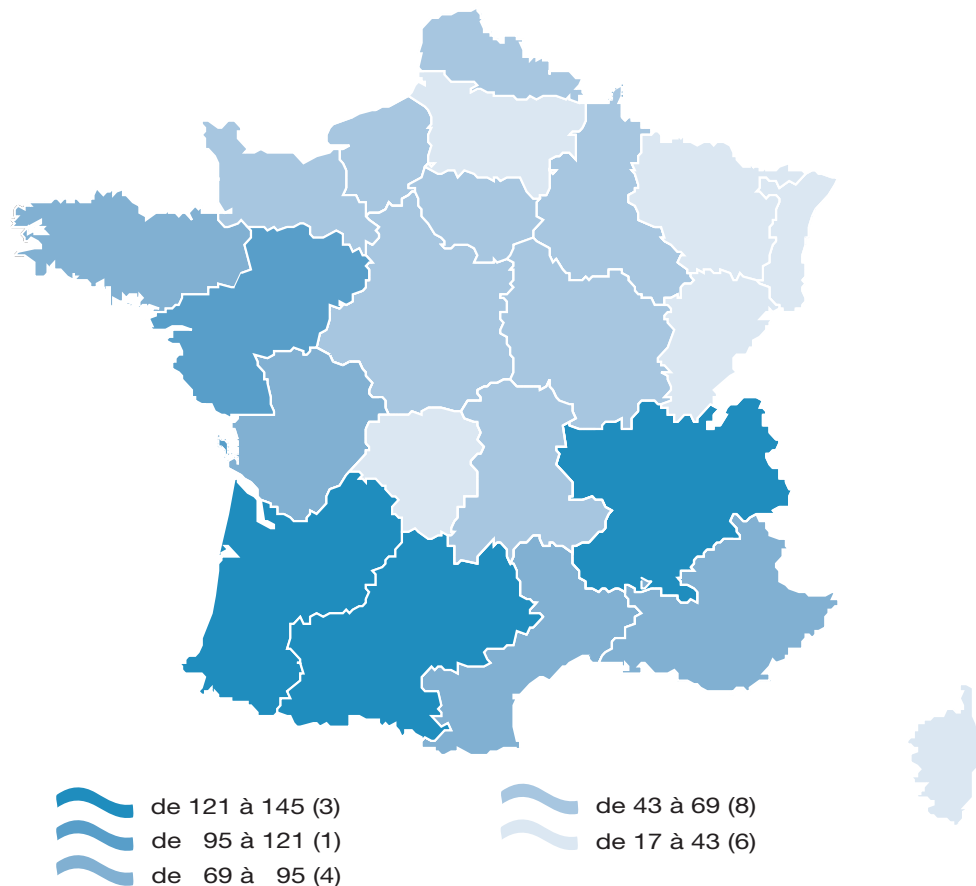
Nombre de stages par bénéficiaire

Le nombre de bénéficiaires d'au moins une formation sur l'année 2011 est de 138 102 soit une augmentation de +11% par rapport à 2010.

Près de 77 % d'entre eux n'ont suivi qu'une formation sur l'année 2011 contre 72 % en 2010.



Nombre de dispensateurs de formations collectives par région en 2011



VIVEA veille à proposer l'éventail le plus large de dispensateurs de formation à ses contributeur-trice-s. En 2011, VIVEA a financé des actions de formation mises en place par près de 2 453 dispensateurs différents dont environ 1 484 pour les formations collectives.

Cela signifie qu'en moyenne, chaque organisme a réalisé 9 sessions de formation financées par VIVEA.

Une disparité importante du nombre de dispensateurs est constatée d'une région à l'autre.

Durée moyenne des actions de formation

La durée moyenne des sessions de formation collectives est de 15,6 heures en 2011 d'où une légère baisse par rapport à 2010 (17,7 heures).

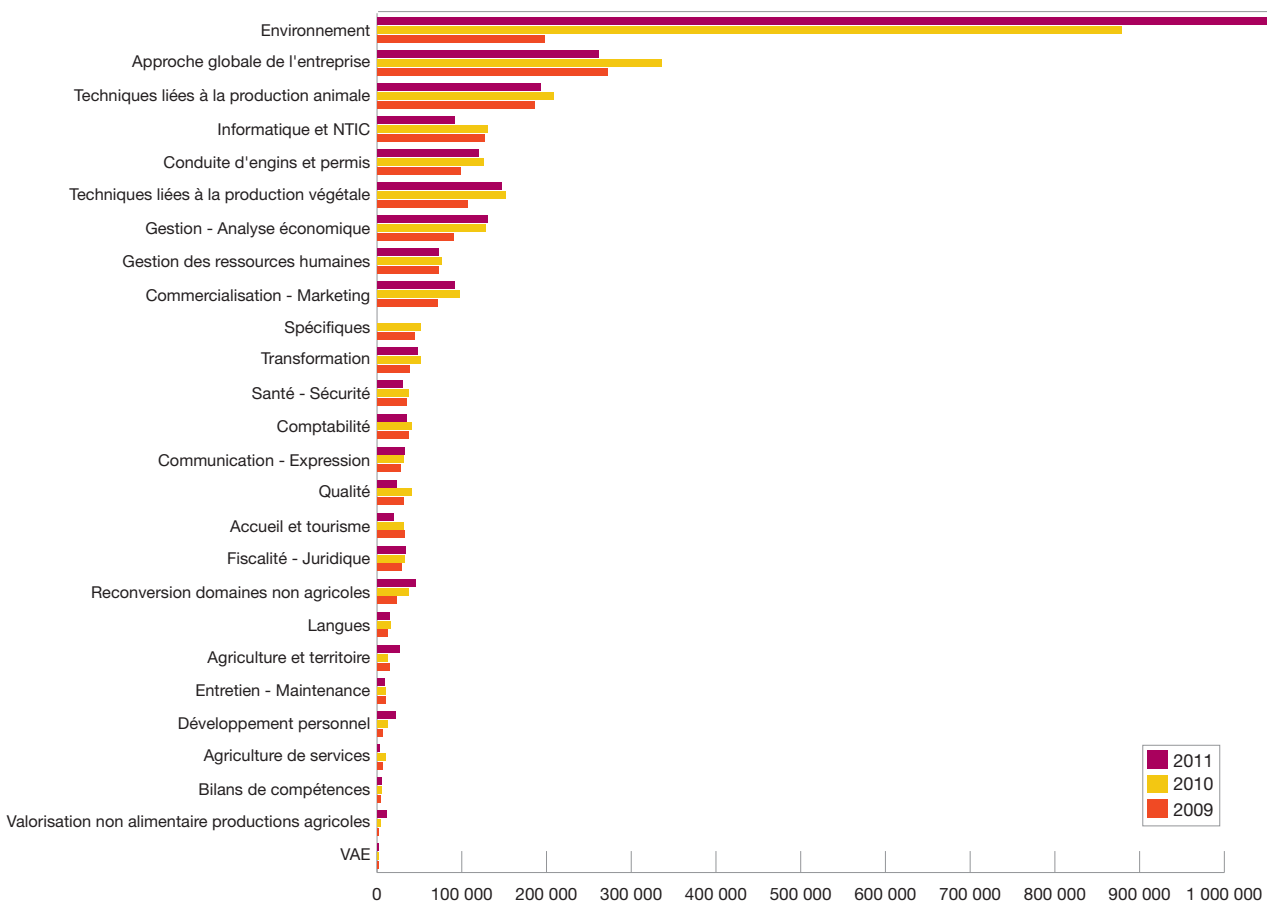
Les formations de 2 jours représentent 47 % des formations collectives en 2011 et leur nombre est en progression de + 7 % par rapport à 2010.

De plus, les formations d'une journée représentent une part moins importante sur l'ensemble des actions de formation que l'année précédente (28,5 % en 2011 contre 30 % en 2010).



Les chiffres-clés

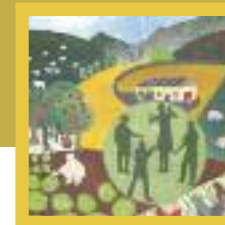
Nombre d'heures/stagiaire par thème de formation



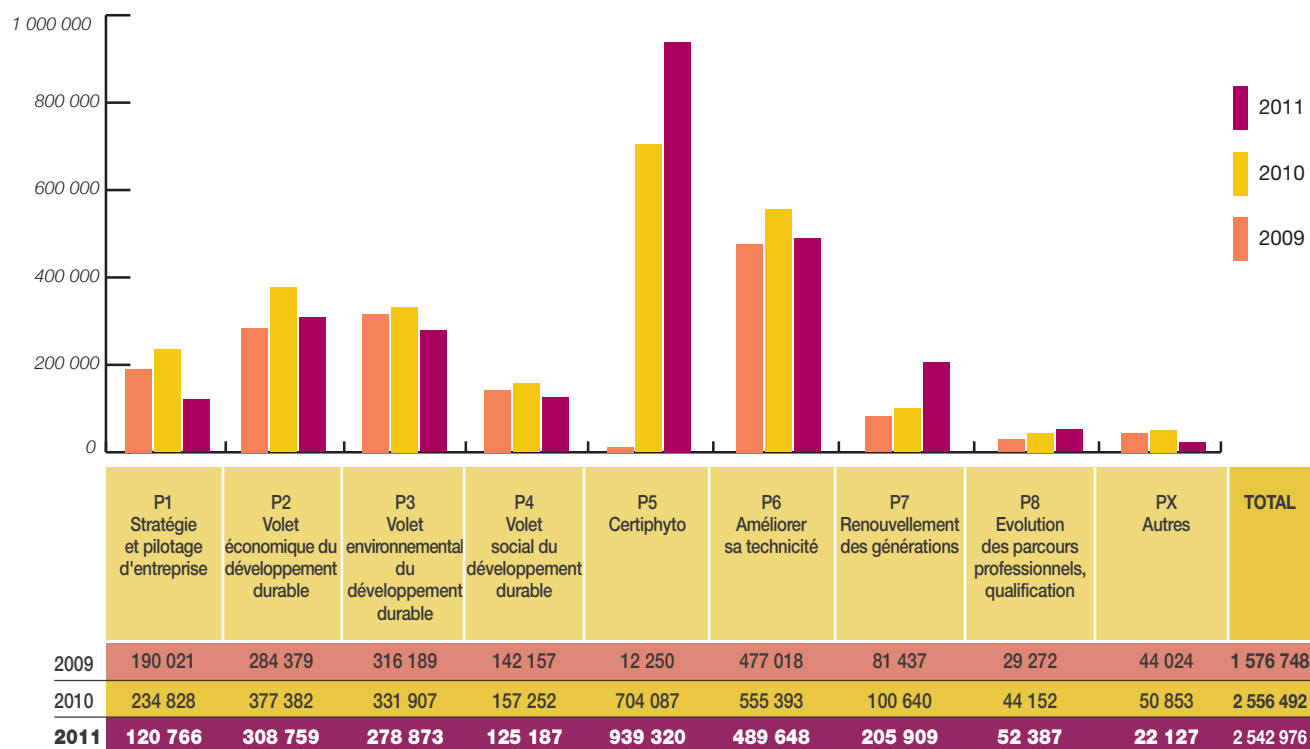
Mise en place d'un service national de traitement des dossiers

VIVEA a décidé de revoir son organisation et de mettre en place un service de traitement des dossiers centralisé à Paris dès le mois de mars 2011. La nouvelle équipe traite depuis cette date les dossiers de réalisation, travail qui était jusqu'alors réalisé par les assistantes de délégation. VIVEA a pu ainsi facturer 24 000 dossiers en 2011, soit 6 000 de plus qu'en 2010.

Parallèlement, pour optimiser le traitement des dossiers, VIVEA a souhaité mettre en place, au sein du service national de traitement, une gestion électronique des documents (GED) qui permettra à terme de scanner l'ensemble des pièces d'un dossier. Cela répond à plusieurs objectifs. Il s'agit d'abord de faciliter les contrôles effectués par ses partenaires mais aussi de donner un accès aux pièces archivées à l'ensemble des équipes notamment en cas de contestation.



Nombre d'heures/stagiaire selon les thématiques prioritaires du Plan stratégique triennal



Chiffres-clés

Chiffres-clés	2008	2009	2010	2011
Nbre de contributeurs	604 189	586 175	655 563	643 011
Nbre de stagiaires	86 546	92 267	157 292	167 821
Nbre de bénéficiaires	71 492	73 672	124 202	138 102
Nbre d'heures/stagiaire	1 497 763	1 576 748	2 556 492	2 542 976
Prix moyen de l'heure/stagiaire (Formations collectives)	14,1	17,0	19,0	21,3
Nbre moyen de stagiaires (Formations collectives)	7,0	7,0	8,2	8,7
Durée moyenne en heures (Formations collectives)	16,9	17,1	17,7	15,6
Taux d'annulation	37,3%	37,6%	37,5%	32,5%
Nbre de dossiers réalisés	14 286	15 111	21 937	21 927
Nbre de dossiers facturés	14 487	14 513	17 913	23 954
Délais de facturation (en jours)	42,3	51,6	70,3	111,7



Les partenariats financiers



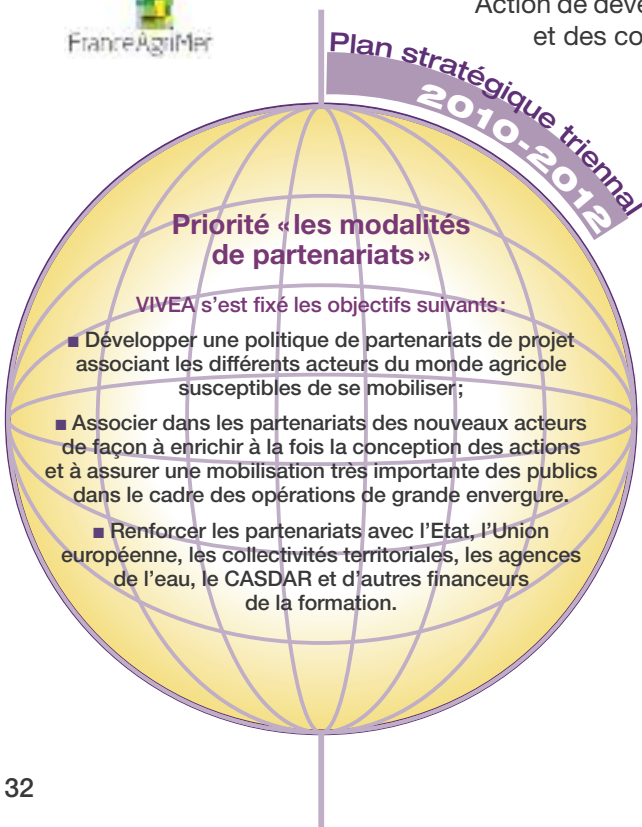
Afin d'accompagner le développement des compétences et de soutenir la sécurisation des parcours professionnels de ses contributeurs dans un contexte de mutations économiques sans précédent, VIVEA a négocié et signé plus de 60 conventions de cofinancement pour un montant prévisionnel total de 17 188 131 euros.

Les subventions européennes : FEADER et FSE, représentent 78,5% du total des partenariats financiers. Les autres subventions obtenues relèvent des conseils régionaux et de l'Etat, avec notamment le dispositif Action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Au niveau national, VIVEA a signé deux conventions d'envergure :

- Une convention FSE signée avec la DGEFP pour la période 2010-2011 qui permet de cofinancer à hauteur de 45 % les coûts pédagogiques des actions de formation relevant de l'un des 4 axes du PST. La subvention prévisionnelle d'un montant total de 5 millions d'euros concerne le financement de la formation de 22 600 stagiaires dont 25 % de femmes.

- Une convention avec FranceAgriMer d'un montant de 2,9 millions d'euros pour l'année 2011 qui assure le cofinancement de la formation préparatoire au Certiphyto de plus de 35 500 bénéficiaires.



Le FSE soutient les projets des organismes publics ou privés visant les priorités suivantes :

- anticiper et gérer les mutations économiques en agissant en amont sur les compétences des actifs ;
- favoriser le retour et le maintien dans l'emploi ;
- intégrer les personnes défavorisées et lutter contre les discriminations dans l'emploi ;
- améliorer le système d'éducation et de formation.

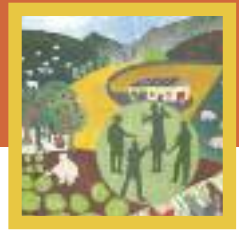
L'axe 1 du FEADER vise à améliorer la compétitivité des secteurs agricole et forestier, notamment en renforçant le potentiel humain par la formation professionnelle.

ADEC

Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) constituent le volet déploiement de la démarche EDEC. Les projets ADEC ont pour but d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées dans les territoires. L'objectif est de permettre aux actifs occupés (salariés et non salariés comme les artisans, les chefs de TPE/PME, les agriculteurs), de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs trajectoires professionnelles.

Répartition des subventions de cofinancements 2011 par région

Région	Montant total de subventions €
Alsace	97 500
Aquitaine	894 757
Auvergne	205 975
Basse-Normandie	769 606
Bourgogne	825 919
Bretagne	587 970
Centre	351 600
Champagne-Ardenne	723 110
Corse	196 000
Franche-Comté	280 000
Guadeloupe	183 336
Haute-Normandie	51 990
Ile-de-France	157 500
La Réunion	70 000
Languedoc-Roussillon	481 490
Limousin	316 766
Lorraine	200 000
Midi-Pyrénées	1 264 000
National	5 720 292
Nord-Pas-de-Calais	579 995
PACA	811 658
Pays de la Loire	154 637
Picardie	171 500
Poitou-Charentes	941 243
Rhône-Alpes	1 151 287
Total	17 188 131



Consommation des enveloppes régionales et de l'enveloppe AFIN*

Région	Crédits consommés	Région	Crédits consommés
Alsace	511 206	Languedoc-Roussillon	2 621 098
Aquitaine	3 469 232	Limousin	1 423 379
Auvergne	2 013 822	Lorraine	1 275 063
Basse-Normandie	1 942 717	Martinique	87 092
Bourgogne	1 811 929	Midi-Pyrénées	5 049 502
Bretagne	4 411 840	Nord-Pas-de-Calais	1 481 449
Centre	3 089 461	Pays de la Loire	4 773 096
Champagne-Ardenne	2 737 523	Picardie	1 267 547
Corse	421 322	Poitou-Charentes	3 262 321
Franche-Comté	1 260 781	Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 422 893
Guadeloupe	143 558	Réunion	558 560
Guyane	34 306	Rhône-Alpes	4 422 265
Haute-Normandie	713 349	Siège (AFIN)	198 103
Ile-de-France	585 059	Total	51 988 474

Collecte métropole 2010: 41 688 726 €

Contribution moyenne métropole: 65 €/contributeur-trice

Les cofinancements publics en 2011

Nombre de dossiers cofinancés soit 47% du total des dossiers financés	10319	Cofinancements français (payés)	3 265 077 €
Montant moyen par heure/stagiaire	22,38 €	Cofinancements européens (payés)	9 254 812 €
Financement VIVEA	18 397 406 €	Total cofinancés	12 519 888 €
Financement total: 30 917 295 €			

*AFIN: Actions de formation d'intérêt national.

VIVEA EST UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION

VIVEA a été créé fin 2001 par voie de convention entre les syndicats représentatifs suivants :

- la Confédération Paysanne ;
- la Coordination Rurale ;
- la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) ;
- les Jeunes Agriculteurs (JA).

et les organisations agricoles à vocation générale suivantes :

- l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA) ;
- la Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CNMCCA).

Fonds d'assurance formation habilité par arrêté du 30 novembre 2001.

LES CONTRIBUTEUR-TRICE-S : LES ENTREPRENEUR-E-S DU VIVANT

Ce sont des actifs non salariés, chefs d'entreprise, collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise agricoles, aides familiaux et cotisants de solidarité des secteurs suivants :

- exploitations et entreprises agricoles (culture, élevage, dressage, entraînement, activités touristiques implantées sur ces exploitations...);
- entreprises de travaux forestiers (sauf exploitants forestiers négociants en bois);
- entreprises de travaux agricoles et du paysage (y compris création, restauration et entretien de parcs et jardins).

Les personnes engagées dans une démarche d'installation dans ces secteurs d'activité sont considérées par VIVEA comme des ayants droit (loi du 24 novembre 2009).

LES MISSIONS DE VIVEA

VIVEA accompagne le développement des compétences des entrepreneurs du vivant tout au long de la vie pour :

- conforter les emplois ;
- améliorer la qualité de la vie et accompagner les trajectoires professionnelles ;
- accompagner l'évolution des entreprises en mutation ;
- permettre de concilier projet de vie, projet d'entreprise et projet de société ;
- favoriser leur implication dans les territoires.

dans une logique de développement durable.

VIVEA

- finance la formation ;
- oriente la politique de formation professionnelle continue ;
- développe et assure la promotion de la formation ;
- améliore l'adéquation entre l'offre et les besoins ;
- développe la prospective, l'innovation et l'expérimentation.

QUELQUES CHIFFRES-CLÉS

- 643 011 contributeur-trice-s (dont DOM) ;
- 167 821 stagiaires ;
- 138 102 bénéficiaires ;
- 2 542 976 heures/stagiaire ;
- des formations de 2 jours en moyenne.

Une nouvelle directrice générale

Béatrice Dingli, directrice générale de VIVEA, remplace Jean-Jacques Loussouarn, parti à la retraite depuis le 2 avril 2012

Jean-Jacques Loussouarn arrivé à VIVEA en décembre 2003 est parti à la retraite après 37 années passées dans les secteurs de l'agriculture et de la formation. A la tête de VIVEA deux ans après sa fondation, il a, aux côtés de Maryanick Méhaignerie puis de Christiane Lambert, présidentes de VIVEA, contribué à la structuration, la professionnalisation et au développement de l'activité du fonds. En 8 ans, le volume de financement des formations a été multiplié par 4, passant de 12,5 millions d'euros à 54 millions d'euros (dont 13 millions de cofinancements), soit 3 millions d'heures/stagiaire. Au service de 655 563 chefs d'entreprise agricole, entrepreneurs du paysage, de travaux agricoles et forestiers, ce sont plus d'un tiers d'entre eux qui se sont formés en 2011, un chiffre très important si on le compare à celui des autres fonds de chefs d'entreprise. S'appuyant sur une équipe aux compétences en ingénierie reconnues, Jean-Jacques Loussouarn a contribué à la structuration d'une offre de formation plus proche des besoins des contributeurs de VIVEA



mais aussi de meilleure qualité. Soucieux de la rigueur et de la transparence du fonds, les contrôleurs généraux économiques et financiers ont chaque fois salué sa gestion du fonds.

Arrivée à VIVEA en 2001, Béatrice Dingli dirigeait depuis 2008 la délégation Sud (Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Aquitaine et Ile de la Réunion) et occupait la fonction de directrice générale adjointe depuis le mois de décembre. Le Conseil d'administration de VIVEA réuni le 1^{er} décembre, s'est prononcé favorablement sur la proposition faite par Christiane Lambert, présidente de VIVEA, de la nommer au poste de directrice générale à compter du 1^{er} avril 2012. Agée de 50 ans et mère de trois enfants, originaire de Bretagne, elle vit depuis 27 ans dans le Sud-Ouest. Elle a commencé sa vie professionnelle dans le secteur du tourisme pour rejoindre le monde de la formation en 1989 à la Chambre d'agriculture du Gers en tant que responsable formation.

Nord-Ouest

516, rue Saint-Fuscien
CS 70004
80094 Amiens Cedex 3
Tél. : 03 22 33 35 60
Fax : 03 22 33 35 61
contactnordouest@vivea.fr

Est

6, rue Faubourg Rivotte
25000 Besançon
Tél. : 03 81 47 47 41
Fax : 03 81 47 47 42
contactest@vivea.fr

Sud-Est

Agrapôle
23, rue Jean Baldassini
69364 Lyon Cedex 07
Tél. : 04 37 65 14 05
Fax : 04 37 65 14 06
contactsudest@vivea.fr

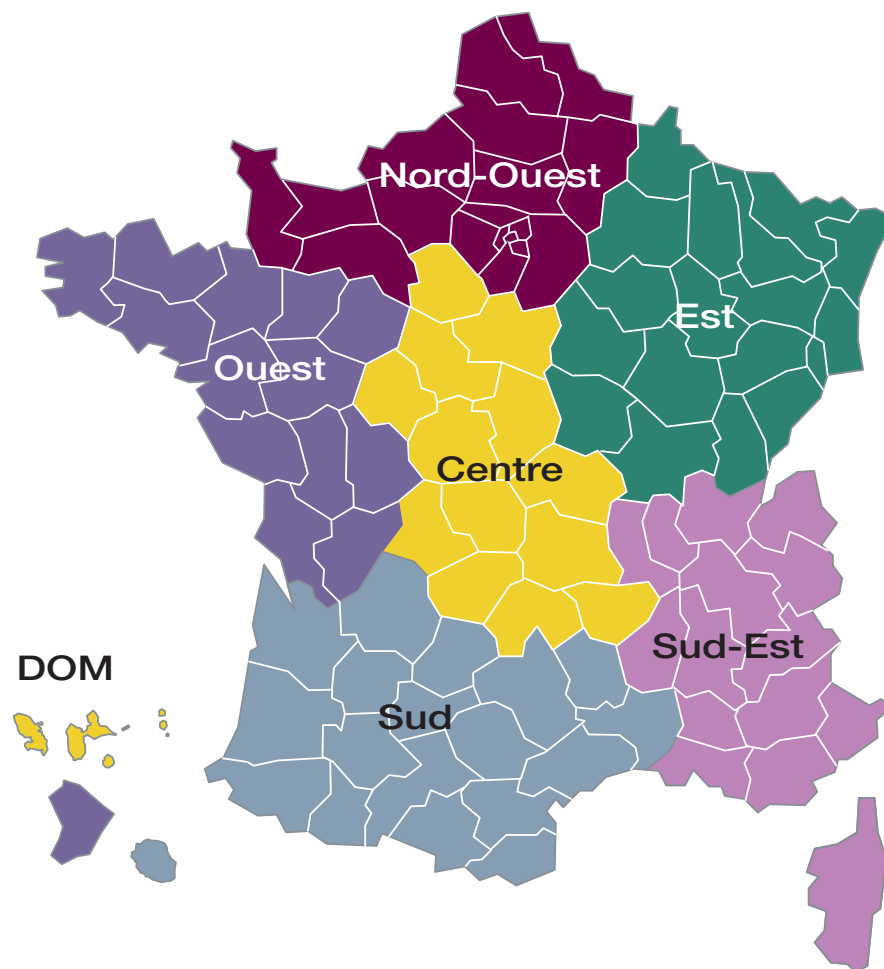
Sud

Innopolis Bât-B
414, rue de la Découverte
31670 Labège
Tél. : 05 61 00 31 90
Fax : 05 61 00 31 91
contactsud@vivea.fr

www.vivea.fr

Siège social

81, boulevard Berthier – 75017 Paris
Tél. : 01 56 33 29 00 – Fax : 01 56 33 29 19
contactsiège@vivea.fr



Ouest

9, rue André Brouard
49100 Angers
Tél. : 02 41 21 11 34
Fax : 02 41 21 11 35
contactouest@vivea.fr

Centre

Parc technologique de la Pardieu
9, allée Pierre-de-Fermat
63170 Aubière
Tél. : 04 73 29 47 20
Fax : 04 73 29 47 21
contactcentre@vivea.fr

DOM

Sur le plan administratif, la Martinique et la Guadeloupe sont gérées par la délégation Centre, la Guyane par la délégation Ouest et l'île de la Réunion par la délégation Sud

Martinique

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

Guadeloupe

Jardi Village
Lot 10
97122 Baie-Mahaut
Tél. : 05 90 60 15 11

Pour entrer en contact avec la délégation VIVEA la plus proche : 01 56 33 29 03

Service de traitement des dossiers 13-15, rue Flachet 75017 Paris