

Atelier 1 : Attractivité et communication des métiers et des formations

Proposition d'action n°

1

ACTION : Capitaliser et coordonner les initiatives locales de promotion des métiers de l'agriculture

Contexte	-De nombreuses initiatives locales existent, dans chaque département, pour faire connaître, et valoriser les métiers et les formations de l'agriculture. Cependant, ces initiatives sortent assez rarement de leur cadre local, alors qu'elles pourraient enrichir la réflexion dans d'autres départements, ou dans d'autres organismes
Contenu	Objectifs opérationnels : Connaître et faire connaître, les actions existantes en matière de promotion des métiers de l'agriculture dans les centres de formation, les missions locales / ANPE, les organismes agricoles... -développer les échanges et faire profiter de l'expérience des uns et des autres, afin de pouvoir reproduire et améliorer des expériences enrichissantes
	Objet : Réaliser une enquête exhaustive, relayée par des organismes de proximité, auprès de l'ensemble des acteurs concernés. Diffuser les résultats auprès des participants
	Outils : - inventaire des actions recensées et résultats de leur évaluation - le site Internet Etoile pourrait être utilisé pour l'échange des informations
Porteurs de l'action	L'AREFA, en coordination, avec des relais départementaux pour relancer les différents types d'organismes et les inciter à répondre
Périodicité et durée prévisionnelles	Mise à jour annuelle
Moyens humains, techniques...	Non défini
Partenariats et financeurs potentiels	Organisations professionnelles agricoles, organismes de formation, prescripteurs, DRAF-SRFD ; SUAF
Modalités d'évaluation	Développement quantitatif de ce type d'actions Diversification du champ des pistes d'actions recensées

Atelier 1 : Attractivité et communication des métiers et des formations

Proposition d'action n° 2

ACTION : Mettre en place un plan de communication sur les métiers, et sur les formations initiales existantes auprès du grand public

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> -Une image négative de l'agriculture auprès des jeunes, de leurs familles, des conseillers d'orientation... -Un constat en terme de conditions de vie et de travail difficiles dans certaines filières qui pénalisent l'orientation vers l'agriculture et les coopératives -Une image parfois négative également de l'apprentissage
Contenu	Objectifs opérationnels : Attirer plus de salariés dans l'agriculture et plus d'élèves dans les formations initiales
	Objet : <ul style="list-style-type: none"> - Développer un argumentaire commun aux acteurs de la promotion des métiers agricoles - Définir un plan de communication, dont les médias pourraient être des visites d'exploitation (écoles, collèges, grand public), des articles de presse, des interventions à la radio /TV
	Outils : <ul style="list-style-type: none"> - Réunir les acteurs de la promotion des métiers pour définir les arguments à utiliser - Faire ensuite appel à un prestataire extérieur, professionnel de la communication
Porteurs de l'action	AREFA Centre
Périodicité et durée prévisionnelles	Le plan de communication doit être pluri-annuel, il sera nécessaire de définir un calendrier.
Moyens humains, techniques...	Non défini
Partenariats et financeurs potentiels	Les partenariats devront être importants, afin de coordonner les actions du plan de communication : choix de l'exploitation à visiter...
Modalités d'évaluation	Prévoir l'évaluation de la portée du plan de communication par le prestataire

Atelier 1 : Attractivité et communication des métiers et des formations

Proposition d'action n° 3

ACTION : Promouvoir la formation continue auprès des actifs de l'agriculture "Pour la formation tout au long de sa vie"

Contexte	<p>-Des agriculteurs et salariés de l'agriculture qui se forment peu (taux d'accès à la formation de 18% pour les agriculteurs, 5% pour les salariés d'exploitations agricoles, 30% pour les salariés de coopérative).</p> <p>-Des agriculteurs "réfractaires" aux formations, par manque d'information ou à cause d'idées reçues (test/jugement, trop scolaire / théorique).</p> <p>-Des services de remplacement en développement, qui offrent des possibilités de remplacement aux agriculteurs qui souhaitent se former</p>
Contenu	Objectifs opérationnels : Augmenter le nombre de participants en formation continue
	<p>Objet : Développer un plan de communication en faveur de la formation continue en agriculture:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Promouvoir l'intérêt de se former (tout au long de sa vie) -Expliciter l'intérêt de formations non techniques -Expliquer les différentes modalités de formation -Promouvoir les dispositifs DIF, CIF, VAE et bilan de compétences -Faire connaître moyens pédagogiques employés
	<p>Outils : Création d'un groupe de travail entre les porteurs de l'action permettant:</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'élaborer un argumentaire en lien avec les initiatives nationales - de définir les modalités de sa mise en œuvre et sa diffusion
Porteurs de l'action	Les signataires de l'AURA : Chambre Régionale d'Agriculture, FAFSEA, VIVEA, OPCA2 Participation du GIP Alfa Centre
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Non défini
Partenariats et financeurs potentiels	Centres de formation, GIP Alfa Centre, DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	Réaliser un suivi chiffré du nombre de stagiaires en formation

Atelier 2 : Organisation du travail, externalisation, regroupements d'entreprises, conditions et qualité de vie

Proposition d'action n°

1

ACTION : Promotion de l'organisation du travail

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Une tradition agricole où le temps de travail ne se mesure pas - Des considérations sociétales sur le temps de travail qui ont changé - Des volontés de l'exploitant de gagner en qualité de vie - Une qualité de vie qui ne doit pas ternir l'image du métier - Une prise en compte limitée du poste Travail dans les résultats de l'entreprise
Contenu	<p>-Objectifs opérationnels : favoriser le passage à acte des exploitants dans la maîtrise de l'organisation du travail</p> <p>-Objet : Communiquer sur les bénéfices économiques et sur l'amélioration de la qualité de vie</p> <p>-Outils : Sensibilisation des techniciens de terrain Développer un argumentaire Témoignages d'agriculteurs Mise en réseau d'expériences</p>
Porteurs de l'action	Coordinations régionales et départementales d'organisation du travail
Périodicité et durée prévisionnelles	En continu sur l'année et pérenne
Moyens humains, techniques...	Chargé(e) de mission Argumentaire Mise en place de réseaux Identification de témoignage-clefs
Partenariats et financeurs potentiels	Coopératives, EDE, Contrôle Laitier, MSA, CER, CUMA, Groupements d'employeurs, Services de remplacement, Départements, Région, Europe, Banques
Modalités d'évaluation	Nombre d'articles Nombre d'actions concrètes

Atelier 2 : Organisation du travail, externalisation, regroupements d'entreprises, conditions et qualité de vie

Proposition d'action n°

2

ACTION : Formation à l'organisation du travail

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Une tradition agricole où le temps de travail en se mesure pas - Un poids économique du poste travail (dont salariés agricoles) important dans les résultats d'exploitation (estimé à 40% des charges)
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> -Objectifs opérationnels : introduire la dynamique humaine dans l'apprentissage et l'exercice de la profession agricole -Objet : Intervenir sur la formation initiale et continue. Renforcer l'analyse de l'organisation du travail au cours de l'installation -Outils : Création d'un module spécifique en formation initiale et continue
Porteurs de l'action	Enseignement agricole Chambre d'Agriculture
Périodicité et durée prévisionnelles	Annuelle et pérenne
Moyens humains, techniques...	Formateurs Intervenants professionnels
Partenariats et financeurs potentiels	Centre de formation professionnel, ADASEA, CER, EDE, Conseil Général, Point info, VIVEA, Conseil Régional
Modalités d'évaluation	Nombre d'inscriptions en formation continue pour les modules dédiés Nombre d'interventions dans l'enseignement

Atelier 2 : Organisation du travail, externalisation, regroupements d'entreprises, conditions et qualité de vie

Proposition d'action n° 3

ACTION : Médiateur organisationnel

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Un développement marqué des formes sociétaires et du partage du travail - Des relations qui ne sont pas que professionnelles (exemple d'exploitations familiales en cours de transmission) - Des échecs importants à la concrétisation de ces projets liés à des problèmes entre hommes - Un passage du tacite à l'écrit obligatoire
Contenu	<p>-Objectifs opérationnels : pérenniser la mise en commun de moyens</p> <p>-Objet : définir les objectifs et les compétences individuelles puis communes au service de l'entreprise</p> <p>-Outils :</p> <p><i>Médiateur:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Formuler la stratégie de l'entreprise - Définir la répartition des tâches et les règles de vie - Mettre à plat les règles de gestion économique <p><i>Réseau:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer un réseau entourant ce médiateur
Porteurs de l'action	Chambres Départementales d'Agriculture
Périodicité et durée prévisionnelles	<p>A l'émergence de projet</p> <p>A la constitution de l'activité</p> <p>Puis tous les 2 ans environ</p>
Moyens humains, techniques...	<p>Compétences en relations humaines</p> <p>Mise en place d'une banque de données sur les expériences et les compétences requises</p>
Partenariats et financeurs potentiels	CDA, CER, EDE, MSA, Syndicalisme agricole
Modalités d'évaluation	<p>Taux de satisfaction à 1 an</p> <p>Taux de survie à 5 ans des exploitations bénéficiaires et non bénéficiaires</p>

Atelier 2 : Organisation du travail, externalisation, regroupements d'entreprises, conditions et qualité de vie

Proposition d'action n° 4

ACTION : Mise en place d'une coordination départementale portant sur l'organisation du travail

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Une action expérimentale à l'échelle d'1 ou 2 départements - A généraliser à l'ensemble de la région
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> -Objectifs opérationnels : coordonner au niveau départemental les compétences et les moyens des structures professionnelles agricoles -Objet : Réunir l'ensemble des partenaires: créer et faire vivre le partenariat sur la thématique de l'organisation du travail (moyens, compétences, actions) -Outils : Animateur départemental
Porteurs de l'action	Chambres Départementales d'Agriculture et professionnels impliqués
Périodicité et durée prévisionnelles	Pérenne
Moyens humains, techniques...	Réunion organisée, préparée et animée par l'animateur 1 fois par mois pendant 6 mois à 1 an 1 fois par trimestre ou semestre ensuite
Partenariats et financeurs potentiels	Mise à disposition des OPA Europe, Etat, Région, Département
Modalités d'évaluation	Réalisation d'actions concrètes sur le terrain Satisfaction des partenaires porteurs du projet

Atelier 3 : Accompagnement aux évolutions des structures coopératives

Proposition d'action n°

1

ACTION : Renforcer l'attractivité du périmètre coopératif et l'esprit coopératif

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Un nombre d'adhérents coopérateurs en baisse - Une pyramide des âges défavorable. - Un esprit coopératif en péril - Des adhérents et administrateurs, principaux vecteurs de l'image et de la communication de l'entreprise
Contenu	<p>-Objectifs opérationnels : renforcer l'esprit coopératif au niveau des adhérents, des administrateurs et des salariés. Recruter de nouveaux coopérateurs.</p> <p>-Objet : Développer une communication vers les coopérateurs au niveau du conseil d'administration et des adhérents Développer et partager l'esprit d'entreprise en interne</p> <p>-Outils : Diffusion des valeurs coopératives auprès des adhérents et des salariés: <ul style="list-style-type: none"> - Coopérative = prolongement de l'exploitation (« total processing ») - Projets de métiers entre salariés et adhérents: du producteur au produit fini Communication interne: <ul style="list-style-type: none"> - Partager l'esprit de l'entreprise autour d'un projet, de sa stratégie et sa culture d'entreprise - Au niveau des adhérents, salariés mais aussi administrateurs Formation des adhérents pour faire découvrir la coopérative avec le relais de salariés Formation des administrateurs sur: <ul style="list-style-type: none"> - l'évolution des contraintes économiques - répartition des rôles entre administrateurs et administratifs pour plus de clarté et de visibilité (notamment au niveau du management des salariés) Formation des salariés sur l'esprit coopératif (pourquoi une coopérative?) Formation des salariés à la communication </p>
Porteurs de l'action	Entreprises
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Développement d'un projet de métier, territoire ou entreprise
Partenariats et financeurs potentiels	VIVEA pour la formation des administrateurs et adhérents OPCA2 pour les formations salariés
Modalités d'évaluation	Non défini

Atelier 3 : Accompagnement aux évolutions des structures coopératives

Proposition d'action n°

2

ACTION : Développer une communication externe

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Une coopération qui maîtrise mal sa communication interne et externe - Une méconnaissance de la part de publics extérieurs quand le mot coopération ne s'associe pas avec une mauvaise image (plutôt rétrograde) - Peu de poids médiatique, excepté les filières à haute densité de main d'œuvre (Arboriculture = 1500 emplois) - Un lien coopératif qui se délite (voire, selon certains « brisé »)
Contenu	<p>-Objectifs opérationnels : améliorer l'image des coopératives pour recruter de nouveaux adhérents, faciliter le recrutement et redynamiser la coopération régionale</p> <p>-Objet : Communiquer autour d'un projet positif de l'agriculture (autour des biocarburants, du développement durable et de l'énergie par exemple), qu'il soit projet de territoire ou projet de métier ou d'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lier l'agriculture au produit fini -Lier le consommateur aux productions de son territoire <p>-Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> Médias Portes ouvertes de la coopérative Magasins de vente Marketing (augmentation du budget marketing) Salons (Salon de l'Agriculture)
Porteurs de l'action	Coopératives
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Non défini
Partenariats et financeurs potentiels	Région (salons)
Modalités d'évaluation	Non défini

Atelier 3 : Accompagnement aux évolutions des structures coopératives

Proposition d'action n°

3

ACTION : Optimiser le management opérationnel

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Un contexte socio-économique ne favorisant pas l'investissement au travail (35 h) ou la prise de responsabilité - Un management opérationnel parfois approximatif dans les entreprises - Une nécessité de performance à faire partager - Une nécessité de fidéliser et fédérer autour un projet commun
Contenu	<p>-Objectifs opérationnels : donner l'envie aux salariés</p> <hr/> <p>-Objet : Passer à un management opérationnel participatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer la culture de l'entreprise - Développer la culture d'équipe - Développer la notion de missions <hr/> <p>-Outils : Formations internes Sensibilisation au niveau de la formation initiale, dans des modules de management Création de modules de management au niveau de la formation continue</p>
Porteurs de l'action	Entreprises
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Formation des agents en interne et suivi du manager supérieur Formation interne et transfert
Partenariats et financeurs potentiels	OPCA2
Modalités d'évaluation	Non défini

Atelier 3 : Accompagnement aux évolutions des structures coopératives

Proposition d'action n°

4

ACTION : Accompagner la promotion interne

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Des managers opérationnels qui sont de plus en plus souvent issus de la promotion interne (grande spécificité technique, faiblesse des notions managériales en formation initiale, potentiel existant en interne...) - Un niveau de formation initiale ou de pré-requis pour remplir la fonction qui n'est pas en adéquation avec les besoins: <ul style="list-style-type: none"> - les connaissances opérationnelles et l'expertise existent - tout ce qui entoure le management (la formalisation par exemple), est plus difficilement maîtrisé
Contenu	- Objectifs opérationnels : mettre à niveau les managers opérationnels issus de la promotion interne.
	- Objet : Former ses managers opérationnels sous forme de Parcours Métiers
	-Outils : Formation par modules qui peuvent s'axer, par exemple, autour de thèmes comme: <ul style="list-style-type: none"> - « Savoir s'exprimer en public » - « Rédiger un compte-rendu » - « Résoudre les conflits » Formations pratiques Rôle des CQP et des formations adaptées à l'entreprise
Porteurs de l'action	Entreprises
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Formation des agents en interne et/ou en externe
Partenariats et financeurs potentiels	OPCA2
Modalités d'évaluation	Non défini

Atelier 3 : Accompagnement aux évolutions des structures coopératives

Proposition d'action n°

5

ACTION : Anticiper la montée en puissance de l'apprentissage

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Une proportion d'apprentis variable d'une entreprise à l'autre. - Des coopératives qui forment et qui ont du mal à garder les éléments qui partent dans des structures privées après avoir reçu leur formation - Un taux obligatoire de salariés apprentis qui va passer à 2% puis 3% dans les prochaines années, alors que les entreprises comptent actuellement environ 1% d'apprentis
Contenu	<p>-Objectifs opérationnels : se mettre en capacité d'accueillir et d'intégrer les futurs apprentis dans l'entreprise. Objectif secondaire: faire découvrir l'esprit coopératif à un public extérieur</p> <p>-Objet : Développer les capacités d'accueil, d'intégration et de formation en interne pour les apprentis</p> <p>-Outils : Développement de capacités d'accueil</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir l'objectif de l'apprentissage. Identifier et formaliser ses missions. - Prévoir des parcours internes pour les apprentis: réalisation d'un parcours sur plusieurs postes au sein de l'entreprise (développement de la polyvalence : multi-métiers) - Prévoir des sujets de stages <p>Développement de capacités d'intégration:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valoriser le statut de l'apprenti : le considérer comme un investissement - Prévoir les apprentis dans la structure de l'entreprise - Anticiper et pouvoir recruter dans le réservoir d'apprentis <p>Développement des capacités de formation:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Formaliser la transmission de savoir-faire -Former des tuteurs au niveau pédagogique -Développer un outil de suivi de la transmission -Optimiser le lien avec les organismes de formation (visite d'entreprise, rencontre élèves/professionnels, suivi des élèves en alternance...)
Porteurs de l'action	Entreprises
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Développement du tutorat également à prévoir
Partenariats et financeurs potentiels	OPCA2, DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	Non défini

Atelier 3 : Accompagnement aux évolutions des structures coopératives (réalisé dans atelier stratégie/pilotage)

Proposition d'action n°

6

ACTION : Développer les parcours de professionnalisation

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Un contexte économique en mutation - Des métiers qui évoluent fortement et se spécialisent - Des formations initiales qui ne rendent pas toutes le jeune employable ou opérationnel
Contenu	<p>-Objectifs opérationnels : rendre opérationnel les jeunes issus de leur cursus de formation ou les personnes issues d'un autre métier</p> <hr/> <p>-Objet : Faire faire un parcours de professionnalisation au sein de l'entreprise</p> <hr/> <p>-Outils : Parcours de professionnalisation Modules de formations courtes (minimum 49h) Tutorat</p>
Porteurs de l'action	Entreprises
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Non défini
Partenariats et financeurs potentiels	OPCA2 (via les contrats ou période de professionnalisation), DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	Non défini

Atelier 3 : Accompagnement aux évolutions des structures coopératives

Proposition d'action n°

7

ACTION : Développer les échanges entre responsables de formation des entreprises coopératives

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Des initiatives individuelles qui pourraient être reprises et adaptées à d'autres contextes - Peu d'échanges effectifs réalisés - Mais des synergies qui pourraient se créer autour du noyau formé au cours des réunions OPCA2 - De nouveaux outils de communication et d'échange à utiliser
Contenu	<p>-Objectifs opérationnels : optimiser la gestion des RH et de la formation au sein de l'entreprise. S'approprier les expériences des autres au sein d'un espace échange de bonnes pratiques.</p> <p>-Objet : Mutualiser l'information et le retour d'expériences lors d'échanges physiques ou immatériels (gain de temps) : apports croisés avec des échanges de pratiques</p> <p>-Outils : Réunions physiques ou téléphoniques Création d'un espace d'échange permanent et virtuel (blog ou forum), au-delà de réunions physiques. Création d'outils communs (guide d'accueil de stagiaire, guide du tuteur par exemple)</p>
Porteurs de l'action	OPCA2
Périodicité et durée prévisionnelles	S'imposer un rythme de réunion semestriel En temps réel avec les outils dématérialisés
Moyens humains, techniques...	Espace d'échange commun Modérateur/animateur (OPCA2)
Partenariats et financeurs potentiels	A voir selon les thèmes développés OPCA2, DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	Non défini

Atelier 3 : Accompagnement aux évolutions des structures coopératives (réalisé dans atelier stratégie/pilotage)

Proposition d'action n°

8

ACTION : Développer les contrats de professionnalisation

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Un contexte économique en mutation - Des métiers qui évoluent fortement et se spécialisent - Des formations initiales qui ne rendent pas toutes le jeune employable ou opérationnel
Contenu	<p>Objectifs opérationnels : rendre opérationnels les jeunes issus de leur cursus de formation ou les personnes issues d'un autre métier</p>
	<p>Objet : Faire faire un parcours de professionnalisation au sein de l'entreprise</p>
	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Parcours de professionnalisation -Modules de formations courtes (minimum 49h) -Tutorat
Porteurs de l'action	Entreprises
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Non défini
Partenariats et financeurs potentiels	OPCA2, DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	Non défini

Atelier 4 : Optimisation des synergies entre centres de formation – praticiens – milieu socio-professionnel

Proposition d'action n°

1

ACTION : Élaborer une charte d'accueil des apprenants dans l'entreprise à destination des maîtres de stage

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> -Un public d'élèves qui a changé (d'origine moins agricole, voire urbaine), des maîtres de stage qui n'ont pas toujours bien intégré ces évolutions -Des maîtres de stage qui ne remplissent pas toujours bien leur rôle -Des formateurs parfois éloignés du monde agricole (pas d'expérience ou d'origine agricole)
Contenu	<p>Objectifs opérationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir les obligations/bonnes pratiques du centre de formation et du professionnel - Mettre en place une évaluation systématique de la prise en compte des bonnes pratiques de la charte (Questionnaire d'évaluation en début et fin de stage) - Mettre en place un réseau de maîtres de stages <p>Objet :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mettre en place le référentiel des bonnes pratiques -Accompagner l'appropriation de la charte par des « mini » formation d'1/2 journée. -Coupler la réunion/formation avec une partie plus technique pour identifier les freins et facteurs de réussite relative à la démarche de professionnalisation des maîtres de stage <p>Outils : s'inspirer des chartes mises en œuvre dans d'autres secteurs professionnels</p>
Porteurs de l'action	DRAF-SRFD
Périodicité et durée prévisionnelles	<p>En deux temps :</p> <p>1- Réunions de travail avec des professionnels et des enseignants (tous secteurs d'activités)</p> <p>2- Mise en validation de la charte par un panel d'acteurs concernés par le projet (pilote, Région, professionnel et enseignants)</p>
Moyens humains, techniques...	Enseignement, professionnels
Partenariats et financeurs potentiels	Région, MSA, inspection du travail, organisations professionnelles
Modalités d'évaluation	Formalisation, promotion et utilisation de la charte et de son évaluation Vie du réseau

Atelier 4 : Optimisation des synergies entre centres de formation – praticiens – milieu socio-professionnel

Proposition d'action n°

2

ACTION : Identifier des pôles de compétence sur un territoire donné

Contexte	-Une offre de formation importante (notamment en formation continue). -Peu de synergies existent entre différents centres de formation
Contenu	Objectifs opérationnels : - Mettre à disposition de l'apprenant « le cœur de métier » d'un établissement, d'une structure de formation donné - Favoriser les bons partenariats et la mobilité des pédagogues / formateurs/ professionnels
	Objet : - Optimiser les structures d'accueil - Mettre en relation les acteurs de la formation entre eux et mais aussi les professionnels (en ayant décliné les grands secteurs d'activité / territoire)
	Outils : exploitation des réseaux existants
Porteurs de l'action	Centres de formation – fonds de formation – organisations professionnelles
Périodicité et durée prévisionnelles	Travail en deux temps : -Établir des critères d'identification d'un pôle sur une compétence donnée. Ces critères doivent répondre aux deux dimensions suivantes : « on sait l'enseigner et on sait expérimenter la compétence » -Puis en fonction des critères, identifier les compétences sur territoire donné (notion d'ancrage économique par rapport à un territoire en lien par exemple avec une filière)
Moyens humains, techniques...	DRAF-SFRD et Région + porteurs de l'action
Partenariats et financeurs potentiels	Région, MSA, organisations professionnelles, DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	Des pôles de compétences bien identifiés

Atelier 4 : Optimisation des synergies entre centres de formation – praticiens – milieu socio-professionnel

Proposition d'action n° 3

ACTION : Élaborer une cartographie des pôles de compétences / de l'offre de formation des différentes structures

Contexte	-Une offre de formation importante (notamment en formation continue). -Peu de synergies existent entre différents centres de formation -Une méconnaissance des compétences respectives des centres de formation par les acteurs
Contenu	Objectifs opérationnels : - Rendre lisible des pôles de compétences auprès de l'ensemble des acteurs de la formation - Rendre lisible des pôles de compétences auprès des professionnels et des apprenants, prescripteurs...
	Objet : Mettre en relation les acteurs de la formation entre eux et mais aussi les professionnels (en ayant décliné les grands secteurs d'activité /territoire)
	Outils : développer une carte des compétences (outil de communication) et exploiter les réseaux existants
Porteurs de l'action	Centres de formation – fonds de formation – organisations professionnelles
Périodicité et durée prévisionnelles	
Moyens humains, techniques...	DRAF-SFRD et Région + porteurs de l'action
Partenariats et financeurs potentiels	Région, MSA, organisations professionnelles, DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	-Existence de la carte de compétence, diffusion, et utilisation -Existence du réseau -Carte consultable sur les différents sites (centres de formation, Région, fonds de formation..)

Atelier 4 : Optimisation des synergies entre centres de formation – praticiens – milieu socio-professionnel

Proposition d'action n°

4

ACTION : Optimiser les structures d'accueil en créant et multipliant les partenariats, et en les mettant en réseaux – Établissements Privés/Publics - Professionnels / Centres de Formation

Contexte	-Une offre de formation importante (notamment en formation continue). -Peu de synergies existent entre différents centres de formation
Contenu	Objectifs opérationnels : -Organiser les complémentarités de compétences entre les structures de formation -Améliorer les compétences de l'apprenant et son employabilité -Donner de la lisibilité à l'offre
	Objet : Formaliser des partenariats possibles par pôles de compétences et les illustrer par des actions concrètes
	Outils : la carte des compétences et exploitation des réseaux existants.
Porteurs de l'action	Centres de formation – fonds de formation – organisations professionnelle
Périodicité et durée prévisionnelles	Travail amont a réalisé Établir des critères d'identification d'un pôle sur une compétence donnée
Moyens humains, techniques...	DRAF-SFRD et Région + porteurs de l'action
Partenariats et financeurs potentiels	Région, MSA, organisations professionnelles, DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	Nombre de conventions de partenariat, mises à disposition, prestations, conventions de stages (en entreprise)

Atelier 5 : Stratégie d'entreprise – pilotage - performances économiques.

Proposition d'action n°

1

ACTION : Echanger collectivement pour orienter ses stratégies

Contexte	<p>-Des chefs d'entreprise qui sont de plus en plus seuls et isolés géographiquement pour prendre des décisions stratégiques (démographie agricole)</p> <p>-Un effet de levier (échanges d'expériences, d'informations, confrontation d'idées) par une réflexion en groupe qui permet d'inciter les exploitants à prendre du recul</p> <p>-Une stratégie de groupe qui permet de sortir de la gestion quotidienne et de « s'obliger à »...</p>
Contenu	Objectifs opérationnels : Permettre aux chefs d'entreprise de faciliter leur prise de décision
	Objet : Organiser des groupes de réflexion locaux sur un territoire restreint
	<p>Outils :</p> <p>Deux outils complémentaires à développer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la base émergence de groupes locaux de réflexion qui peuvent être issus des GDA - Utilisation possible des NTIC pour faciliter les échanges et prendre le relais de réunions physiques (les exploitants sont de plus en plus isolés géographiquement): <ul style="list-style-type: none"> - conférences téléphoniques - forums de discussion - blogs <p>Formation éventuelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - des techniciens pour faire émerger ces groupes - des exploitants pour l'utilisation des NTIC
Porteurs de l'action	Pas de porteur identifié
Périodicité et durée prévisionnelles	Rencontres ou échanges qui peuvent être mensuels
Moyens humains, techniques...	<p>Animateur pour le groupe de réflexion</p> <p>Moyens humains et techniques pour des rencontres immatérielles (modérateurs/animateur, hébergement, coûts de gestion annexes)</p>
Partenariats et financeurs potentiels	Mobilisation de tout l'appareil de conseillers terrain (CDA, CER, OP...) pour faire émerger ces groupes
Modalités d'évaluation	<p>Nombre de groupes créés</p> <p>Nombre d'exploitants concernés</p>

Atelier 5 : Stratégie d'entreprise – pilotage - performances économiques.

Proposition d'action n° 2

ACTION : Utiliser des outils d'autodiagnostic

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Des chefs d'entreprise qui sont isolés et qui sont parfois réticents à faire faire le bilan de leur entreprise par l'extérieur - Des outils d'autodiagnostic qui existent et qui ont été développés pour d'autres vocations (formation) ou d'autres situations (exploitants au Canada) - Un outil qui doit être utilisé avant d'être en difficulté
Contenu	<p>Objectifs opérationnels : permettre de faire le point sur son entreprise et réfléchir sur sa situation. L'autodiagnostic peut servir de révélateur</p> <p>Objet : Utiliser un outil d'autodiagnostic pour définir les faiblesses mais aussi les forces de son entreprise. Peut être un révélateur pour repenser son projet technique ou professionnel</p> <p>Outils : Autodiagnostic qu'il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - construire et contextualiser - mettre à disposition (via Internet par exemple) - faire appliquer - suivre
Porteurs de l'action	S'appuyer sur les CER qui ont la connaissance de ses outils
Périodicité et durée prévisionnelles	Doit avoir un caractère répétitif pour mesurer les écarts dans le temps
Moyens humains, techniques...	Autodiagnostic suivi d'un système de projection vers d'autres applications (autres outils comme le bilan de compétence, accompagnement post-diagnostic...)
Partenariats et financeurs potentiels	Autres structures utilisant déjà des autodiagnostic
Modalités d'évaluation	<p>Nombre d'outils formalisés (par filière par exemple)</p> <p>Nombre d'agriculteurs ayant utilisé l'outil (ou nombre de téléchargement par exemple)</p>

Atelier 5 : Stratégie d'entreprise – pilotage - performances économiques.

Proposition d'action n°

3

ACTION : Repenser son projet professionnel

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Un tissu agricole en mutation: perte de pouvoir économiques, circuits économiques non sécurisés... - De fortes interrogations sur l'avenir professionnel - La nécessité de construire de nouveaux projets pour ne pas s'inscrire dans une continuité stérile - Certains exploitants envisagent des sorties de l'agriculture
Contenu	<p>Objectifs opérationnels : construire ou consolider un projet professionnel Objectif secondaire: faire émerger des besoins de formation</p>
	<p>Objet : Utiliser l'outil bilan de compétence pour redéfinir un projet professionnel</p>
	<p>Outils :</p> <p>Bilan de compétences qui peut se dérouler en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - partie collective - partie individuelle <p>Formation à la conduite de projet</p>
Porteurs de l'action	Syndicalisme agricole, CDA
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Ceux du bilan de compétence (1 à 2 K€ par personne)
Partenariats et financeurs potentiels	VIVEA, FAFSEA surtout sur la partie collective, DRAF-SRFD S'appuyer sur l'expérience d'Eure-et-Loir
Modalités d'évaluation	Nombre de professionnels ou salariés ayant réalisés un bilan de compétences Nombre de projets réalisés

Atelier 5 : Stratégie d'entreprise – pilotage - performances économiques.

Proposition d'action n°

4

ACTION : Développer le tutorat

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Des exploitants qui doivent devenir des chefs d'entreprise: comprendre et appréhender l'entreprise sous toutes ses facettes - Des installations qui se transforment en véritables création/transmission d'entreprise allant au-delà d'un projet technico-économique - Des JA qui n'ont parfois pas la maturité ou la formation pour aborder tous ces aspects (ce qui se traduit parfois par des EPI limités)
Contenu	Objectifs opérationnels : accompagner les jeunes installés pour définir une stratégie d'entreprise pérenne
	Objet : Développer le tutorat pour permettre la transmission de connaissances et avoir du recul par rapport à la fonction de production de l'entreprise
	Outils : Accompagnement de l'installation par un tuteur (qui peut être le cédant) Formation de tuteurs
Porteurs de l'action	JA?
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Non défini
Partenariats et financeurs potentiels	Réseaux bancaires (qui pourront limiter ainsi les difficultés économiques de leurs clients), DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	Nombre d'installation accompagnées par des tuteurs Taux de survie des entreprises agricoles

Atelier 5 : Stratégie d'entreprise – pilotage - performances économiques.

Proposition d'action n°

5

ACTION : Développer la culture de marché par le benchmark

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Des exploitants de plus en plus chefs d'entreprise de TPE : des similitude par rapport au tissu artisanal et entrepreneurial - Une concurrence de plus en plus mondialisée: un positionnement des exploitations sur l'échiquier mondial
Contenu	<p>Objectifs opérationnels : amener les exploitants à repositionner leur stratégie en ayant une vision économique élargie</p> <hr/> <p>Objet : Faire un benchmark avec:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le tissu agricole étranger - les exploitations agricoles d'autres régions/secteurs - le tissu artisanal - les TPE d'autres secteurs <hr/> <p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> Visite d'entreprises Voyages Diffusion de compte-rendus
Porteurs de l'action	Groupe d'exploitants ou démarches individuelles
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Accompagnement avant comparaison pour mieux cibler et retirer les bénéfices de la démarche
Partenariats et financeurs potentiels	CER, Coopératives, Consulaires
Modalités d'évaluation	Non défini

Atelier 5 : Stratégie d'entreprise – pilotage - performances économiques.

Proposition d'action n°

6

ACTION : Développer la culture de résultat technico-économique plutôt que celle du rendement

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Des exploitants qui doivent optimiser leurs résultats économiques - Même si ce dernier constat est une évidence, les exploitants ne trouvent pas toujours le temps pour analyser et prévoir l'évolution de leurs résultats économiques - Des décisions technico-économiques qui se font parfois en fonction d'assurance de quantité de récolte (rendement) plutôt que d'anticipation sur les résultats économiques (exemple sur le fait de mettre une quantité d'intrants ou de phytosanitaires donnés) - Des indicateurs qui existent et qui ne sont pas utilisés: souvent seule l'évolution de la trésorerie est analysée
Contenu	<p>Objectifs opérationnels : améliorer les résultats d'une exploitation et optimiser le pilotage économique</p> <p>Objet : Utiliser des indicateurs (économiques ou non-économiques: temps, matières...) pour l'élaboration de processus de décisions technico-économiques</p> <p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Construction d'indicateurs/tableau de bord -Utilisation de ses indicateurs en temps réel (suivi de leur évolution et des écarts) -Comparaison avec des références économiques (incidences de choix d'itinéraires techniques) -Formation nécessaire des exploitants
Porteurs de l'action	CER, CDA, EDE
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	<p>Sensibilisation des exploitants (démonstration de l'intérêt de la méthode)</p> <p>Formation des exploitants</p> <p>Mise en place dans les exploitations (papier ou informatique)</p> <p>Suivi mensuel au départ</p>
Partenariats et financeurs potentiels	<p>Un gros travail pour sensibiliser et prescrire car les formations de ce type sont sous-utilisées.</p> <p>Des prescripteurs à mobiliser: Coopératives, réseaux bancaires et autres organismes économiques</p>
Modalités d'évaluation	Non défini

Atelier 6 : Développement des ressources humaines – management de proximité – parcours professionnels des salariés – développement personnel des exploitants

Proposition d'action n°

1

**ACTION : Associer à toute formation managériale une étape de
transposition et d'accompagnement terrain**

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Des carences en formation initiale sur la fonction de manager - Des besoins d'actualisation des connaissances en matière de droit du travail - Une faible utilisation de la formation - Le retour sur investissement des formations managériales n'est pas immédiatement apparent aux yeux des agriculteurs
Contenu	Objectifs opérationnels : adapter les offres de formation managériales aux besoins de l'entreprise, rendre plus efficaces ces formations
	Objet : Réduire éventuellement le face à face pédagogique pour privilégier une étape de transposition en situation réelle
	Outils : compétence pédagogique du formateur
Porteurs de l'action	VIVEA, FAFSEA, OPCA2 (évolution du cahier des charges)
Périodicité et durée prévisionnelles	
Moyens humains, techniques...	
Partenariats et financeurs potentiels	
Modalités d'évaluation	

Atelier 6 : Développement des ressources humaines – management de proximité – parcours professionnels des salariés – développement personnel des exploitants

Proposition d'action n° 2

ACTION : Mettre en œuvre des outils d'accompagnement à la gestion des Ressources humaines

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Des carences en formation initiale sur la fonction de manager - Des besoins d'actualisation des connaissances en matière de droit du travail - Une faible utilisation de la formation - Le retour sur investissement des formations managériales n'est pas immédiatement apparent aux yeux des agriculteurs
Contenu	Objectifs opérationnels : <ul style="list-style-type: none"> - Professionnaliser le chef d'entreprise concernant la dimension RH - Déclencher des plans d'actions RH
	Objet : <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre une démarche globale par le biais d'un diagnostic RH au niveau de l'organisation de l'entreprise et des pratiques RH (recrutement fidélisation / intégration des salariés, politique de rémunération- compétences d'animation de l'encadrement de proximité...) - Recueillir l'avis croisé des différents acteurs de l'entreprise : chef d'exploitation, salariés, chefs d'équipe
	Outils : Diagnostic RH
Porteurs de l'action	Centres de formation - fonds de formation - organisations professionnelles
Périodicité et durée prévisionnelles	S'appuyer sur des expériences déjà en œuvre (FDSEA du Vaucluse et la station d'expérimentation du Sileban)
Moyens humains, techniques...	Région + porteur de l'action
Partenariats et financeurs potentiels	Région, organisations professionnelles, fonds de formation
Modalités d'évaluation	Nombre de diagnostics RH mis en œuvre

Atelier 6 : Développement des ressources humaines – management de proximité – parcours professionnels des salariés – développement personnel des exploitants

Proposition d'action n°

3

ACTION : Pérenniser des emplois non qualifiés (passer d'un CDD à un CDI) - Promouvoir les groupements d'employeurs

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Constats en terme de conditions de travail, de carences concernant la reconnaissance / la valorisation du travail des salariés - Un niveau de qualification des salariés agricoles faible - Des difficultés de recrutement de salariés qualifiés ou qualifiables (des compétences rares - Un contexte de transfert du travail familial vers le travail salarié dans les exploitations agricoles (travail extérieur des conjoints)
Contenu	Objectifs opérationnels : Valoriser le gisement de travail précaire en emplois partagés durables
	Objet :
	Outils : s'inspirer des chartes mises en œuvre dans d'autres secteurs professionnels
Porteurs de l'action	La collectivité territoriale, les syndicats de salariés et le groupement d'employeurs
Périodicité et durée prévisionnelles	<p>En deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pendant 6 mois environ, effectuer un travail d'inventaire en collaboration avec les élus locaux - Définir un territoire cohérent d'intervention et l'inscrire dans un projet rural
Moyens humains, techniques...	En lien avec les élus locaux
Partenariats et financeurs potentiels	Les élus locaux, Région...
Modalités d'évaluation	Nombre de CDI créés, nombre de groupements d'employeurs nouveaux

Atelier 7 : Développement durable, environnement, énergie, services

Proposition d'action n°

1

ACTION : Développement de filières locales non-alimentaires

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> - Un développement des valorisations non-alimentaires qui territorialise l'économie: une nécessité de proximité entre gisement et utilisateurs/consommateurs - Une baisse de revenus liée prix à la production : perte de valeur ajoutée - Une insertion possible des agriculteurs ou de groupements d'agriculteurs dans l'économie locale, en direction des consommateurs finaux (des projets de transformation de taille limitée ne nécessitant pas forcément l'intervention de groupes coopératifs)
Contenu	Objectifs opérationnels : <ul style="list-style-type: none"> - diversifier, maintenir et augmenter les sources de revenus - territorialiser la valeur ajoutée jusqu'au consommateur final
	Objet : créer des projets collectifs à l'échelle locale valorisant les productions du secteur
	Outils : Montage de groupement de producteurs Développement de nouvelles compétences Etude de faisabilité
Porteurs de l'action	Groupes locaux d'agriculteurs et structures professionnelles
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Aide à l'investissement: <ul style="list-style-type: none"> - immatériel: étude de faisabilité - matériel: ingénierie
Partenariats et financeurs potentiels	OPA, banques, ADEME, Région, Département, collectivités locales, fonds d'assurance formation
Modalités d'évaluation	Nombre de projets étudiés Nombre de projets réalisés Emplois induits

Atelier 7 : Développement durable, environnement, énergie, services

Proposition d'action n°

2

ACTION : Appropriation du développement durable par les agriculteurs

Contexte	<p>- La notion de développement durable est fortement associée à l'agriculture biologique et à un mouvement syndical alternatif: « le développement durable n'est pas perçu comme une amélioration du professionnalisme mais comme une contrainte d'écologistes urbain »</p> <p>- Il est une opportunité de support à une communication positive sur l'agriculture.</p>
Contenu	Objectifs opérationnels : intégrer la qualité professionnelle de l'agriculture durable
	Objet : valoriser les actions existantes auprès des agriculteurs
	Outils : Aider à la vulgarisation de la démarche Porter le discours dans les structures professionnelles Utilisation de l'autoévaluation de développement durable
Porteurs de l'action	Chambres d'Agriculture et syndicalisme Coopératives Enseignement agricole
Périodicité et durée prévisionnelles	Durable
Moyens humains, techniques...	Information, sensibilisation Relais Chambres Syndicats Financements d'outils d'aide à la décision
Partenariats et financeurs potentiels	Agence de l'Eau, Etat, Région, Europe, DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	Nombre de démarches d'évaluation réalisées

Atelier 7 : Développement durable, environnement, énergie, services

Proposition d'action n°

3

ACTION : Communication - Information

Contexte	- L'agriculture est perçue comme une activité polluante, alors qu'elle participe au maintien d'un patrimoine naturel
Contenu	Objectifs opérationnels : revaloriser l'image de l'agriculture régionale auprès du grand public
	Objet : promouvoir le développement durable via le contact direct avec le grand public (visite de ferme) et les autres moyens de communication (presse, TV)
	Outils : Médias traditionnels (TV, presse) Ferme pédagogique en périurbain Formation à communiquer sur le travail
Porteurs de l'action	OPA et exploitants
Périodicité et durée prévisionnelles	Pérenne avec une grosse impulsion au démarrage
Moyens humains, techniques...	Exploitants et leurs représentants Enveloppe budgétaire promotion et communication
Partenariats et financeurs potentiels	Etat, Région, Banques, Organisations interprofessionnelles, DRAF-SRFD
Modalités d'évaluation	Membres d'actions Impacts sur l'opinion

Atelier 8 : Optimisation pédagogique de l'enseignement agricole

Proposition d'action n°

1

ACTION : Affirmer les exploitations agricoles des lycées dans leurs missions et leur territoire

Contexte	<ul style="list-style-type: none"> -Des pratiques pédagogiques de qualité dans l'enseignement agricole -Mais des outils pédagogiques parfois sous-exploités
Contenu	<p>Objectifs opérationnels : faire reconnaître et développer l'ensemble des fonctions de l'exploitation agricole des lycées, qui sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fonction pédagogique auprès des apprenants, des formateurs - Fonction de recherche/développement - Fonction de vulgarisation et d'accueil (professionnels, grand public) - Fonction d'animation rurale
	<p>Objet : Développer certaines fonctions encore sous-exploitées, contribuant à renforcer le rôle d'animation rurale des exploitations:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation, expérimentation et démonstration pour des agriculteurs - Ouverture au grand public: cours du soir et vulgarisation - Sensibilisation auprès des élèves des écoles: visites
	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Construction ou développement d'une offre de services et de formation liée à l'exploitation, en lien avec des réalisations existantes sur d'autres sites -Diffusion et communication de cette offre -Partenariat avec les collectivités
Porteurs de l'action	Directeur de l'exploitation et équipe de direction de chaque lycée
Périodicité et durée prévisionnelles	Non défini
Moyens humains, techniques...	Non Défini
Partenariats et financeurs potentiels	La communauté éducative, DRAF-SRFD, les partenaires du territoire (dont les collectivités locales)
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation du recrutement d'élèves - Augmentation du nombre de visiteurs - Pour les exploitations ayant un point de vente, augmentation de la clientèle