

La formation professionnelle continue des exploitants agricoles

TOME I RAPPORT

Établi par

Mireille ELBAUM
Antoine MAGNIER

Membres de l'Inspection générale
des affaires sociales



INSPECTION GÉNÉRALE
DES AFFAIRES SOCIALES

N°2014-143R

Georges GOSSET
Jacques SIMON

Membres du Conseil général
de l'alimentation, de l'agriculture et
des espaces ruraux

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ALIMENTATION
DE L'AGRICULTURE
ET DES ESPACES RURAUX

N°14146

SYNTHESE

Par lettre du 23 octobre 2014, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ont demandé à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et au Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) de conduire une mission relative à la formation professionnelle des exploitants agricoles. La mission a pris place dans un contexte où le Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (VIVEA), habilité à recueillir la contribution légale obligatoire des exploitants et entreprises agricoles, a présenté des prévisions ambitieuses d'activité pour la période 2014-2019, accompagnées du souhait de poursuivre en 2015 le relèvement des taux de la contribution collectée, y compris des contributions minimale et maximale relevant d'une fixation par décret.

Pour établir son diagnostic, la mission s'est appuyée sur l'analyse des principaux documents relatifs à l'organisation, au fonctionnement et à l'activité de VIVEA, mis en regard des informations et études portant sur l'évolution de l'activité et de l'emploi agricoles, les problèmes économiques et sociaux rencontrés par les agriculteurs et sur les enjeux liés aux politiques publiques. Elle a conduit des entretiens avec les représentants des principales directions d'administration compétentes, la présidente et l'ensemble des représentants des organisations agricoles membres du Conseil d'administration de VIVEA, sa directrice générale et ses équipes, ainsi que des représentants de la Mutualité sociale agricole (MSA), d'autres organismes concernés par la formation des agriculteurs et des personnalités qualifiées. Elle a réalisé trois visites, de un à trois jours chacune, en Bretagne, en Rhône-Alpes et en Champagne-Ardenne, régions présentant des différences significatives dans les domaines de l'importance et du contenu des activités agricoles et de l'organisation des formations.

La première partie du rapport analyse le contexte et les enjeux qui président à la formation des exploitants agricoles.

Elle montre que l'évolution de l'activité agricole et des politiques publiques induisent des enjeux importants en termes de besoins de compétences et de formation des agriculteurs. D'un côté, les exploitations agricoles poursuivent leur mutation, avec une tendance à la concentration et à la spécialisation mais aussi à la diversification des activités, un développement des formes sociétaires et un recours accru aux salariés permanents. Les caractéristiques des exploitants agricoles et de leurs aides familiaux évoluent également, avec un processus de vieillissement prononcé, mais aussi une féminisation croissante et une élévation du niveau de formation initiale des jeunes agriculteurs. Les agriculteurs connaissent en outre des problèmes économiques et sociaux spécifiques, notamment la volatilité et la dispersion de leurs revenus, des conditions de travail marquées par la pénibilité physique et une forte emprise du travail sur la vie personnelle et des accidents du travail encore fréquents. Ces évolutions ont des implications en termes de besoins en compétences : exigences techniques renforcées et évolutives ; management économique et financier des exploitations ; capacités à anticiper les fluctuations de l'environnement économique et à mettre en œuvre des processus de diversification ; gestion des ressources humaines, mais aussi des conditions et de l'organisation du travail. Elles impliquent aussi de toucher les exploitants vieillissants ou fragilisés, de conforter la prise de responsabilité des femmes collaboratrices ou coexploitantes, et d'accompagner les jeunes agriculteurs avant et après leur installation.

Les orientations des politiques agricoles communautaire et nationale ont par ailleurs été profondément modifiées dans la période récente et comportent aussi des enjeux en termes de modification des pratiques et de compétences. La PAC 2015-2020 est marquée par des changements importants, qu'il s'agisse des paiements directs (premier pilier) ou des aides au développement rural dont relève la formation professionnelle (deuxième pilier), ces dernières étant financées par le Fonds européen pour l'agriculture et le développement rural (FEADER) dont le pilotage est désormais confié aux Régions. La politique agricole française met quant à elle l'accent, à travers la loi du 13 octobre 2014, sur l'évolution des pratiques et des systèmes de production agricoles vers l'objectif de la « *multiperformance* » et sa traduction opérationnelle dans le « *projet agroécologique* », dont font notamment partie le plan Ecophyto et son volet Certiphyto, certificat obligatoire attribué le plus souvent après une formation ; elle continue aussi à soutenir l'installation par un dispositif renouvelé. Ces paramètres sont à intégrer, à court et à moyen terme, dans la réflexion et les choix stratégiques des agriculteurs, dans le cadre d'une démarche plus intégrée où la dimension collective a, par les échanges qu'elle permet, une importance particulière.

Les politiques générales de formation professionnelle ont aussi connu des étapes importantes au cours des dernières années, avec deux lois structurantes votées suite à des accords nationaux interprofessionnels, respectivement en novembre 2009 et en mars 2014. Ces lois ont principalement visé les salariés du secteur privé, mais leurs orientations peuvent avoir des implications potentielles pour la formation des agriculteurs. Il en est ainsi des objectifs d'élargissement de l'accès à la formation « *tout au long de la vie* », de personnalisation et de diversification des modes de formation, d'amélioration de la régulation et de la qualité du système de formation, ainsi que de la rénovation récente de la gouvernance régionale des politiques d'emploi et de formation professionnelle.

La formation professionnelle continue des non-salariés agricoles s'inscrit enfin dans un cadre institutionnel et financier spécifique. Elle relève d'une part des règles fixées par le Code du travail pour la formation des non-salariés, et d'autre part de dispositions particulières du Code rural et de la pêche maritime. Outre des règles de portée générale concernant la définition et les conditions de réalisation des actions de formation, le Code du travail prévoit notamment l'application aux fonds d'assurance-formation (FAF) de non-salariés de certaines dispositions relatives à la gestion et au contrôle des OPCA ainsi que le plafonnement des dépenses d'étude-recherche, d'information-conseil et de gestion de ces fonds, sans toutefois que les conventions d'objectifs et de moyens instituées par la loi de 2009 pour les OPCA ne leur soient applicables. Les dispositions relatives à la formation des exploitants agricoles ont quant à elles été reprises et précisées, s'agissant de son financement, dans le Code rural et de la pêche maritime. Il stipule que leur participation à la formation, ainsi que celle de leurs conjoints ou membres de leur famille, est liée au versement d'une contribution obligatoire recouvrée et contrôlée par les caisses de mutualité sociale agricole (MSA) en métropole et par les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) dans les DOM, dont le montant est reversé au fonds d'assurance-formation que l'État habilite à cet effet.

Il s'agit depuis 2001 du Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant VIVEA, constitué par convention entre les quatre syndicats représentatifs la profession agricole et deux organisations agricoles à vocation générale - l'Assemblée permanente des Chambres d'agriculture (APCA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole (CNMCCA)- et compétent pour l'ensemble du territoire national. Sa mission recouvre, outre la mutualisation de la contribution obligatoire versée par les chefs d'exploitation et leurs collaborateurs familiaux, l'étude de leurs besoins en compétences, l'orientation de l'offre de formation et l'achat de prestations aux organismes de formation habilités, le cas échéant en mobilisant des cofinancements. Au niveau territorial, VIVEA est organisé en Comités régionaux, et, avec dans certaines régions une double organisation reposant également sur des Comités départementaux. La mise en œuvre technique et administrative de ses politiques relève d'une équipe de 74 salariés placés sous l'autorité d'une directrice générale, et répartis entre le siège parisien et cinq délégations interrégionales.

VIVEA finance des formations en réponse à des appels d'offre nationaux ou régionaux de deux types : un appel d'offre permanent (AOP), qui décline les priorités définies par un plan stratégique triennal (PST), et des cahiers des charges spécifiques, lancés au niveau national ou régional. Les priorités thématiques du PST donnent lieu à des tarifs fixés au niveau national ; elles sont déclinées dans des plans de développement de la formation dans les territoires (PDFT), sachant que la fixation des enveloppes annuelles affectées à chaque priorité relève des Comités territoriaux.

La contribution versée à VIVEA suit des règles proches de celles applicables aux cotisations au régime de protection sociale des non-salariés agricoles, avec des règles différentes pour les chefs d'exploitation et les autres cotisants (conjoint collaborateurs, membres de la famille participant à la mise en valeur de l'exploitation et cotisants de solidarité). Les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole de France métropolitaine sont assujettis à une contribution assise sur leurs revenus professionnels, dans la limite d'un montant minimal et maximal fixé par décret par référence au plafond de la sécurité sociale (PASS), les autres catégories de bénéficiaires étant seulement assujetties au versement d'une contribution minimale. Le taux de cette contribution a été fixé pour ces chefs d'exploitation, à l'initiative du Conseil d'administration de VIVEA, à 0,61 % de leurs revenus professionnels pour 2014, après 0,36 % en 2008, 0,45 % en 2009 et 0,49 % entre 2010 et 2013. Un relèvement supplémentaire a été souhaité à 0,72 % pour 2015, mais n'a pas été appliqué, dans l'attente de la décision des pouvoirs publics concernant les taux « *plancher* » et « *plafond* ». VIVEA a en effet demandé le relèvement de la contribution minimale à 0,17 % du PASS en 2014, puis à 0,20 % en 2015, et celui de la contribution maximale à 0,89 % en 2014, puis à 1,03 % en 2015, seule la première tranche de ces augmentations ayant jusqu'ici été mise en œuvre. D'après les données présentées au Conseil d'administration, le montant total de la collecte s'est élevé à 60,55 M€ en 2014, contre 47,9 M€ en 2013. Le nombre de contributeurs recensés par VIVEA a atteint au total près de 610 000 en 2014, après 622 000 en 2013. On comptait parmi eux environ 493 000 chefs d'exploitation (80,8 %), 45 000 conjoints ou aides familiaux (7,4 %) et 72 000 (11,8 %) cotisants de solidarité.

Le financement de la formation professionnelle des exploitants agricoles est enfin complété par un mécanisme de crédit d'impôt, qui vient réduire *ex post* la participation financière des chefs d'entreprise, dans la limite de 40 heures de formation par an valorisées au SMIC.

La deuxième partie du rapport analyse l'évolution du budget et de l'activité de formation financée par VIVEA, et en particulier le contenu et les bénéficiaires des formations dispensées.

Alors que ses produits et ses charges d'activité ont été multipliés par un facteur respectif de 2,6 et 2,1 sur la période 2008-2014, VIVEA est parvenu à dégager un excédent d'activité important en 2013 et 2014, après de fortes tensions en 2011. Les produits d'activité mobilisés par VIVEA se sont élevés à 71,4 M€ en 2014, après 63,3 M€ en 2013 : les recettes de la contribution formation ont en particulier été multipliées par 2,4 depuis 2008, suite aux relèvements de taux mentionnés précédemment ; VIVEA a pu également mobiliser des cofinancements de manière croissante (12 M€ de 2011 à 2013), mais leurs sources principales, FEADER et FSE, se rétractent aujourd'hui suite à la réforme des fonds structurels européens. Les charges d'activité dédiées à la formation ont quant à elles atteint 44,2 M€ en 2014, après 42,7 M€ en 2013. Leur augmentation a été très forte au cours des années récentes : de 20,6 M€ en 2008 à 45,4 M€ en 2010, avant un sommet à 57,6 M€ en 2011 lié au lancement du programme de formation Certiphyto (20,1 M€ de dépenses cette année-là).

Cette hausse des dépenses a induit de fortes tensions dans les comptes de VIVEA, se traduisant par un déficit d'exploitation de 8,4 M€ en 2011 qui l'a contraint à freiner drastiquement les agréments en cours d'année et à réduire ses dépenses en refusant de nombreux dossiers de financement en 2012-2013 (à hauteur de 17,7 M€ en 2012 et de 11,4 M€ en 2013). En 2014, ces charges d'activité se sont redressées à 44,2 M€, reflétant une augmentation du nombre d'heures stagiaires financées et le retour à un très faible taux de refus des dossiers soumis.

Après ces tensions des années 2010-2011, VIVEA a redressé son résultat d'activité de manière spectaculaire ces dernières années : son excédent d'activité a atteint 20,6 M€ en 2013, puis 27,2 M€ en 2014 en raison notamment du relèvement des taux de la contribution formation au 1^{er} janvier 2014. Ce redressement des comptes s'est avéré nettement plus prononcé que ce que laissaient attendre les prévisions budgétaires annuelles. Grâce à un effort de maîtrise prolongé et accentué dernièrement, les charges de fonctionnement de VIVEA se sont en outre limitées à 7,4 M€ en 2014, après 7,6 M€ en 2013, ce qui lui a permis pour la première fois de ramener la somme de ses frais de gestion, d'information, d'études et de recherches légèrement en deçà du plafond prévu par le Code du travail.

L'activité de formation financée par VIVEA a donc connu un accroissement marqué sur la période 2008-2014. 152 000 stagiaires et 2,06 million d'heures-stagiaire ont ainsi été financés en 2014, ce qui représente un taux annuel d'accès des contributeurs aux formations de 18 %, après 17,3 % en 2013. L'accroissement observé est en grande partie lié au programme Certiphyto, qui a occasionné un pic d'activité en 2010-2011, mais il résulte aussi, en 2014, d'une montée en charge des quatre domaines prioritaires retenus par le plan stratégique 2013-2015 qui représentent désormais 40 % des heures-stagiaire financées, dont 10,6 % pour la stratégie et le pilotage d'entreprise et 14,6 % pour les modes de production innovants. Les formations financées par VIVEA sont pour l'essentiel collectives et de courte durée (19 heures en moyenne, avec une tendance à la réduction), et elles ont vu leurs prix augmenter de manière conséquente au cours des dernières années.

En moyenne égal à 18 % en 2014, le taux d'accès aux formations financées par VIVEA varie fortement selon les caractéristiques des contributeurs et les départements. Il est deux fois plus élevé pour les chefs d'exploitation que pour les membres de leur famille et les cotisants de solidarité. Il est aussi plus élevé de 5 points pour les hommes que pour les femmes (respectivement 19,4 et 14,4 % en 2014), même si cet écart reflète en partie des effets de structure. Le taux d'accès diminue en outre fortement avec l'âge des contributeurs, et n'est plus que de 13,4 % après 50 ans. Des variations sensibles existent aussi selon le niveau de diplôme et le domaine d'activité des contributeurs (les plus diplômés et les élèves étant ceux qui se forment le plus), ainsi que selon les régions et les départements : en 2014, les taux d'accès régionaux le plus élevés (Franche-Comté, Limousin, Picardie, Pays-de-Loire) avoisinent 21-22 % et les plus faibles (Corse, Haute-Normandie, Ile-de-France) 12 à 14 %, tandis que l'échelle va de 13 à 24 % entre les départements les plus et les moins enclins à former leurs agriculteurs. L'accès aux formations financées par VIVEA donne enfin lieu à une récurrence assez élevée : parmi les 74 000 bénéficiaires de formations autres que celles du programme Certiphyto en 2014, 61 % avaient déjà suivi au moins un stage au cours des trois années précédentes, 39 % n'en ayant pas suivi auparavant.

Mesuré à partir des principales enquêtes du système statistique public, le taux d'accès à la formation professionnelle apparaît cependant plus élevé pour les agriculteurs exploitants que pour les artisans et les commerçants. Ils y accèdent aussi un peu plus souvent que les ouvriers, mais un peu moins à l'inverse que les employés, et beaucoup moins souvent que les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures. D'après Eurostat, la part des chefs d'exploitation ayant suivi une action de formation professionnelle au cours des 12 derniers mois était par ailleurs plus élevée en France que dans la moyenne des pays européens en 2010, mais néanmoins inférieure à certains pays, comme l'Allemagne, l'Autriche, l'Irlande ou le Danemark ; ces données, relativement anciennes et fragiles, méritent toutefois d'être considérées avec prudence.

Les organismes dispensant des formations financées par VIVEA sont de leur côté très nombreux, mais les Chambres d'agriculture ont en leur sein un poids prépondérant. Environ 1700 organismes ont réalisé de telles formations en 2014, dont près de 29 % ont bénéficié d'un montant compris entre 10 000 et 100 000 € et un peu plus de 6 % ont obtenu un financement important, supérieur à 100 000 € sur l'année. Les Chambres d'agriculture sont les principaux organismes de formation bénéficiaires des fonds de VIVEA, à hauteur de 40,5 % des financements accordés en 2014, selon des données de gestion entourées d'une marge d'incertitude. Parmi les 101 organismes de formation ayant bénéficié de ces fonds en 2013 à hauteur de plus de 100 000 €, 70 sont en outre, d'après la liste publiquement diffusée par VIVEA, des Chambres d'agriculture régionales ou départementales et 11 des organismes administrés par des organisations professionnelles agricoles.

Si l'on considère enfin les financeurs autres que VIVEA, il apparaît qu'à l'exception notable de la MSA, la quasi-totalité des soutiens financiers à la formation permanente des agriculteurs intervient en cofinancement des activités engagées par ce fonds : les financements européens sont à titre principal ceux du FEADER, avec un rôle désormais très réduit pour le FSE ; les financements nationaux sont centrés sur l'installation et sur le programme Certiphyto ; les financements régionaux ont été jusqu'ici peu utilisés pour la formation des exploitants agricoles. La MSA se distingue toutefois en finançant, à côté d'un partenariat avec VIVEA principalement ciblé sur les publics fragilisés, un « *Plan Santé-sécurité au Travail* » qui concerne à la fois les exploitants et les salariés agricoles et comporte l'organisation de modules de formation.

La troisième partie du rapport revient sur les besoins d'évolution des compétences et de formation des agriculteurs.

Elle note d'abord que les études sur les contenus des métiers et les besoins en compétences sont généralement centrées sur les salariés et ne prennent guère en compte les spécificités des non salariés, notamment des agriculteurs dont les besoins de formation sont difficilement dissociables de ceux qui guident les autres outils de l'accompagnement (information, conseil, expérimentation). Les initiatives prises pour éclairer ces besoins relèvent en outre d'acteurs divers, au niveau national et en région, depuis des études lancées sous l'égide des pouvoirs publics jusqu'à celles réalisées par les Chambres d'agriculture et la profession ; les travaux engagés par VIVEA sur ce thème sont aussi relativement nombreux, mais visent un débouché direct en termes d'ingénierie de formation.

Au plan quantitatif, la mission a examiné de façon détaillée l'estimation des besoins réalisée par VIVEA pour la période 2014-2019, dont la méthode et les résultats lui sont apparus discutables. Cette estimation a été présentée au Conseil d'administration du 26 juin 2013 et a servi de base à la demande d'augmentation de la contribution formation adressée aux pouvoirs publics. Prenant comme référence les réalisations de l'année 2013, elle est fondée sur le principe que de nouveaux besoins, définis de façon centralisée, vont systématiquement s'ajouter à ceux couverts en 2013 (à hauteur d'une dépense totale de 40,4 M€). Ce mode de chiffrage aboutit à des dépenses prévisionnelles d'environ 70 M€ par an sur la période 2015-2019, dont la progression apparaît largement surestimée au regard des réalisations observées en 2014 (43,5 M€) et des hypothèses retenues pour certaines thématiques (PAC, éleveurs...). Compte tenu du montant de la collecte constaté en 2014 (60 M€), la mission a estimé que VIVEA dispose, avec les taux de contribution actuels, d'une bonne marge de sécurité pour faire face aux dépenses de formation dans les quelques prochaines années.

Le contenu des formations financées par VIVEA a par ailleurs été examiné par la mission au regard de cinq principales thématiques, considérées comme des axes majeurs à développer. Le pilotage stratégique de l'exploitation lui a semblé comme une priorité à la fois essentielle et reconnue, à laquelle se rattachent les besoins pointés par VIVEA concernant la gestion des risques, l'accompagnement des éleveurs et les formations liées à la nouvelle PAC, et sur laquelle des avancées pourraient être faites grâce à des démarches pédagogiques participatives partant de questions concrètes et susceptibles d'attirer davantage d'agriculteurs.

Le thème de la multiperformance, qui nécessite la mobilisation de compétences agronomiques, a quant à lui semblé devoir être mieux ancré dans les priorités des appels d'offre permanents de VIVEA, notamment en ce qui concerne les suites à donner au programme Certiphyto et le développement de l'agriculture biologique, qui mériterait d'être reconnu de façon explicite ; la convergence entre cette priorité thématique et le soutien de nombreuses Régions aux démarches agroécologiques pourrait se traduire par un renforcement des partenariats pour toucher le public le plus large possible.

La diversification des productions de biens et services et des modes de commercialisation a par ailleurs semblé à la mission un thème de formation en émergence à développer, notamment pour accompagner des projets collectifs territorialisés, tandis que le renouvellement des actifs et l'installation restent des enjeux majeurs qui nécessitent des méthodes de formation renouvelées pour mieux s'adapter aux demandes de jeunes agriculteurs plus diplômés et moins souvent issus du milieu agricole qu'auparavant. La gestion des ressources humaines, élargie à l'organisation et aux conditions de travail, sont enfin des priorités de formation dont le développement apparaît peu aisé mais indispensable, et qui pourraient donner lieu, en matière de santé au travail et de risques psycho-sociaux, à une coopération accrue avec la MSA.

S'agissant des publics et des modalités de dispensation des formations, la mission a tenu à souligner l'existence d'un triple défi : l'accroissement de l'accès des agriculteurs à la formation, l'accompagnement global de ses bénéficiaires et la personnalisation de leurs parcours.

L'objectif est d'abord d'augmenter le nombre total des bénéficiaires de formation et de parvenir à mieux atteindre certains publics prioritaires. Au regard des disparités territoriales de taux d'accès, et même si l'on ne peut en tirer directement des objectifs quantitatifs, des marges de progression existent en effet pour renforcer l'accès à la formation dans nombre de territoires. Cela impliquerait notamment que les formations réglementaires comme Certiphyto ou les stages liés à la PAC, occasion d'une première ouverture vers la formation, soient accompagnées d'actions de prospection visant à attirer plus durablement les agriculteurs les moins « habitués » à se former. Les inégalités d'accès, notamment au détriment des femmes et des exploitants vieillissants, incitent par ailleurs à mieux articuler la désignation de publics cibles et les priorités mises en avant par les appels d'offre de VIVEA, qui restent formulées sous un angle essentiellement thématique.

Rendre les formations plus attractives pour les exploitants et plus utiles à leurs besoins implique en outre de faire évoluer les modes de conception, d'organisation et de dispensation des formations dans la double direction d'un accompagnement global des agriculteurs et d'une individualisation de leurs parcours. Il existe en effet une continuité à rechercher dans l'accompagnement des agriculteurs, depuis les initiatives visant à la réflexion collective et au partage d'expériences jusqu'aux actions de conseil et au recours à la formation, considérée comme l'une des modalités possibles de cet accompagnement. Ces démarches impliquent la définition d'une ingénierie de formation pertinente, centrée sur des objectifs d'évolution des pratiques, des représentations et des comportements. En cohérence avec les objectifs généraux des politiques de formation professionnelle, et même si la formation des agriculteurs continuera principalement à prendre la forme d'actions collectives, la prise en compte de la dimension individuelle apparaît par ailleurs indispensable à développer : elle passe par la définition de parcours modulaires et personnalisés, pouvant dans certains cas s'appuyer sur des innovations pédagogiques ou des prestations « d'aval » visant à faciliter une acquisition plus individualisée des savoirs.

La quatrième partie du rapport est consacrée aux modes de gouvernance, de pilotage et de gestion de VIVEA.

En matière de gouvernance interne, la mission a noté la cohérence et la clarté d'ensemble de l'organisation et du fonctionnement de VIVEA. Le principal problème demeure la coexistence de deux régimes différents d'organisation de ses Comités territoriaux, avec le maintien dans 11 régions d'une structuration en deux niveaux comportant à la fois des Comités régionaux et départementaux. Cette double organisation aboutit à une situation peu lisible et suscite des questionnements dans le contexte de la réforme territoriale, sachant que les compétences des principaux interlocuteurs de VIVEA sont en passe de se concentrer à l'échelon régional. S'agissant de l'organisation administrative de VIVEA, la clarification à partir de 2011 des responsabilités et du fonctionnement des délégations territoriales aboutit à une conciliation satisfaisante entre les besoins exprimés par les élus de proximité et une réflexion originale en matière d'ingénierie de formation.

Les relations de VIVEA avec sa tutelle apparaissent par ailleurs relativement espacées et ne font pas réellement l'objet d'un suivi régulier et programmé de façon périodique, ou au moment d'échéances clés comme la définition du plan stratégique. Elles mériteraient à cet égard d'être renforcées, ainsi que celles de VIVEA avec les co-financeurs régionaux, qui plus est dans le contexte de la réforme du FEADER.

Le pilotage stratégique de VIVEA s'exprime quant à lui par la combinaison d'un plan stratégique national triennal et de plans territoriaux régionaux, dont la déclinaison opérationnelle se traduit par des appels d'offre permanents territoriaux et des appels d'offre spécifiques. La méthode d'élaboration de plans stratégiques a l'intérêt de reposer sur une approche globale du contexte, de valoriser les travaux et études réalisés, d'associer largement les organisations agricoles membres ou partenaires de VIVEA et de solliciter ses échelons territoriaux. Il n'existe cependant pas, au-delà des bilans périodiques sur l'activité de formation, d'évaluation globale des réalisations et des résultats de ces plans triennaux au regard des objectifs fixés.

Les deux types d'appels d'offre mentionnés précédemment sont les outils concrets du pilotage de VIVEA : l'appel d'offre permanent (AOP) reprend et décline au plan opérationnel les priorités des plans stratégiques territoriaux (PDFT) et mobilise 70 à 80 % des enveloppes financières annuelles. Il appartient à chaque Comité territorial de répartir l'enveloppe qui lui est allouée entre les huit priorités du plan, sans que cette répartition donne lieu à un cadrage national. Ce sont les appels d'offre spécifiques, nationaux ou régionaux, qui sont l'outil privilégié de VIVEA pour rassembler les acteurs autour de l'élaboration d'un cahier des charges, susciter une offre de formation sur des thèmes nouveaux ou insuffisamment traités ou pour accroître l'effort sur un domaine prioritaire. Il apparaît au bout du compte que les orientations des politiques publiques sont relativement bien traduites, à quelques exceptions près (cf. *supra*), dans les priorités stratégiques de VIVEA, et que les études et appels d'offre spécifiques donnent des impulsions favorables à leur mise en œuvre ; il existe en revanche une marge de progrès significative pour la déclinaison de ces priorités dans les appels d'offre permanents.

Le pilotage administratif et financier et de VIVEA s'inscrit quant à lui dans une gestion qui apparaît globalement performante, avec des améliorations appréciables apportées depuis quelques années à la maîtrise des coûts de fonctionnement et à la gestion des dossiers de formation. Les procédures d'achat de formation sont en effet mises en œuvre depuis 2011 sous l'entière responsabilité de la direction nationale de VIVEA, sans plus d'implication des Comités territoriaux, et les tarifs plafonds d'achat et de prise en charge associés à l'AOP sont depuis cette année fixés au niveau national. Cette recentralisation évite que les relations locales entre élus territoriaux et organismes de formation n'influent sur les décisions de financement et contribue à un meilleur contrôle des prix d'achat ainsi qu'à une réduction des délais de traitement des dossiers. VIVEA a par ailleurs entrepris des efforts louables en matière de suivi et de maîtrise de ses frais de fonctionnement, mais qui, au regard des coûts inférieurs observés dans d'autres FAF de non-salariés, ne doivent pas être relâchés.

Des questions demeurent par ailleurs concernant la gestion des enveloppes attribuées aux Comités territoriaux, qui permet une optimisation efficace mais peu contraignante de l'utilisation des budgets prévus, et surtout l'établissement des prévisions statistiques et financières de VIVEA. En matière de recettes, la MSA réalise depuis 2014 deux prévisions par an pour VIVEA, mais pas de prévisions pluriannuelles, et l'absence de coopération statistique régulière entre les deux organismes pose question, eu égard aux différences observées dans leur mode de comptage des différentes catégories de contributeurs. En matière de dépenses, la méthode utilisée en 2013 pour réaliser les prévisions pluriannuelles associées au plan stratégique n'est, comme on l'a vu, guère pertinente et est donc à repenser.

Enfin, la politique d'achat de VIVEA se caractérise une procédure d'appels d'offre généralisée, qui donne généralement satisfaction mais mériterait d'être mieux expliquée, et par un mécanisme de modulation des tarifs, qui se veut un outil concret d'affirmation et de différenciation des priorités. Il prend aussi en compte, outre le contenu de ces dernières, des éléments relatifs à la qualité : durée de la formation et engagement des organismes prestataires dans une procédure de certification reconnue. Ces mécanismes tarifaires devraient, à la demande de certains interlocuteurs, donner lieu à une transparence accrue ainsi qu'à une appréciation dans la durée.

VIVEA a à cet égard souhaité promouvoir une démarche de certification des organismes de formation fondée sur un référentiel externe, établi avec la société SGS (23 engagements répartis en six axes), tout en reconnaissant d'autres certifications qualité sous condition de respect d'un certain nombre d'indicateurs. Sur un total de plus de 1700 organismes de formation ayant conduit des actions financées par VIVEA en 2014, 146 bénéficient d'une certification reconnue ou sont engagés dans une telle démarche, dont 62 dans le cadre de la procédure SGS et 84 d'une procédure AFNOR ou ISO 9001. Ce souci d'engager une démarche qualité est sans conteste appréciable, sachant qu'il conviendra d'engager des réflexions sur son articulation avec d'autres formes de certification ou de labellisation.

La cinquième partie du rapport regroupe enfin les recommandations de la mission.

Elles abordent successivement le cadre institutionnel de la formation continue des agriculteurs (recommandations n°1 à 3), les priorités souhaitables concernant l'orientation et le développement de cette formation (recommandations n°4 à 8), le financement de VIVEA (recommandations n°9 à 11) et les modalités de sa gouvernance (recommandations n°12 à 16). Les recommandations envisagées sont à la fois de court et de plus long terme, ces dernières impliquant d'engager une réflexion plus approfondie, de concert entre les pouvoirs publics et la profession.

Ces recommandations mettent notamment l'accent sur la clarification des textes réglementaires et des compétences nationales et régionales concernant la formation des non-salariés agricoles (recommandations n°1 et 2), sur l'accroissement de l'accès des agriculteurs à la formation continue (recommandation n°5), sur l'affirmation et l'enrichissement des priorités à poursuivre en ce domaine (recommandations n°6 et 7) et sur la personnalisation souhaitable des modes d'acquisition des compétences (recommandation n°8).

Elles insistent sur l'implication nécessaire des autorités de tutelle dans la définition des priorités et le suivi de l'activité de VIVEA (recommandation n°12), sur la poursuite de la régionalisation de ses Comités territoriaux en aval de la réforme territoriale en cours (recommandation n°13), sur l'amélioration de la correspondance entre l'activité régionale de formation et les priorités nationales de l'organisme (recommandation n°14) et sur le développement d'une évaluation externe et indépendante des actions financées (recommandation n°16).

Elles envisagent enfin deux phases successives d'évolution des dépenses et des ressources de VIVEA, à savoir la stabilisation globale des financements actuels, puis, à partir de 2017-2018, la possibilité de financements supplémentaires à hauteur d'environ 10 %, mobilisés pour des priorités ciblées, sous condition d'un développement important de l'accès à la formation et d'une procédure de dialogue ou de contractualisation avec les pouvoirs publics (recommandation n°11).

Sommaire

SYNTHESE.....	3
RAPPORT.....	15
INTRODUCTION.....	15
1 LE CONTEXTE ET LES ENJEUX ENTOURANT LA FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES.....	17
1.1 L'évolution de l'activité agricole et des politiques publiques : des enjeux en termes de besoins de compétences et de politiques de formation	17
1.1.1 Les grandes tendances à l'œuvre dans l'agriculture : des enjeux de nature à la fois économique, sanitaire et sociale	17
1.1.2 La politique agricole européenne et nationale : de nouvelles orientations visant à impulser une évolution des pratiques.....	22
1.1.3 L'évolution générale des politiques de formation continue : des implications potentielles pour la formation des exploitants agricoles.....	25
1.2 Le cadre institutionnel et financier de la formation professionnelle continue des non-salariés agricoles.....	28
1.2.1 Le cadre législatif et réglementaire de la formation des exploitants agricoles : du Code du travail au Code rural et de la pêche maritime.....	28
1.2.2 Le statut et le fonctionnement du fonds d'assurance formation VIVEA : une gouvernance par la profession agricole.....	31
1.2.3 Le cadre financier de la formation continue des exploitants agricoles : la contribution légale obligatoire et le crédit d'impôt.....	33
2 L'ACTIVITE DE FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES : RESSOURCES, CARACTERISTIQUES ET EVOLUTIONS RECENTES.....	37
2.1 Le budget de VIVEA : une forte augmentation des produits et des charges d'activité sur 2008-2014 ; un redressement récent des comptes conduisant à un résultat bénéficiaire important en 2014	37
2.1.1 Les produits d'activité mobilisés par VIVEA : 71,4 M€ en 2014, après 63,3 M€ en 2013 ; une multiplication par 2,6 depuis 2008	38
2.1.2 Les charges d'activité de VIVEA dédiées à la formation : 44,2 M€ en 2014, après 42,7 M€ en 2013 ; une multiplication par 2,1 depuis 2008.....	38
2.1.3 Le résultat d'activité de VIVEA : un fort redressement ces dernières années, à la suite des tensions de 2010-2011.....	39
2.1.4 Des charges de fonctionnement limitées à 7,4 M€ en 2014, grâce à un effort de maîtrise durable qui s'est accentué dernièrement	39
2.1.5 Le résultat net de VIVEA : un fort redressement récent conduisant à un bénéfice de 18,6 M€ en 2014, contre une perte de 6,6 M€ en 2011.....	40
2.1.6 Une augmentation récente de la trésorerie de VIVEA : 35,5 M€ fin 2014, contre 8,0 M€ seulement fin 2012.....	41
2.1.7 Un redressement des comptes de VIVEA plus prononcé que prévu ces dernières années, particulièrement en 2014	41
2.2 L'activité de formation financée par VIVEA : un accroissement marqué sur 2008-2014 lié en grande partie au programme Certiphyto, une progression de la part des quatre grands domaines du plan stratégique triennal (PST) en 2014.....	42
2.2.1 152 000 stagiaires et 2,06 million d'heures-stagiaire financés en 2014, pour un taux annuel d'accès des contributeurs aux formations de 18 %.....	42
2.2.2 Une hausse du nombre de stagiaires et du nombre d'heures-stagiaire financés de 76 % et 52 % sur 2008-2014, avec un pic temporaire en 2010-2011 lié au lancement du programme Certiphyto	42

2.2.3	Une nette augmentation du volume des formations relevant des quatre domaines prioritaires du PST 2013-2015 en 2014, une part encore élevée du Certiphyto et des formations techniques agricoles.....	44
2.2.4	Les formations financées par VIVEA : des formations pour l'essentiel collectives et de courte durée, dont les prix ont augmenté de manière conséquente sur 2008-2014.....	46
2.3	Le taux d'accès aux formations financées par VIVEA : des variations nettes selon les caractéristiques des contributeurs et les départements, une récurrence assez élevée parmi les bénéficiaires.....	49
2.3.1	Un taux d'accès aux formations des chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles deux fois plus élevé en moyenne que pour les membres de leur famille et les cotisants de solidarité.....	50
2.3.2	Un taux annuel d'accès aux formations plus élevé de 5 points pour les hommes que pour les femmes en 2014, cet écart reflétant en partie des effets de structure.....	50
2.3.3	Une forte diminution du taux d'accès aux formations avec l'âge des contributeurs.....	51
2.3.4	Les bénéficiaires des formations financées par VIVEA : plus diplômés en moyenne que la population des exploitants et coexploitants agricoles.....	51
2.3.5	De fortes variations des taux d'accès aux formations selon le domaine d'activité des contributeurs.....	52
2.3.6	Des taux d'accès aux formations financées par VIVEA qui varient sensiblement selon les régions et les départements.....	52
2.3.7	Un degré de récurrence assez élevé de l'accès aux formations financées par VIVEA.....	53
2.4	Un taux d'accès à la formation professionnelle plus élevé pour les agriculteurs exploitants que pour les artisans et les commerçants, d'après les principales enquêtes du service statistique public.....	54
2.4.1	Les statistiques issues de l'enquête Emploi en continu de l'INSEE et celles fondées sur la dernière enquête sur la formation continue des adultes conduite par l'INSEE et la DARES en 2012.....	54
2.4.2	Les données issues du dernier recensement agricole européen coordonné par EUROSTAT en 2010.....	55
2.5	Un grand nombre d'organismes de formation dispensant des formations financées par VIVEA, mais avec un poids prépondérant des Chambres d'agriculture.....	55
2.5.1	De l'ordre de 1700 organismes de formation dispensateurs de formations financées par VIVEA en 2014.....	56
2.5.2	Les Chambres d'agriculture : principaux organismes de formation bénéficiaires des fonds de VIVEA.....	56
2.5.3	Les organismes de formation bénéficiant d'une certification reconnue par VIVEA : un peu plus de la moitié des heures-stagiaire financées en 2014.....	58
2.6	Les financeurs autres que VIVEA pour les formations destinées aux agriculteurs.....	58
2.6.1	Les financements européens : à titre principal le FEADER, avec un rôle désormais très réduit pour le FSE.....	58
2.6.2	Les financements nationaux : centrés sur l'installation et sur Certiphyto.....	59
2.6.3	Les financements régionaux : peu utilisés pour la formation continue des exploitants agricoles.....	60
2.6.4	Les financements et actions spécifiques de la MSA : une forte implication en matière de prévention des risques professionnels.....	60
2.6.5	Les autres financements mobilisés : ponctuels en dehors de VIVEA.....	61
3	L'APPRECIATION DES BESOINS DE FORMATION DES AGRICULTEURS.....	62
3.1	Les besoins de formation des agriculteurs : des travaux et études empreints d'une diversité d'origines et de points de vue.....	62
3.1.1	Les études sur les besoins de compétences et de formation : une prise en compte limitée des spécificités des non-salariés.....	62
3.1.2	Les travaux et études relatifs à l'évolution du métier, des compétences et aux besoins de formation des agriculteurs : des initiatives et des acteurs divers.....	63
3.1.3	L'apport spécifique de VIVEA : des études valorisées dans l'ingénierie de formation.....	65

3.2	L'estimation des besoins réalisée par VIVEA pour la période 2014-2019 : une méthode et des résultats discutables	65
3.2.1	La méthode utilisée : une estimation centralisée, tablant sur l'ajout de nouveaux besoins aux programmes de formation déjà réalisés	65
3.2.2	Le chiffrage des besoins pour la période 2014-2019 : une surestimation patente au regard des réalisations de 2013 et 2014	66
3.3	Les principales thématiques de formation : l'examen particulier de cinq axes majeurs	68
3.3.1	Le pilotage stratégique de l'exploitation : une priorité essentielle et reconnue	68
3.3.2	Les pratiques et systèmes de production orientés vers la multiperformance : une thématique à mieux ancrer dans les priorités de formation	72
3.3.3	La création de valeur ajoutée par la diversification des productions de biens et services et des modes de commercialisation : une voie nouvelle à développer	77
3.3.4	Le renouvellement des actifs et l'installation : un enjeu majeur pour la profession et les politiques agricoles.....	78
3.3.5	La gestion des ressources humaines, l'organisation et les conditions de travail : un développement peu aisé mais indispensable	80
3.4	Les publics et les modalités de dispensation des formations : le triple défi de l'extension des bénéficiaires, de l'accompagnement global et de la personnalisation des parcours	81
3.4.1	Les publics bénéficiaires de formations : un double objectif d'accroissement global et de ciblage sur des publics prioritaires	81
3.4.2	L'organisation et la dispensation des formations : la nécessité de promouvoir l'accompagnement global des agriculteurs comme l'individualisation de leurs parcours.....	82
4	LA GOUVERNANCE, LE PILOTAGE ET LA GESTION DE VIVEA	85
4.1	La gouvernance de VIVEA : des questions d'organisation interne et de relations avec les autorités de tutelle.....	85
4.1.1	La gouvernance interne de VIVEA : la persistance de deux modes d'organisation des Comités territoriaux.....	85
4.1.2	Les relations de VIVEA avec ses autorités de tutelle et les co-financeurs régionaux : un renforcement nécessaire	86
4.1.3	Les partenariats noués par VIVEA et l'information des contributeurs : un socle à entretenir et développer.....	87
4.2	Le pilotage stratégique de VIVEA : des plans stratégiques au contenu des appels d'offres	88
4.2.1	Le pilotage pluriannuel : le plan stratégique national et les plans territoriaux.....	88
4.2.2	Les outils du pilotage : un appel d'offre permanent moins cadré que les appels d'offre spécifiques.....	89
4.3	Le pilotage administratif et financier de VIVEA : une gestion performante, mais des améliorations à apporter en termes de prévisions statistiques et financières.....	90
4.3.1	Des efforts appréciables en matière de procédures d'achat et de coûts de gestion	90
4.3.2	L'établissement des prévisions financières annuelles et pluriannuelles de VIVEA : des questions qui portent à la fois sur les recettes et sur les dépenses.....	92
4.3.3	La gestion des enveloppes attribuées aux Comités territoriaux : une optimisation efficace mais peu contraignante	93
4.4	La politique d'achat et de qualité de VIVEA	94
4.4.1	Les modalités de mise en concurrence : une procédure d'appels d'offre généralisée.....	94
4.4.2	Les modalités de prise en charge des formations : une réduction récente des taux de refus et d'annulation des dossiers.....	94
4.4.3	Les modalités de fixation des prix : le mécanisme principal d'affirmation concrète des priorités.....	95
4.4.4	La politique de qualité de VIVEA : l'engagement d'une procédure autonome de certification des organismes de formation.....	96

5	LES PROPOSITIONS FORMULEES PAR LA MISSION.....	97
5.1	En ce qui concerne le cadre institutionnel et réglementaire relatif à la formation des exploitants agricoles	97
5.2	En ce qui concerne les priorités à développer	98
5.3	En ce qui concerne l'appréciation des besoins de financement liés à l'activité de formation	101
5.4	En ce qui concerne la gouvernance et le pilotage de VIVEA	102
	RECOMMANDATIONS DE LA MISSION.....	105
	LETTRE DE MISSION.....	107
	LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	111
	SIGLES UTILISES	119

RAPPORT

INTRODUCTION

Par lettre du 23 octobre 2014, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ont demandé à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et au Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) de conduire une mission relative à la formation professionnelle des exploitants agricoles.

Cette mission a été réalisée par MM. Georges GOSSET et Jacques SIMON du CGAAER, et par Mme Mireille ELBAUM et M. Antoine MAGNIER de l'IGAS.

La mission s'est effectuée dans un contexte où le Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (VIVEA), fonds d'assurance-formation (FAF) habilité à recueillir la contribution légale obligatoire des exploitants et entreprises agricoles, a connu une forte augmentation de ses dépenses entre 2008 et 2013. Celle-ci est à la fois liée à l'extension des formations proposées aux agriculteurs et aux initiatives prises pour répondre aux orientations de la politique agricole en matière environnementale, en particulier à travers la mise en œuvre des formations associées au programme *Certiphyto-Écophyto*, relatif à l'utilisation de produits phytosanitaires.

Ce développement a été permis par une augmentation importante des ressources de VIVEA, grâce à la mobilisation de cofinancements et surtout à l'accroissement de la contribution obligatoire versée par les agriculteurs : le taux intermédiaire de cette contribution, décidé par le Conseil d'administration de l'organisme, est ainsi passé pour les chefs d'exploitation de France métropolitaine de 0,36 % de leurs revenus professionnels en 2008 à 0,49 % en 2010 et 0,61 % en 2014, tandis que la contribution minimale, dont la fixation relève d'un décret, a été dans le même temps portée de 0,07 % à 0,137 %, puis à 0,17 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Suite aux prévisions ambitieuses d'activité présentées par VIVEA, accompagnées du souhait de poursuivre en 2015 le relèvement des taux de contribution réamorçé en 2014, et d'une demande adressée aux pouvoirs publics d'ajuster en ce sens les contributions minimale et maximale fixées par décret, les ministres ont conditionné cette perspective aux résultats de la mission confiée à l'IGAS et au CGAAER, à laquelle ils ont assigné les objectifs suivants (cf. lettre de mission jointe) :

- « analyser l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle des exploitants agricoles, qui ont doublé de 2008 à 2012,
- porter une appréciation sur les besoins de formation, au regard notamment des niveaux de qualification, de l'adaptation de leurs compétences aux enjeux stratégiques de l'agriculture et de l'agroalimentaire et des objectifs des politiques publiques,
- mesurer l'efficacité de la gestion des fonds par VIVEA ».

Les travaux de la mission se sont déroulés entre novembre 2014 et juillet 2015. Ils ont mobilisé plusieurs approches :

- l'analyse, au regard des textes et des informations relatifs à la formation des exploitants agricoles et à la formation professionnelle continue dans son ensemble, des principaux documents relatifs à l'organisation, au fonctionnement et à l'activité de VIVEA, ainsi que des documents comptables associés ; cette analyse s'est notamment attachée aux données transmises par VIVEA sur les formations, leurs bénéficiaires et les organismes de formation qui les dispensent, que la mission a tenté de mettre en regard des informations et études portant sur l'évolution de l'activité, de l'emploi et des revenus agricoles, les problèmes

économiques et sociaux rencontrés par les agriculteurs et les enjeux liés aux politiques publiques ;

- des entretiens avec les représentants des principales directions d'administration concernées, notamment la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), le contrôleur général économique et financier auprès de VIVEA, la présidente et l'ensemble des représentants des organisations syndicales agricoles et des autres organisations agricoles membres du Conseil d'administration de VIVEA, sa directrice générale et ses équipes, des représentants de la mutualité sociale agricole (MSA) et d'autres organismes concernés par la formation des agriculteurs ainsi que des personnalités qualifiées (chercheurs) ;
- trois visites, de un à trois jours chacune, dans des régions présentant des différences significatives dans les domaines de l'importance et du contenu des activités agricoles, de l'organisation des formations et de la représentation des organisations professionnelles. Ces déplacements ont eu lieu en Bretagne, en Rhône-Alpes et en Champagne-Ardenne ; ils ont permis à la mission de rencontrer les élus et les gestionnaires locaux de VIVEA, des représentants des Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) et des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), des conseils régionaux, des organismes de formation privés et publics, ainsi que des représentants des principales structures de développement ou de coopération agricole porteuses d'une diversité de points de vues sur les besoins de formation des agriculteurs et la pertinence des réponses qui y sont apportées.

Le présent rapport présente de façon synthétique les travaux réalisés, en s'appuyant sur un ensemble d'annexes plus détaillées. Il présente dans sa première partie le contexte et les enjeux présidant à la formation des exploitants agricoles, en rappelant les tendances d'évolution de l'activité, de l'emploi et du travail agricoles, les politiques publiques relatives à l'agriculture et à la formation professionnelle et le cadre institutionnel et financier au sein duquel s'exerce l'activité du fonds d'assurance formation VIVEA (1).

Il analyse dans sa deuxième partie l'évolution du budget et de l'activité de formation financée par VIVEA, tant en ce qui concerne le contenu des formations que les bénéficiaires de ces formations et les organismes qui les dispensent, en mentionnant également les autres sources de financement et acteurs qui y contribuent (2).

La troisième partie du rapport revient sur les besoins d'évolution des compétences et de formation des agriculteurs, et apprécie d'une part la pertinence des prévisions pluriannuelles d'activité de VIVEA, et d'autre part la façon dont ses activités apparaissent correspondre à ces besoins, à la fois en termes de thématiques, de publics et de modalités d'organisation des formations (3).

La quatrième partie du rapport est consacrée aux modes de gouvernance, de pilotage et de gestion de VIVEA : elle passe en revue le fonctionnement de ses instances de décision, les modalités de son pilotage stratégique, administratif et financier, ainsi que ses pratiques en matière de politiques d'achat et de garantie de la qualité des formations (4).

Une cinquième partie reprend enfin les recommandations transversales de la mission sur les évolutions qu'il lui paraîtrait souhaitable d'apporter à la formation des exploitants agricoles, au regard des orientations et des enjeux mis en avant par les politiques publiques (5).

Conformément aux objectifs qui lui ont été fixés, la mission n'a pas procédé à un contrôle *stricto sensu* de VIVEA : ainsi n'a-t-elle pas cherché à s'assurer de manière rigoureuse que cet organisme se trouve dans une situation conforme à l'ensemble des normes qui constituent le référentiel d'organisation et de fonctionnement correspondant à son statut.

1 LE CONTEXTE ET LES ENJEUX ENTOURANT LA FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES

Les enjeux auxquels doit répondre la formation continue des agriculteurs sont à la fois liés aux grandes tendances d'évolution de l'activité, de l'emploi et du travail agricoles, et aux orientations imprimées par les pouvoirs publics aux politiques relatives à l'agriculture et à la formation professionnelle (1.1.). Un deuxième élément majeur de contexte concerne le cadre institutionnel et financier s'appliquant à l'activité du fonds d'assurance formation habilité à recevoir la contribution formation obligatoire des non-salariés agricoles et à acheter les formations qui leur sont destinées (1.2.).

1.1 L'évolution de l'activité agricole et des politiques publiques : des enjeux en termes de besoins de compétences et de politiques de formation

Dans le secteur agricole comme dans les autres, les besoins de formation, initiale ou continue, ne se déduisent pas de façon mécanique de l'évolution des emplois : l'idée d'une « *adéquation* » à rechercher entre ces derniers et les contenus de formation prend mal en compte les mécanismes complexes d'acquisition des qualifications, des compétences et des savoirs, de même que les conditions de leur utilisation, individuelle ou collective, dans le cadre des situations de travail¹. Vraie pour les jeunes en formation initiale, cette remarque liminaire vaut également pour les exploitants agricoles en activité, dont les savoirs sont souvent acquis sur la base de l'expérience ou dans le cadre d'apprentissages ou de réflexions partagés (cf. *infra* point 3.1).

Néanmoins, les grandes tendances à l'œuvre en matière d'activité, d'emploi et de travail agricoles reflètent des transformations qui sont de nature à éclairer les réflexions sur les compétences et la formation des non-salariés de ce secteur (1.1.1). Il en est de même pour les orientations mises en avant par les pouvoirs publics, tant en matière de politique agricole que de formation « *tout au long de la vie* » (1.1.2). Ces tendances et orientations ne sont ici que brièvement rappelées, mais font l'objet d'exposés plus détaillés dans les annexes 1 à 4 du présent rapport.

1.1.1 Les grandes tendances à l'œuvre dans l'agriculture : des enjeux de nature à la fois économique, sanitaire et sociale

1.1.1.1 Des exploitations agricoles en mutation : une tendance à la concentration et à la spécialisation mais aussi à la diversification des activités et des emplois

L'analyse, à partir des données du Ministère de l'Agriculture² et de la MSA³, des tendances d'évolution des exploitations agricoles illustre les mutations profondes qui traversent ce secteur (cf. annexe 1), et notamment :

- la diminution régulière du nombre d'exploitations, concentrée sur les exploitations petites et moyennes : le nombre d'exploitations agricoles est estimé, d'après la dernière enquête sur la

¹ Lucie TANGUY (sous la direction), *L'introuvable relation Formation/Emploi*, Paris, La Documentation Française, 1986,

² Ses sources principales sont les recensements agricoles de 2000 et 2010, le bilan annuel de l'emploi agricole (BAEA) et les enquêtes sur la structure des exploitations réalisés par le Service de la statistique et de la prospective du ministère de l'agriculture (SSP).

³ Direction des études, des répertoires et des statistiques de la MSA, « Les exploitants et entrepreneurs agricoles en 2013 », *Étude*, janvier 2015

structure des exploitations, à environ 450 000 en 2013 en France métropolitaine, alors qu'elles étaient au nombre de 664 000 en 2000 et de plus d'un million en 1988.

La tendance à la baisse se poursuit dans la période récente, mais elle concerne uniquement les exploitations petites et moyennes, signe de concentration des entreprises du secteur (tableau 1).

Tableau 1 : Nombre d'exploitations agricoles selon la dimension économique entre 1988 et 2010 (en milliers)

	1988	2000	2010	2013
Petites exploitations	477	278	178	144
Moyennes et grandes exploitations	540	386	312	308
moyennes	393	218	151	132
grandes	147	169	162	176
France métropolitaine	1017	664	490	452
France (y c. Dom)	1067	699	515	

Source : Agreste, recensements agricoles 1988, 2000 et 2010 et BAEA, enquête Structures 2013.

- des activités plus spécialisées mais laissant place à la diversification : les exploitations agricoles ont aussi davantage tendance à se spécialiser, les principales spécialisations concernant les grandes cultures, l'élevage de bovins et la viticulture ; cela n'exclut pas le développement en parallèle de pratiques plus favorables en termes de qualité ou d'environnement : agriculture biologique, engagements en termes de qualité ou d'origine contrôlée, commercialisation en circuit court, qui concernent chacune 5 à 20 % des exploitations ; plus d'un dixième d'entre elles se sont en outre engagées dans une diversification de leurs activités : hébergement, restauration, artisanat, et surtout transformation des produits agricoles ;
- un développement des exploitations sociétaires : si plus de deux tiers des exploitations métropolitaines ont encore le statut d'exploitation individuelle, le développement des formes sociétaires a été marqué, avec 156 000 exploitations concernées en 2013, dont les trois quarts sont de grandes exploitations, surtout concentrées au nord de la Loire ;
- un recours accru à des salariés permanents : même si la place de la main-d'œuvre familiale reste largement dominante (82 % des actifs permanents des exploitations métropolitaines), l'utilisation de salariés a tendance à s'étendre, au-delà du recours traditionnel aux salariés saisonniers, et les salariés permanents représentent désormais plus de 30 % des actifs exerçant dans les grandes exploitations (tableau 2).

Tableau 2 : Nombre d'actifs permanents dans les exploitations métropolitaines en 2013, en milliers

	Petites exploitations	Moyennes exploitations	Grandes exploitations	Ensemble
Chefs d'exploitation, conjoints et autres actifs familiaux	225	224	305	754
Salariés permanents non familiaux	7	25	136	168
Total des actifs permanents	232	249	441	922

Source : Agreste, BAEA.

1.1.1.2 Les exploitants agricoles et leurs aides familiaux : un vieillissement prononcé, mais aussi une féminisation et une élévation du niveau de formation des jeunes agriculteurs

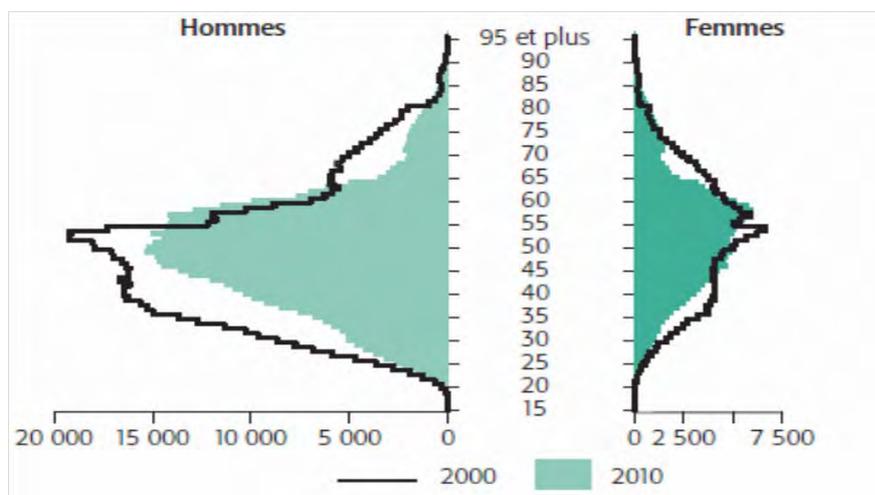
Comme le tissu des exploitations, les exploitants et les aides familiaux qui participent à leur mise en valeur ont vu leurs caractéristiques évoluer (cf. annexe 1), avec, en particulier :

- une poursuite continue de la réduction de leur nombre : les exploitants, leurs conjoints et les autres aides familiaux étaient estimés, s'agissant des non-salariés, à 724 000 en 2013 en France métropolitaine ; en 13 ans, ce nombre a diminué de plus de 400 000 (- 36 %) ; selon les statistiques de la MSA, celui des chefs d'exploitation se réduit désormais au rythme d'1,1 à 1,2 % par an, tandis que celui des conjoints collaborateurs continue à diminuer de près de 6 % et celui des aides familiaux de près de 8 %.
- une part significative d'exploitants à temps partiel ou pluri-actifs : seuls 62 % des chefs d'exploitation et coexploitants travaillaient à temps complet en 2010 ; en moyenne plus d'un cinquième étaient pluri-actifs, encore davantage parmi ceux spécialisés en grandes cultures, viticulture ou production de fruits ;
- un processus de féminisation et surtout de vieillissement de cette population : les femmes représentaient, d'après le recensement agricole de 2010, 27 % des exploitants agricoles (22 % des chefs d'exploitation et 81 % des conjoints coexploitants) ; cette proportion s'est fortement accrue depuis 1988, tandis que celle des aides familiaux, dotée, d'un statut moins favorable, a reculé⁴.

Cette féminisation se combine à un processus de vieillissement qui suit celui de l'ensemble de la population : l'âge moyen des exploitants ou coexploitants métropolitains était en 2010 de 49 ans pour les hommes et 53 ans pour les femmes ; la part des moins de 40 ans en leur sein a sensiblement diminué (19 % en 2010), y compris dans les moyennes et grandes exploitations où elle est un peu plus élevée ; les 50-59 ans représentaient de leur côté 32 % des exploitants métropolitains, et les plus de 60 ans 20 % (graphique 1). Ces évolutions démographiques questionnent à la fois les perspectives de prolongation d'activité et le renouvellement des générations d'exploitants.

⁴ Agreste, «Un million d'actifs permanents », *Primeur*, n°276, janvier 2012.

Graphique 1 : Pyramide des âges des chefs d'exploitation en 2000 et 2010



Source : Agreste, recensements agricoles 2000 et 2010

- une élévation du niveau de formation, notamment chez les jeunes agriculteurs : d'après le ministère de l'agriculture, 17 % des chefs d'exploitation ou coexploitants avaient en 2010 un diplôme d'études supérieures, contre 11 % en 2000 ; les titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat sont quant à eux passés de 16 à 21 %⁵ ; les nouvelles générations d'agriculteurs ont désormais un niveau de formation, non seulement plus élevé que celui de leurs aînés, mais dépassant désormais celui des actifs de leur classe d'âge, surtout ceux qui exercent dans des exploitations grandes ou moyennes ou constituées sous forme sociétaire.

1.1.1.3 Des problèmes économiques et sociaux spécifiques : volatilité et dispersion des revenus, problèmes de santé, d'accidents et de conditions de travail

Le contexte social dans lequel s'exerce l'activité des exploitants agricoles mérite également d'être pris en compte (cf. annexe 2) et se caractérise notamment par :

- la volatilité des revenus agricoles : les différentes sources qui retracent le « *résultat courant avant impôts (RCAI) des exploitations agricoles* », le « *revenu net de la branche agricole par actif non salarié* » ou les « *revenus professionnels* » servant d'assiette aux cotisations sociales ne retracent pas forcément les mêmes évolutions, suscitant parfois des problèmes d'interprétation ; elles convergent cependant pour mettre en évidence l'extrême volatilité des revenus professionnels agricoles depuis 2000, avec une très forte chute, d'ampleur exceptionnelle, en 2009, suivie d'un point historiquement élevé en 2011, une nouvelle diminution, très prononcée, en 2013 et en 2014 une tendance à la stabilisation.
- la dispersion marquée de ces revenus, en partie liée à l'orientation économique des exploitations : la variabilité des revenus agricole s'accompagne en effet d'une grande dispersion, elle-même variable, mais qui reste supérieure à ce qui était au début des années 2000 ; en 2013, 17 % des moyennes et grandes exploitations avaient ainsi un RCAI par actif non salarié négatif et 32 % un résultat inférieur à 10 000 €, alors qu'il était supérieur à 50 000 € pour 15 % d'entre elles.
- un rôle compensateur des revenus non agricoles, mais une pauvreté monétaire qui reste répandue : selon une étude publiée par l'INSEE début 2015, plus d'un foyer d'agriculteur sur deux percevait en 2010 des revenus d'activité non agricoles, principalement sous forme de

⁵ Agreste, « Les jeunes agriculteurs, parmi les actifs les mieux formés », *Primeur*, n°281 février 2012.

salaires⁶ ; ces revenus complémentaires représentent depuis le début des années 2000 environ 40 % des revenus des foyers d'agriculteurs exploitants et réduisent de façon notable les écarts liés à la seule activité agricole.

La pauvreté monétaire reste cependant répandue chez les ménages d'agriculteurs⁷ : elle touchait en 2012, d'après une étude réalisée par la MSA à partir de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux de l'INSEE, 29 % des personnes appartenant à un ménage de non-salarié agricole bénéficiaire de prestations familiales ou du minimum vieillesse, contre 19 % de celles appartenant à un ménage de salarié agricole et environ 22 % des allocataires « tous régimes ».

- des conditions de travail marquées par la pénibilité physique et la forte emprise du travail sur la vie personnelle : les conditions de travail déclarées par les agriculteurs exploitants restent fortement marquées par des facteurs de pénibilité physique : selon l'enquête Conditions de travail de la DARES, plus de 58 % d'entre eux étaient concernés par ce type de pénibilité en 2013, contre environ 30 % des indépendants et 20 % des salariés ; 55 % d'entre eux déclaraient par ailleurs que le travail avait une forte emprise sur leur vie, contre 31 % de l'ensemble des travailleurs indépendants et moins de 4 % des salariés⁸.
- des accidents du travail fréquents chez les éleveurs et des maladies professionnelles en augmentation chez les agricultrices : en lien avec cette pénibilité, le taux d'accidents du travail reste relativement élevé chez les non-salariés agricoles, même s'il a significativement diminué depuis 2009⁹ ; les exploitants victimes d'accidents exercent dans un cas sur trois une activité en rapport avec des animaux vivants, essentiellement des bovins ; les maladies professionnelles, certes beaucoup moins fréquentes, sont par ailleurs en extension et concernent surtout des femmes, notamment dans l'élevage de volailles et de lapins.
- une espérance de vie plutôt favorable, mais avec une prévalence élevée des problèmes de santé chronique et des limitations d'activité : en dépit de la pénibilité du travail agricole, l'espérance de vie des agriculteurs apparaît plutôt bonne, comparée à celle des autres catégories sociales : elle est à 35 ans de 44,6 ans pour les hommes et de 49,6 ans pour les femmes, soit un niveau proche de celui des professions intermédiaires ; en revanche, les agriculteurs exploitants sont plus souvent touchés par des problèmes de santé chroniques ou des incapacités que les autres catégories de travailleurs en activité, y compris les ouvriers¹⁰.

1.1.1.4 Des enjeux en termes de développement des compétences

Ces évolutions, même rapidement décrites, permettent de repérer quelques enjeux importants en termes de développement des compétences. L'évolution du tissu des exploitations agricoles laisse en effet penser que :

- d'un côté, la spécialisation des productions implique des connaissances techniques renforcées et évolutives, qui tiennent compte des exigences liées aux démarches qualité et à la préservation de l'environnement ;
- d'un autre côté, la concentration de l'activité au sein d'entreprises de plus grande taille et ayant un recours accru à des salariés permanents nécessite des acquis en termes de management économique et financier, mais aussi d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines ;

⁶ Nathalie Delame, « Les revenus non agricoles réduisent les écarts de revenus entre foyers d'agriculteurs », in *Emploi et revenus des indépendants*, Collection Insee Références, édition 2015.

⁷ Le taux de pauvreté monétaire retrace la proportion de personnes vivant dans un ménage dont le niveau de vie (revenu par unité de consommation) est par convention inférieur au seuil de 60% de la médiane.

⁸ Cf. *Emploi et revenu des indépendants*, Collection Insee Références, édition 2015.

⁹ Direction des études, des répertoires et des statistiques de la MSA, « Statistiques des risques professionnels des non-salariés et des chefs d'exploitation agricole. Données nationales 2013 », *Étude*, janvier 2015.

¹⁰ DREES, *L'état de santé de la population en France*, édition 2015.

- enfin, les démarches liées aux circuits courts ou à la diversification des activités impliquent des compétences spécifiques pour assurer leur organisation et leur équilibre économique.

En parallèle, la transformation de la population des exploitants agricoles pose la question des modalités appropriées pour :

- toucher les exploitants vieillissants, parfois fragilisés par les évolutions économiques ;
- accompagner dans un certain nombre de cas les reconversions, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'agriculture, ainsi que les transmissions d'entreprises ;
- favoriser l'acquisition par les conjoints, notamment les femmes, de compétences leur permettant de conforter leur prise de responsabilités ;
- entretenir et actualiser les connaissances acquises par les jeunes agriculteurs diplômés, grâce à des méthodes attractives en termes d'organisation du travail et de partage d'expériences.

Les problèmes sociaux et de santé que connaissent les agriculteurs mettent enfin en évidence deux enjeux complémentaires :

- d'un côté, la capacité pour eux à mieux anticiper l'évolution des prix des produits et des intrants ainsi qu'à diversifier leur activité pour mieux sécuriser leurs revenus ;
- d'un autre côté, l'importance que revêtent la gestion des risques, les conditions de travail et la santé au travail ; cela concerne la manipulation des animaux, des produits et des matériels agricoles, mais également les gestes et postures de travail, ainsi que la prévention de la pénibilité ; la gestion du temps et de l'organisation du travail sont aussi des problèmes à prendre en compte, compte tenu de l'emprise du travail agricole sur la vie personnelle et sociale des exploitants.

1.1.2 La politique agricole européenne et nationale : de nouvelles orientations visant à impulser une évolution des pratiques

Les orientations des politiques agricoles communautaire et nationale ont été profondément modifiées dans la période récente. Détaillées en annexe 3, elles sont porteuses d'enjeux en termes de modification des pratiques, avec des incidences sur les compétences que les agriculteurs seront amenés à mobiliser.

1.1.2.1 La politique agricole commune 2015-2020 et son application en France

Depuis les années 1960, la politique agricole commune (PAC) détermine les grandes orientations des politiques publiques concernant l'agriculture pour l'ensemble des pays de l'Union européenne. La politique nationale s'inscrit dans ce cadre, tout en conservant une marge d'autonomie quant à sa mise en œuvre, ainsi qu'une capacité à renforcer son action sur certaines priorités.

Les institutions européennes ont fixé en 2013 les grandes lignes de la PAC 2014 -2020. Mais leur déclinaison et les adaptations propres à chaque pays auront nécessité plus d'une année si bien que 2015 peut être considérée comme la première année d'application complète de la nouvelle PAC. Dotée d'un budget globalement préservé pour la France (9,1 Md€ par an), la PAC 2015 -2020 est marquée par des changements importants, qu'il s'agisse des paiements directs (premier pilier) ou des aides au développement rural (deuxième pilier).

Le premier pilier apporte principalement un soutien au revenu de chaque exploitation au prorata de la surface exploitée : c'est une aide « *découplée* », car non directement en lien avec la production. Pour chaque exploitation française, le montant total des aides directes de la PAC résultera de l'addition de plusieurs tranches, notamment :

- un paiement de base, pour lequel la nouvelle PAC se veut plus équitable en rapprochant progressivement les niveaux moyens d'aide à l'hectare (mécanisme de la convergence) ;
- un paiement redistributif, constitué par un supplément au paiement de base sur les 52 premiers hectares de chaque exploitation ;
- un paiement « *vert* », qui conditionne 30 % des paiements directs au respect de certains critères d'utilisation des surfaces agricoles.

Doté de 1,4 Md€ par an pour la France, le deuxième pilier est financé par le Fonds européen pour l'agriculture et le développement rural (FEADER), selon un principe de co-financement par des crédits « *nationaux* ». En France, le pilotage du FEADER est désormais confié aux Régions, désignées comme autorités de gestion. Chaque Région a élaboré un Programme de développement rural (PDR), dont la validation par la Commission européenne est attendue dans le courant 2015.

Plusieurs mesures importantes ont fait l'objet d'un cadrage par l'État, en concertation avec les partenaires. Ce « *socle national* » mobilise près de 80 % des crédits FEADER et comprend : l'indemnité compensatrice de handicap naturel (ICHN) qui représentera 0,8 Md€ par an dès 2015, les mesures agro-environnementales et climatiques (MAEC), la conversion et le maintien de l'agriculture biologique, l'aide à l'installation (dotation DJA et bonification de prêts).

Au-delà du socle national, chaque Région dispose de la capacité à activer tout ou partie des autres mesures du FEADER.

C'est le cas notamment de la mesure intitulée « *transfert de connaissances et actions d'information* » dite « *mesure 14* ». L'aide au titre de cette mesure couvre les actions portant sur la formation professionnelle et l'acquisition de compétences, les actions de démonstration et les actions d'information ; elle peut également couvrir les échanges de courte durée centrés sur la gestion de l'exploitation agricole ou forestière, ainsi que les visites d'exploitation agricoles ou forestières. Cette aide est accordée aux personnes actives dans les secteurs de l'agriculture, des denrées alimentaires et de la foresterie, ainsi qu'à des gestionnaires de terres et autres PME exerçant leurs activités en zone rurale. Le prestataire de l'action de formation ou des autres transferts de connaissance est en principe le bénéficiaire direct de l'aide, ce qui ne permettait pas *a priori* que des organismes tels que les fonds d'assurance formation français reçoivent directement des fonds FEADER en cofinancement de leurs actions, contrairement à ce qui se passait jusqu'en 2014. Suite aux interventions conjointes du ministère chargé de l'agriculture, des Régions et des organisations professionnelles agricoles, la Commission européenne a finalement accepté l'éligibilité, comme bénéficiaires de l'aide, des organismes collecteurs agréés par l'État pour la collecte et la gestion des fonds d'assurance formation (OPCA, FAF), en posant toutefois un certain nombre de conditions : qualification des personnels, procédures d'appels d'offre, gratuité de la formation pour les stagiaires...

1.1.2.2 La politique agricole française : la « *multiperformance* » de l'agriculture et le « *projet agroécologique* »

La loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentaire et la forêt du 13 octobre 2014 définit pour l'agriculture française un objectif qui, tout en s'inscrivant dans les orientations de la PAC, met l'accent sur l'évolution des pratiques et des systèmes de production agricoles. Elle vise à « *promouvoir et pérenniser les systèmes de production agroécologiques...qui combinent performance économique, sociale, notamment à travers un haut niveau de protection sociale, environnementale et sanitaire* ».

En application de la loi d'avenir, et en concertation avec les acteurs, le ministre de l'agriculture a lancé et mis en œuvre le « *projet agroécologique* ». Celui-ci se veut « *une démarche d'ensemble, qui impose de mobiliser l'expertise et l'expérience disponibles, en particulier dans les domaines agronomique, zootechnique et vétérinaire, et de les mettre à disposition autour de projets conçus à l'échelon local pour une ou des exploitations agricoles abordées non plus sectoriellement mais globalement, en lien avec leur territoire et leur environnement économique* ».

Il est décliné en dix chantiers opérationnels :

1. former les agriculteurs actuels et futurs : le plan d'action « *Enseigner à produire autrement* », qui mobilise l'enseignement agricole dans son ensemble, mais ne mentionne pas la formation continue des agriculteurs de manière explicite,
2. soutenir les dynamiques collectives : les Groupements d'intérêt économique et environnemental (GIEE),
3. réduire l'usage des pesticides : le plan Ecophyto, et notamment son volet Certiphyto, certificat obligatoire pour tous les exploitants, et nécessitant pour la plupart d'entre eux une formation de deux jours (voir annexe 14),
4. favoriser une méthode naturelle pour protéger les végétaux : le Biocontrôle,
5. diminuer le recours aux antibiotiques vétérinaires : le plan Ecoantibio,
6. maintenir et développer l'apiculture : le plan Développement durable de l'apiculture,
7. valoriser les effluents d'élevage : le plan Energie méthanisation autonomie azote (EMAA),
8. encourager l'agriculture biologique : le plan Ambition bio 2017,
9. choisir et sélectionner des semences adaptées : le plan Semence durables,
10. utiliser l'arbre pour améliorer la production : l'Agroforesterie.

1.1.2.3 La politique de soutien à l'installation des jeunes agriculteurs : un dispositif renouvelé

Dans les années 1980, près de 20 000 jeunes agriculteurs s'installaient chaque année en France, majoritairement avec l'aide de l'État, sous forme de dotation jeune agriculteur et de prêts bonifiés. En 2014, ils ne sont plus que 10 000, dont la moitié environ sollicite l'aide de l'État.

Confirmé après les assises nationales de l'installation de décembre 2012 et inscrit dans la loi d'avenir, le nouveau dispositif national d'installation s'appuie sur un « *plan personnalisé de professionnalisation* » (PPP), organisé en cinq volets : l'accueil dans un Point Accueil Installation (PAI), le conseil pour la préparation du projet, la formation, le suivi post-installation (avec le cas échéant des formations complémentaires), et l'accompagnement de la transmission si le jeune reprend une exploitation. La partie formation du PPP comprend plus spécifiquement, d'une part un stage obligatoire de 21 h financé par l'État, et d'autre part des modules complémentaires en fonction des besoins repérés, qui peuvent être financés notamment par VIVEA ou par les Régions.

1.1.2.4 Les enjeux de ces politiques pour les compétences des agriculteurs

En premier lieu, les nouvelles données de la PAC sont autant de paramètres à intégrer dans la stratégie d'exploitation des agriculteurs à court et à moyen terme. Au-delà de questions relatives à la méthode de calcul des aides, c'est la capacité de chaque agriculteur à anticiper et à intégrer le nouveau cadre de la PAC dans sa réflexion et ses choix stratégiques (système de production, mode de commercialisation...) qui apparaît comme l'enjeu principal.

En second lieu, l'objectif de la multiperformance invite à considérer l'exploitation comme un système de productions en interaction, ce qui requiert d'une part une réflexion stratégique à moyen terme et d'autre part une progressivité dans la conduite du changement. Il implique pour les agriculteurs l'acquisition de certaines connaissances et méthodes nouvelles, ainsi qu'un renforcement de leur capacité à réaliser des choix techniques et économiques dans le cadre d'une démarche plus systémique, plus intégrée, et où la dimension collective a une importance particulière, dans la mesure où elle permet des échanges d'expériences et de connaissances.

Enfin, les projets d'installation concernent un public de plus en plus diversifié quant à ses origines, agricoles ou non, et quant aux stratégies de recours ou non aux aides de l'État. Ils mobilisent des compétences variées, allant de connaissances et savoir-faire techniques, économiques ou commerciaux, jusqu'à des capacités de choix stratégiques en lien avec le métier de chef d'exploitation. L'obtention des aides de l'État implique quant à elle que les jeunes agriculteurs aient acquis un diplôme de niveau IV (bac professionnel ou brevet professionnel BPREA) et suivi le stage de 21 heures.

1.1.3 L'évolution générale des politiques de formation continue : des implications potentielles pour la formation des exploitants agricoles

Les politiques générales de formation professionnelle ont connu des étapes importantes au cours des cinq dernières années, avec deux lois structurantes votées suite à la négociation d'accords nationaux interprofessionnels : la loi du 24 novembre 2009 et la loi du 5 mars 2014. Ces lois ont principalement visé les salariés du secteur privé, seule une partie limitée de leurs dispositions s'appliquant directement à la formation des non-salariés, et donc des exploitants agricoles, régie par des règles spécifiques (cf. *infra* point 1.2). Néanmoins, leurs orientations, décrites en annexe 4, déterminent le contexte dans lequel s'inscrit l'ensemble de la formation continue des actifs, et sont donc susceptibles d'avoir des implications futures pour la formation des agriculteurs.

1.1.3.1 Les principales orientations des politiques de formation continue : formation tout au long de la vie, individualisation des parcours, amélioration de la régulation et de la gouvernance

Les orientations générales de politiques de formation professionnelle se sont focalisées sur cinq principaux objectifs :

- l'accès à la « *formation tout au long de la vie* » : suite aux évaluations montrant les difficultés à généraliser l'accès à la formation continue, en particulier pour les travailleurs les moins qualifiés, employés dans des petites entreprises ou professionnellement fragiles, les lois de 2009 et surtout de 2014 ont tenté de relancer ce processus en instituant : un droit général à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle, associé à la mise en place d'un « *service public de l'orientation* » ; un droit pour les salariés à des entretiens professionnels périodiques avec leur employeur et à un conseil extérieur en évolution professionnelle ; un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FSPP), destiné à financer les actions de formation destinées aux salariés les moins qualifiés et aux demandeurs d'emploi ; un droit individuel prenant la forme, depuis janvier 2015, d'un Compte personnel de formation (CPF), mobilisable à l'initiative du salarié et « *portable* » tout au long de sa vie active ; des mesures spécifiques à destination des petites et moyennes entreprises, à travers des mécanismes de mutualisation spécifiques ; une unification de la contribution légale versée par les entreprises et sa réorientation vers les formations qualifiantes, la sécurisation des parcours professionnels et les petites entreprises ;
- l'individualisation des parcours et des modalités de formation : cette volonté d'élargissement s'est accompagnée de l'émergence, puis la reconnaissance générale par la loi de mars 2014 d'un droit individualisé à la formation, attaché à la personne du travailleur, mobilisable à son

initiative, et transférable quels que soient ses changements d'emploi ou de statut ; les actions de formation relevant de l'initiative des entreprises, et visant notamment l'adaptation des salariés au poste de travail ou leur maintien dans l'emploi en sont cependant distinguées, et la responsabilité des entreprises réaffirmée en ce qui les concerne ; si le CPF est en principe ouvert à tous les actifs âgés de plus de 16 ans, sa mise en œuvre n'est en outre prévue par la loi que pour les salariés et les demandeurs d'emploi : les non-salariés, et en particulier les exploitants agricoles, n'en sont pas directement bénéficiaires, contrairement aux salariés agricoles ou aux dirigeants d'exploitation ayant choisi ce statut.

Cette individualisation va de pair avec la promotion de parcours personnalisés de professionnalisation ou de formation, prenant en compte les acquis, les rythmes et les objectifs des personnes qui s'y engagent ; ces démarches peuvent partir d'initiatives collectives ou individuelles, et impliquer une diversification des modalités d'organisation et de dispensation des formations, que la loi de 2014 reconnaît en mentionnant que « *la formation peut être séquentielle* » et qu'elle « *peut s'effectuer en tout ou partie à distance* » ;

- la mutualisation des financements : la loi de mars 2014 a également modifié le système de financement de la formation continue, en cherchant à élargir la mutualisation des fonds collectés au titre du financement légal de la formation : ces financements sont désormais réservés au soutien mutualisé du FPSPP, du droit individuel à la formation et des plans de formation des entreprises de moins de 300 salariés, les autres entreprises ayant à financer l'intégralité des actions relevant de ce plan, éventuellement au travers de contributions conventionnelles ou de versements facultatifs non mutualisés ;
- la régulation et le contrôle des organismes financeurs et dispensateurs de formation : les lois de 2009 et de 2014 ont tenté d'apporter des réponses aux principaux reproches adressés au système français de formation continue, à savoir l'éclatement du réseau de collecte des fonds, l'absence de transparence et l'inefficacité de leur gestion, la fragmentation de l'offre de formation, son inadaptation aux besoins, et l'insuffisant contrôle de sa qualité¹¹ ; la loi du 24 novembre 2009 a ainsi redéfini les missions et les critères d'agrément des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), en portant le seuil minimum de collecte de 15 à 100 M€ ce qui a induit une importante concentration, et en mettant en place un dispositif de plafonnement des frais de gestion et de « *conventions d'objectifs et de moyens* » (COM) avec l'État ; ces conventions ne s'appliquent toutefois pas aux FAF de non-salariés, et leur objet a dans un premier temps été circonscrit aux coûts de gestion, sans concerner l'ensemble des missions des OPCA.

La loi de mars 2014, qui a achevé l'unification de la collecte et tenté de mieux orienter l'emploi de ces fonds, a par ailleurs renforcé la responsabilité des acheteurs de formation, qui auront désormais à s'assurer, lorsqu'ils financent une action, « *de la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité* », à partir d'une liste de critères définis par décret ; cependant, le champ de cette obligation, applicable à compter de 2017, ne fait pas lui non plus pas directement référence aux fonds d'assurance formation dont relèvent les non-salariés.

- le rôle dévolu aux Régions et la gouvernance quadripartite des politiques de formation : les lois récentes sur la formation professionnelle ont aussi voulu renforcer le rôle des Régions et mettre en œuvre une gouvernance quadripartite (État, collectivités territoriales, organisations patronales et syndicales) plus articulée et plus opérationnelle du système de formation, tout en préservant le rôle des partenaires sociaux au niveau des branches ; la loi du 5 mars 2014 réaffirme ainsi le rôle des Régions en matière d'élaboration concertée d'un « *contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle* » (CPRDOF) et leur confie l'organisation de l'information sur l'offre de formation professionnelle continue ; ce rôle se combine avec l'élargissement de leurs compétences en matière de développement économique et d'aménagement du territoire prévu par le projet de loi « *Nouvelle organisation territoriale de la République* » (NOTRe), qui les rend notamment responsables

¹¹ Cour des comptes, *La formation professionnelle tout au long de la vie*, Rapport public thématique, septembre 2008.

de la politique de soutien aux petites et moyennes entreprises et de l'élaboration d'un schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation.

L'objectif est par ailleurs d'améliorer la gouvernance quadripartite du système, en renforçant les liens entre politiques de formation et politiques de l'emploi, grâce à la création d'un Conseil national unique « *de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles* » (CNEFOP), chargé d'assurer la concertation en vue d'une « *stratégie nationale coordonnée en matière d'orientation, de formation professionnelle, d'apprentissage, d'insertion, d'emploi et de maintien dans l'emploi* », et la mise en place parallèle, au niveau régional, de CREFOP présidés conjointement par le Préfet et le Président du Conseil régional et constituant le lieu d'élaboration des contrats de plan évoqués précédemment.

1.1.3.2 Des implications potentielles pour la formation des non-salariés de l'agriculture

Même si la plupart des dispositions législatives récentes ont essentiellement visé les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi, les orientations qu'elles traduisent sont porteuses de réflexions et d'implications potentielles pour la formation des agriculteurs.

Le premier de ces enjeux est celui de l'élargissement de l'accès à la formation « *tout au long de la vie* », qui se pose autant pour les non-salariés, et en particulier les agriculteurs, que pour les salariés des petites entreprises. Cela conduit à s'interroger sur l'efficacité du mode de mutualisation à l'œuvre suite à la contribution obligatoire qu'ils versent à leur fonds d'assurance formation et sur sa capacité à faire bénéficier des actions de formation les contributeurs qui en ont le plus besoin.

Le deuxième enjeu est celui de la personnalisation et de la diversification des modes de formation. Même si la formation des agriculteurs prend principalement la forme d'actions de courte durée, dont l'organisation dans un cadre collectif est généralement appréciée, la définition et la programmation de ces actions en fonction des besoins individuels, dans un cadre qui peut être lui-même individuel ou collectif (groupes thématiques...), est un objectif important. L'innovation pédagogique et le recours aux nouvelles technologies peuvent aussi, comme dans les autres secteurs, être des compléments utiles pour faciliter l'acquisition et l'appropriation des connaissances. Enfin, l'absence d'organisation par la loi, au bénéfice des non-salariés, des droits individuels à la formation dont le principe a été ouvert tous les actifs peut poser problème pour les exploitants agricoles ayant des projets d'évolution professionnelle, alors que ces droits vont, à travers le CPF, être mis en œuvre pour les salariés du secteur.

Le troisième enjeu a trait à la régulation et à la qualité du système de formation des agriculteurs. Au-delà de la question du seuil de collecte, les modalités du dialogue entre les FAF de non-salariés et l'administration sont matière à réflexion, dans la mesure elles ne passent pas par les conventions d'objectifs et de moyens que la loi prévoit pour les OPCA. La responsabilité de ces FAF concernant la qualité des formations achetées reste par ailleurs spécifique, ce qui pose la question de l'appréciation des besoins, de l'ingénierie de formation et des modalités de certification susceptibles de répondre au mieux aux besoins des agriculteurs.

Le dernier enjeu est celui de la prise en compte de l'agriculture dans la gouvernance régionale des politiques d'emploi et de formation professionnelle dont le cadre institutionnel a été rénové, sachant que les Régions, dont la responsabilité s'étend désormais aux financements accordés par le FEADER dans le cadre du deuxième pilier de la PAC (cf. *supra*), auront également à considérer la place de l'agriculture dans les schémas de développement économique à élaborer suite à la loi NOTRe.

1.2 Le cadre institutionnel et financier de la formation professionnelle continue des non-salariés agricoles

Deuxième élément majeur de contexte, le cadre institutionnel et financier de la formation continue des agriculteurs ressort à la fois d'un ensemble de textes législatifs et réglementaires (1.2.1), du statut et du fonctionnement du fonds d'assurance formation VIVEA habilité à recevoir la contribution formation obligatoire des non-salariés agricoles (1.2.2) et des règles s'appliquant à cette dernière, ainsi qu'avec une moindre importance au crédit d'impôt pour la formation des dirigeants d'entreprise (1.1.3).

1.2.1 Le cadre législatif et réglementaire de la formation des exploitants agricoles : du Code du travail au Code rural et de la pêche maritime

La formation des exploitants agricoles relève d'une part du cadre général fixé par le Code du travail pour la formation des non-salariés, et d'autre part de dispositions spécifiques du Code rural et de la pêche maritime, qui sont rappelés de façon détaillée dans l'annexe 5.

1.2.1.1 Le cadre général fixé par le Code du travail

Le Code du travail contient un ensemble de dispositions qui s'appliquent de façon générale à la formation des actifs, ainsi que des règles de financement et de régulation spécifiques à la formation des non-salariés, et dont relèvent également pour partie les exploitants agricoles.

Le Code du travail comprend d'abord des dispositions générales sur la formation professionnelle, qui ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des actions ou organismes qui y concourent. Il s'agit notamment des objectifs de la formation tout au long de la vie (article L6111-1), de l'objet plus spécifique de la formation professionnelle continue (article L6311-1) ou du droit à la qualification professionnelle (article L6314-1). Il énumère et définit les treize catégories d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue (article L6313-1 et suivants), auxquelles s'ajoutent la participation à des jurys d'examen ou de VAE et les formations destinées aux bénévoles.

Le Code du travail comporte en outre des règles d'application générale concernant les conditions de réalisation des actions de formation : programme préétabli précisant le niveau de connaissances préalables requis, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, de même que les moyens permettant de suivre l'exécution et d'apprécier les résultats de la formation (article L6353-1) ; mentions obligatoires des conventions, bons de commande et factures (article R6353-1) ; documents devant être délivrés à l'issue de la formation...

À côté des dispositions s'appliquant aux OPCA, profondément rénovées depuis 2009 (cf. *supra*) et dont relève par exemple le fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA), le Code du travail prévoit par ailleurs un ensemble de règles spécifiques pour les fonds d'assurance-formation (FAF) de non-salariés. Ceux-ci peuvent être créés par les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et ceux des professions non-salariées dans les professions ou branches professionnelles considérées, et sont alimentés par des ressources dégagées par voie de concertation entre les organisations professionnelles ou les Chambres consulaires (articles L6332-9 et L6332-10). Les principaux fonds d'assurance formation de non-salariés concernent les travailleurs indépendants immatriculés au registre du commerce et des sociétés (AGEFICE) ou au répertoire des métiers (FAFCEA), les professions libérales (FIF-PL) et les professions médicales (FAF-PM) ; ils sont décrits, ainsi que les contributions qu'ils reçoivent, en annexe 5, sachant que les chefs d'entreprise artisanale font l'objet de dispositions particulières, leurs fonds d'assurance formation étant habilités par le ministère de l'économie.

Ces fonds se voient appliquer certaines dispositions relatives à la gestion et au contrôle des OPCA (article R6332-63 du Code du travail). Les dispositions relatives aux conventions d'objectifs et de moyens (COM) conclues entre l'État et les OPCA ne leur sont par contre pas applicables, le suivi de leur activité étant limité à la transmission d'états statistiques et financiers, certifiés par leur commissaire aux comptes, et portant sur leur fonctionnement et sur l'emploi des fonds reçus (articles R6332-30 et R6332-31).

L'article R6332-64 du Code du travail, qui porte de façon spécifique sur les fonds destinés aux travailleurs indépendants et aux membres des professions libérales ou des professions non salariées, précise que leurs ressources sont limitativement destinées :

- au financement des frais de fonctionnement des actions de formation et des frais de transport, d'hébergement et d'indemnisation des stagiaires ;
- au financement d'études ou de recherches intéressant la formation ;
- au financement des dépenses d'information et de conseil des non-salariés ;
- au financement des frais de gestion du fonds d'assurance formation ;

ces trois dernières catégories de dépenses faisant l'objet d'un plafond fixé par arrêté.

Ces dispositions font uniquement référence à la contribution prévue à l'article L6331-48 du Code de travail concernant les non-salariés autres que ceux de la profession agricole, mais se sont appliquées par extension au FAF des non salariés agricoles, notamment en ce qui concerne le plafonnement des frais d'études, d'information et de gestion. L'arrêté du 20 septembre 2011 pris en application de ces dispositions fixe à cet égard les plafonds, en termes de montants hors taxes, à :

- 4 % de la collecte de l'exercice pour les dépenses d'études et de recherches ;
- 5,7 % de la collecte pour les dépenses d'information et de conseil ;
- 4 % des décaissements de l'exercice (charges comptabilisées au titre de la formation hors information et conseil) pour les dépenses de gestion.

1.2.1.2 Les dispositions du Code rural et de la pêche maritime : un cadre spécifique pour la formation des non-salariés agricoles

Les dispositions spécifiques relatives à la formation professionnelle continue des exploitants agricoles ont quant à elles été reprises et précisées, s'agissant de son financement, dans le Code rural et de la pêche maritime.

L'article L718-2-1 de ce Code stipule ainsi que « *les chefs d'exploitation et d'entreprise agricoles bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue* ». Il en est de même pour leurs conjoints ou membres de leur famille qui participent à la mise en valeur de l'exploitation, ainsi que pour les conjoints qui ont opté pour le statut de collaborateurs d'exploitation.

La définition de ces catégories de bénéficiaires se réfère au champ d'application du régime de protection sociale des non-salariés des professions agricoles. Il est énoncé aux articles L722-1 à L722-7 du Code rural et de la pêche maritime en ce qui concerne les chefs d'exploitation, pour lesquels est défini un seuil minimum d'assujettissement, fonction de la superficie mise en valeur (qui doit être supérieure à la moitié de la surface minimale d'installation- SMI - fixée par département et type de production), du temps de travail nécessaire à l'activité (au moins égal à 1200 heures par an) ou du revenu professionnel (au moins égal à l'assiette forfaitaire applicable aux cotisations d'assurance maladie).

Sont également inclus dans le champ de la formation professionnelle continue :

- les cotisants de solidarité (exploitants ou chef d'entreprise agricole redevables d'une cotisation non génératrice de droits lorsqu'ils exploitent une surface inférieure au seuil d'assujettissement mais supérieure à 1/8 de la SMI), lorsqu'ils n'ont pas atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite ;
- les conjoints ayant choisi le statut de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole mentionné par l'article L321-5 du Code rural et de la pêche maritime ;
- les conjoints ou membres de la famille présumés participer à la mise en valeur de l'exploitation selon les termes de l'article L732-34.

La participation à la formation est liée au versement d'une contribution obligatoire recouvrée et contrôlée par les caisses de mutualité sociale agricole (MSA) en métropole et par les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) dans les DOM (cf. *infra* point 1.2.3), le droit au bénéfice de la formation continue n'étant ouvert qu'aux personnes à jour de cette contribution.

Elle est destinée au financement des actions prévues à l'article L6331-1 du Code du travail, qui fait à la fois référence aux catégories d'actions énoncées à l'article L6313-1 (cf. *supra*) et au droit à la qualification professionnelle ; le Code rural et de la pêche maritime y ajoute les actions qui ont pour objet de permettre aux créateurs ou repreneurs d'exploitations d'acquérir les compétences et connaissances prévues pour bénéficier de la politique d'installation.

L'article R718-19 du Code rural et de la pêche maritime prévoit que le montant de cette contribution est reversé au fonds d'assurance-formation que l'État habilite à cet effet, en l'occurrence VIVEA depuis l'arrêté du 30 novembre 2001 (cf. *infra* point 1.2.2).

Ce fonds se voit, comme l'ensemble des FAF de non salariés, appliquer certaines dispositions du Code du travail relatives aux OPCA, mais dont la liste énumérée à l'article R718-19 du Code rural et de la pêche maritime diffère quelque peu de celle mentionnée par l'article R6332-63 du Code du travail. Les principales dispositions applicables sont rappelées en annexe 5, et concernent notamment :

- les règles de non cumul des fonctions de salarié d'un OPCA et d'un établissement de formation ou de crédit, et de transparence en cas de cumul éventuel des fonctions d'administrateur dans ces organismes ;
- la publication au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de la liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes, de la liste des organismes de formation bénéficiaires des fonds de l'organisme collecteur et de leur montant, ainsi que des comptes annuels de cet organisme accompagné du rapport du commissaire aux comptes ;
- le paiement des frais de formation après réalisation de la prestation et sur transmission de pièces justificatives ;
- la transmission avant le 31 mai de chaque année au ministère chargé de la formation professionnelle d'un état statistique et financier, certifié par le commissaire aux comptes, et permettant de suivre le fonctionnement de l'organisme collecteur et d'apprécier l'emploi des fonds reçus ;
- la transmission pour accompagner cet état, après délibération du Conseil d'administration, d'une note présentant les principales activités de l'organisme, et d'un rapport du commissaire aux comptes sur l'évolution des charges et l'organisation du contrôle interne ;
- l'application des normes comptables et des modalités de contrôle des comptes prévues pour les OPCA.

1.2.2 Le statut et le fonctionnement du fonds d'assurance formation VIVEA : une gouvernance par la profession agricole

Le Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant VIVEA est le fonds d'assurance formation habilité depuis 2001 pour les actifs non-salariés de la profession agricole. Sa constitution, ses structures d'organisation et de fonctionnement, les modalités de définition de sa politique de formation et ses principaux partenariats sont passés succinctement en revue, et retracés de façon plus détaillée dans l'annexe 6.

1.2.2.1 La création du FAF VIVEA

Le Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant VIVEA a été constitué par convention entre les quatre syndicats représentatifs la profession agricole - Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), Jeunes agriculteurs (JA), Confédération paysanne et Coordination rurale -, et deux organisations agricoles à vocation générale - l'Assemblée permanente des Chambres d'agriculture (APCA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole (CNMCCA). Ce fonds a été habilité au niveau national pour les « *actifs non-salariés des entreprises agricoles* » par un arrêté du 30 novembre 2001 des ministères en charge de l'agriculture et de la formation professionnelle

Cet arrêté a en même temps retiré l'habilitation du précédent Fonds d'assurance formation des exploitants agricoles (FAFEA), qui avait connu une phase critique, suite à des dysfonctionnements majeurs (cf. annexe 6).

1.2.2.2 Les missions et l'organisation de VIVEA

Le FAF VIVEA, qui est compétent sur l'ensemble du territoire, y compris les DOM, a pour mission d'accompagner les chefs d'entreprise du secteur agricole et leurs conjoints dans le développement de leurs compétences et le financement de leur formation professionnelle continue.

Cette mission recouvre la mutualisation de la contribution obligatoire versée par les chefs d'exploitation et leurs collaborateurs familiaux (cf. *infra* point 1.2.3), l'étude de leurs besoins en compétences par des activités de veille et de prospective, l'orientation de l'offre de formation à travers une expertise en ingénierie de formation, l'achat de prestations aux organismes de formation habilités, et enfin la recherche et la gestion de cofinancements.

Les statuts de VIVEA, votés en décembre 2009, et complétés par un règlement intérieur de 2010, le dotent d'un Conseil d'administration composé :

- de 10 sièges répartis selon les résultats obtenus par chaque organisation syndicale aux élections aux Chambres d'agriculture ;
- de 6 sièges dévolus pour moitié à l'APCA et pour moitié à la CNMCCA.

Un Contrôleur d'État désigné par le ministère chargé des finances et un Commissaire du Gouvernement désigné par le ministère chargé de l'agriculture y participent avec voix consultative. Il choisit en son sein un bureau de six membres, comportant au moins un représentant de chaque organisation signataire.

Au niveau territorial, VIVEA est organisé en Comités régionaux, et, dans certaines régions en Comités départementaux. Le choix a en effet été ouvert aux élus territoriaux, soit de conserver une double organisation en Comités régionaux et départementaux (11 régions), soit de remplacer ces derniers par des Commissions consultatives, animées par l'équipe technique de VIVEA (16 régions), cette double organisation suscitant aujourd'hui des questionnements (cf. *infra* point 4).

Les Comités territoriaux n'ont plus depuis 2011 de rôle direct dans le choix des organismes et des actions de formation financées par VIVEA. Leur mission principale est d'orienter la politique de formation territoriale en établissant des priorités dans le cadre de plans régionaux de développement de la formation (PRDF), en fixant les enveloppes financières annuelles consacrées à chacune de ces priorités et en décidant du lancement d'appels d'offre spécifiques sur des sujets d'intérêt particulier ou ayant donné lieu à un travail partenarial.

La mise en œuvre technique, administrative et financière de ces politiques relève de la responsabilité spécifique d'une équipe de 74 salariés placés sous l'autorité d'une directrice générale, agissant sous l'autorité de la Présidente. Ces salariés sont répartis entre le siège parisien et cinq délégations interrégionales, qui couvrent respectivement le Nord-Ouest, l'Ouest, l'Est, le Sud et le Sud-Est, et le cas échéant, certains départements d'Outre-mer (cf. annexe 6). Chaque délégué(e) coordonne une équipe de conseiller(ère)s et d'assistant(e)s, avec en moyenne un(e) conseiller(ère) pour trois départements. Les conseiller(ère)s impulsent et mettent en œuvre des actions de développement de la formation, par exemple à travers des appels d'offre spécifiques, tandis que les assistant(e)s instruisent au plan administratif et financier les demandes de financement correspondant aux priorités de l'appel d'offre permanent (cf. *infra*).

La distinction entre les responsabilités respectives des équipes administratives et des Comités départementaux est devenue plus nette depuis 2011, dans la mesure où les conseillers ont été regroupés dans les délégations interrégionales, et où les procédures d'achat de formation sont mises en œuvre sous l'entière responsabilité de la direction nationale de VIVEA, sur la base du travail d'instruction conduit par les assistant(e)s des délégations.

1.2.2.3 La politique d'achat de formation de VIVEA : des priorités nationales et territoriales, déclinées dans des appels d'offre permanent et spécifiques

VIVEA finance des formations répondant à des appels d'offre nationaux ou régionaux, et qui sont de deux types : un appel d'offre permanent (AOP) qui décline les priorités de son plan stratégique, et des cahiers des charges spécifiques, lancés au niveau national ou régional.

Les priorités de VIVEA en matière d'achat de formation sont en effet définies par un plan stratégique triennal (PST). Celui-ci est élaboré sous l'égide d'un groupe de travail national en se fondant sur les contributions, d'une part des organisations syndicales et professionnelles, d'autre part des Comités régionaux et départementaux. Le PST, dont la durée est de 3 ans, résulte d'une synthèse établie par consensus. Le lancement du processus est en cours pour le PST 2016-2018, des remontées régionales étant attendues pour septembre 2015.

Le plan stratégique de VIVEA est décliné en « *priorités* », de formulation relativement générale, qui peuvent être nouvelles ou récurrentes. Ces priorités thématiques sont directement reprises dans l'appel d'offre permanent de VIVEA et sont pour la période 2013-2015 au nombre de huit (tableau 3).

Tableau 3 : Les huit priorités de l'appel d'offre permanent de VIVEA

P1 Pilotage et stratégie de l'entreprise
P2 Compétitivité de l'entreprise
P3 Modes de production innovants
P4 Modes d'organisation individuels et collectifs novateurs
P5 Certiphyto
P6 Améliorer sa technicité
P7 Renouvellement des générations
P8 Évolution des parcours professionnels- qualification

Ces priorités correspondent à des « *domaines de compétences* », qui peuvent être suivis d'un plan stratégique à l'autre, et visent à orienter de façon plus précise les cahiers des charges (cf. annexe 6). Le plan stratégique définit également des publics prioritaires et des modalités ou dispositifs de formation à privilégier.

Les priorités thématiques donnent lieu à des prises en charge tarifaires fixées au niveau national, et modulées en fonction de chaque domaine de compétences. Elles sont déclinées au niveau territorial dans des plans de développement de la formation dans les territoires (PDFT), les Comités territoriaux fixant tous les ans les enveloppes prévisionnelles affectées à chaque priorité.

Parallèlement à l'AOP, des appels d'offre spécifiques sont lancés, au niveau national ou régional, sur des priorités que VIVEA souhaite particulièrement soutenir ou qui ont donné lieu à des investissements spécifiques en matière d'ingénierie de formation (appels à propositions sur la base d'un cahier des charges précis, appels à intentions de travail visant à déboucher sur un projet, actions d'intérêt national ou régional finançant des formations expérimentales correspondant aux priorités de VIVEA) ; ils donnent lieu à une tarification spécifique, propre à chaque appel d'offres.

VIVEA a également piloté jusqu'en 2014 des appels d'offre correspondant aux priorités des fonds structurels européens (FEADER et FSE) et recueillant des cofinancements de leur part, mais qui ne seront pas renouvelés à l'avenir sous la même forme. Enfin, VIVEA prend en charge un nombre limité de demandes individuelles, correspondant à des actions de formation à distance ou à des prestations dites « *rattachables* », qui permettent la prise en compte des besoins individuels des exploitants.

Enfin, VIVEA a souhaité s'engager, afin de mieux garantir la qualité des actions conduites, dans une démarche de certification des organismes de formation, avec à la clé une majoration des tarifs de prise en charge. Cette démarche est fondée sur un référentiel externe, établi avec la société SGS. Une reconnaissance des autres certifications qualité a également été engagée, sous des conditions de proximité avec ce référentiel et de respect d'indicateurs concernant la satisfaction des stagiaires, ainsi que l'acceptation, la réalisation et la conformité administrative des actions de formation.

1.2.2.4 Un ensemble de partenariats engagés par VIVEA

VIVEA a conclu des conventions de partenariat avec des organismes proches des exploitants agricoles, avec l'objectif d'étendre l'accès à la formation et de favoriser l'émergence de pratiques pédagogiques innovantes. Au niveau national, les principaux partenariats engagés concernent les réseaux des groupes de développement agricole, celui des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), l'organisation représentative des coopératives agricoles (Coop de France) et la MSA, et sont décrits en annexe 6.

1.2.3 Le cadre financier de la formation continue des exploitants agricoles : la contribution légale obligatoire et le crédit d'impôt

Le financement de la formation des exploitants agricoles repose sur deux dispositifs principaux, qui sont détaillés en annexe 7: la contribution légale obligatoire prévue par le Code rural et de la pêche maritime et, de façon plus limitée, le crédit d'impôt pour la formation des dirigeants d'entreprise prévu par le Code général des impôts.

1.2.3.1 La contribution légale obligatoire à la formation professionnelle continue : une sensible augmentation des taux à l'initiative de VIVEA

Le droit à la formation professionnelle continue des chefs d'exploitation et de leurs collaborateurs familiaux non-salariés est lié au versement d'une contribution obligatoire, dont le champ et le taux sont définis à l'article L718-2-1 du Code rural et de la pêche maritime et précisés aux articles R718-18, R718-20, R718-22, D718-16 et D718-17 du même Code. Cette contribution suit des règles proches de celles qui s'appliquent aux cotisations au régime de protection sociale des non-salariés agricoles et couvre le même champ que celui défini pour la formation professionnelle continue (cf. *supra*), mais avec des règles différentes pour les chefs d'exploitation et les autres cotisants.

Les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole de France métropolitaine qui satisfont au seuil minimum d'assujettissement au régime de protection sociale des non-salariés agricoles sont assujettis à une contribution assise sur leurs revenus professionnels, dans la limite d'un montant minimal et d'un montant maximal fixés par décret. Les revenus professionnels considérés sont ceux qui servent de base au calcul des cotisations, aux termes des articles L731-14 à L731-22 du même Code (cf. annexe 7).

Pour les chefs d'exploitation exerçant dans les DOM, la contribution varie avec le montant de la surface pondérée de l'exploitation, c'est-à-dire de la surface calculée à partir de critères tenant compte de la nature des productions et de coefficients de pondération propres à chaque département.

Les autres catégories de bénéficiaires de la formation continue sont quant à elles assujetties au versement d'une contribution minimale fixée par référence au plafond annuel de la sécurité sociale. Il s'agit des conjoints ayant choisi le statut de collaborateur d'exploitation agricole, des membres de la famille présumés participer à la mise en valeur de l'exploitation et des cotisants de solidarité, à l'exception de ceux ayant atteint l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite (cf. *supra* point 1.2.2) ; cette condition d'âge n'est cependant ainsi formulée que depuis la loi du 13 octobre 2014, la contribution formation étant auparavant prélevée sur l'ensemble des cotisants de solidarité âgés de moins de 65 ans, et non seulement sur ceux qui n'ont pas atteint l'âge légal d'ouverture des droits, à savoir 62 ans en 2015.

Le taux de la contribution pour les chefs d'exploitation et d'entreprise agricole de métropole, est établi suite à une délibération du Conseil d'administration de VIVEA, qui l'a porté de 0,36 % en 2008 à 0,45 % en 2009 et 0,49 % entre 2010 et 2013. Il a souhaité relever de nouveau sensiblement ce taux, à 0,61 % pour 2014, puis à 0,72 % pour 2015. Ce dernier relèvement n'a cependant pas été appliqué, compte tenu des résultats excédentaires de VIVEA en 2014 et de l'attente de la décision des pouvoirs publics concernant les taux « *plancher* » et « *plafond* ».

Les montants minimum et maximum de la contribution sont en effet fixés par décret, en référence au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). VIVEA a ainsi souhaité le relèvement :

- de la contribution minimale : de 0,10 % du PASS en 2009 à 0,137 % de 2010 à 2013, puis à 0,17 % en 2014, en souhaitant qu'elle soit ensuite portée à 0,20 % en 2015 ;
- de la contribution maximale : de 0,52 % du PASS en 2009 à 0,75 % de 2010 à 2013, puis à 0,89 % en 2014, la demande étant de la porter à 1,03 % en 2015.

Seule la première tranche des augmentations demandées pour les années 2014 et 2015 ayant été validée par les ministres de l'agriculture et du travail, les montants « *plancher* » et « *plafond* » sont aujourd'hui fixés, suite au décret du 27 décembre 2013 à 0,17 % et 0,89 % du PASS, soit pour l'année 2015 respectivement 64,67 € et 338,55 €. La contribution minimale due par les conjoints collaborateurs d'exploitation, les aides familiaux et les cotisants de solidarité est quant à elle restée fixée par les textes réglementaires à 0,137 % du PASS, soit 52,11€ en 2015. Ce « *double plancher* », qui n'avait pas été porté explicitement à la connaissance de VIVEA et de la MSA, pose aujourd'hui problème. Le décret du 27 décembre 2013 a également revalorisé la contribution appliquée dans les DOM (cf. annexe 7).

La contribution formation des non-salariés agricoles est recouvrée et contrôlée pour le compte de VIVEA par les caisses de mutualité sociale agricole (MSA) en métropole, et par les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) pour les départements d'outre-mer, Saint Barthélemy et Saint-Martin. Suite aux difficultés de trésorerie rencontrées en 2011, VIVEA a souhaité que ses modalités de collecte, auparavant annuelles, soient calées sur celles du recouvrement des cotisations sociales (cf. annexe 7) ; cette périodicité a été confirmée par la loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014.

Les relations entre la CCMSA et VIVEA sont encadrées par une convention de gestion, qui prévoit le versement d'une rémunération de gestion, dont les modalités de calcul ont également évolué au cours du temps (cf. annexe 7). Elle est définie depuis 2005 sous forme d'une enveloppe globale annuelle, égale à 600 K€ au titre de 2004 et réévaluée chaque année selon l'indice INSEE des prix des prestations administratives et privées diverses, soit environ 691 K€ pour l'année 2014.

La convention de gestion prévoit la constitution par la CCMSA de fichiers individuels sur les contributeurs qui sont transmis à VIVEA trois fois par an. Depuis 2014, la CCMSA réalise par ailleurs pour VIVEA deux prévisions par an (en avril et en octobre) sur le montant des contributions. Il s'agit d'une première expérience et les prévisions fournies à VIVEA se limitent aux années N et N+1, alors que la MSA fournit par ailleurs au Gouvernement des prévisions pluriannuelles de cotisations sociales à horizon de quatre ans. Il n'existe pas de collaboration statistique régulière entre VIVEA et la MSA pour l'analyse de ces données, sachant que des différences existent dans le comptage du nombre de contributeurs et de leur répartition entre les différents taux de cotisation (cf. *infra*).

Selon les données présentées au Conseil d'administration de VIVEA, le montant total de la collecte s'est élevé à 60,55 M€ en 2014, contre 47,9 M€ en 2013, soit une augmentation de 26,4 %, due à la fois à la majoration des taux de contribution et à des recouvrements supérieurs aux prévisions. Le nombre de contributeurs recensé par VIVEA a atteint au total 630 425 en 2012, 622 149 en 2013 (-1,3 %) et 609 994 en 2014 (-2 %). Ce nombre est d'environ 587 000 pour la métropole, mais il faut noter que la MSA l'a estimé pour réaliser sa prévision à seulement 577 000.

Parmi les près de 610 000 contributeurs recensés en 2014, on comptait environ 493 000 chefs d'exploitation (80,8 %), 45 000 conjoints ou aides familiaux (7,4 %) et 72 000 (11,8 %) cotisants de solidarité.

Alors que les montants de contribution fixés par décret, notamment le montant minimal, ont une importance particulière, les évaluations de VIVEA et de la MSA divergent sur leur portée effective, et en particulier sur le nombre de contributeurs concernés par le taux « *plancher* ». En effet, d'après les données produites par la MSA en vue de sa prévision 2014, environ 51 % des contributeurs et 39 % des chefs d'exploitation étaient concernés par la contribution « *plancher* », alors que, selon les statistiques établies par VIVEA pour la métropole, c'étaient à la même date 62 % des contributeurs et 53 % des chefs d'exploitation qui relevaient de ce montant. Par conséquent, la MSA évaluait à environ 43 % des contributeurs et 53 % des chefs d'exploitation ceux concernés par le taux moyen fixé en proportion des revenus professionnels, contre respectivement 34 % des contributeurs et 41 % des chefs d'exploitation selon VIVEA.

1.2.3.2 Le crédit d'impôt pour la formation des dirigeants d'entreprise : un financement complémentaire

Le financement de la formation professionnelle des exploitants agricoles s'opère également par la voie d'un crédit d'impôt pour formation, qui vient réduire *ex post* la participation des chefs d'entreprise au financement de leur formation, dans la limite de 40 heures valorisées au SMIC.

Ce crédit d'impôt, institué par la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, bénéficie aux seuls dirigeants d'entreprise, qui plus est imposés au régime du bénéfice réel, et non aux autres catégories de contributeurs. Les chefs d'exploitation agricole et leurs conjoints ayant choisi le statut de coexploitant peuvent ainsi en bénéficier, mais pas les conjoints collaborateurs et les aides familiaux. Les entreprises concernées sont celles qui sont imposées d'après leur bénéfice réel ou qui bénéficient d'exonérations au titre des entreprises nouvellement créées ou de l'implantation dans certaines zones géographiques. Le crédit d'impôt peut cependant être utilisé par les associés de certaines sociétés de personnes ou groupements non imposés à l'IS, redevables de l'impôt sur les sociétés ou participant à l'exploitation, notamment les membres des groupements agricoles d'exploitation en commun (GAEC).

Le montant du crédit d'impôt est égal au produit du nombre d'heures passées par le chef d'entreprise en formation par le taux horaire du salaire minimum de croissance, dans la limite de quarante heures de formation par année civile et par entreprise, c'est-à-dire de 381,20 € au titre de l'année 2014. Il peut être utilisé par les associés de façon proportionnelle à leurs droits dans les sociétés ou les groupements concernés, à l'exception des membres des GAEC qui bénéficient chacun du plafond de 40 heures.

Ce crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise si cette dernière est soumise à ce type d'imposition, ou sur l'impôt sur le revenu des exploitants individuels ou des associés ; il donne lieu à restitution lorsqu'il dépasse le montant d'impôt dû pour l'année.

D'après les données transmises par la Direction générale des finances publiques, le nombre de bénéficiaires du crédit d'impôt a été de 41 589 parmi les foyers ayant déclaré des bénéfices agricoles au titre de l'impôt sur le revenu 2013. Ce nombre est à la fois un majorant (dans la mesure où les membres de ces foyers ont aussi pu déclarer des bénéfices industriels et commerciaux), et un minorant, dans la mesure où il ne concerne pas les exploitations relevant de l'imposition sur les sociétés.

Le montant des dépenses imputé à ce titre a été pour les foyers d'agriculteurs de 5,6 M€ pour 2013, soit près de 13 % de l'ensemble de la dépense fiscale afférente au crédit d'impôt pour formation des dirigeants. Il équivaut à environ 135 € par foyer d'exploitant agricole bénéficiaire et à une durée moyenne de formation voisine de 14 heures.

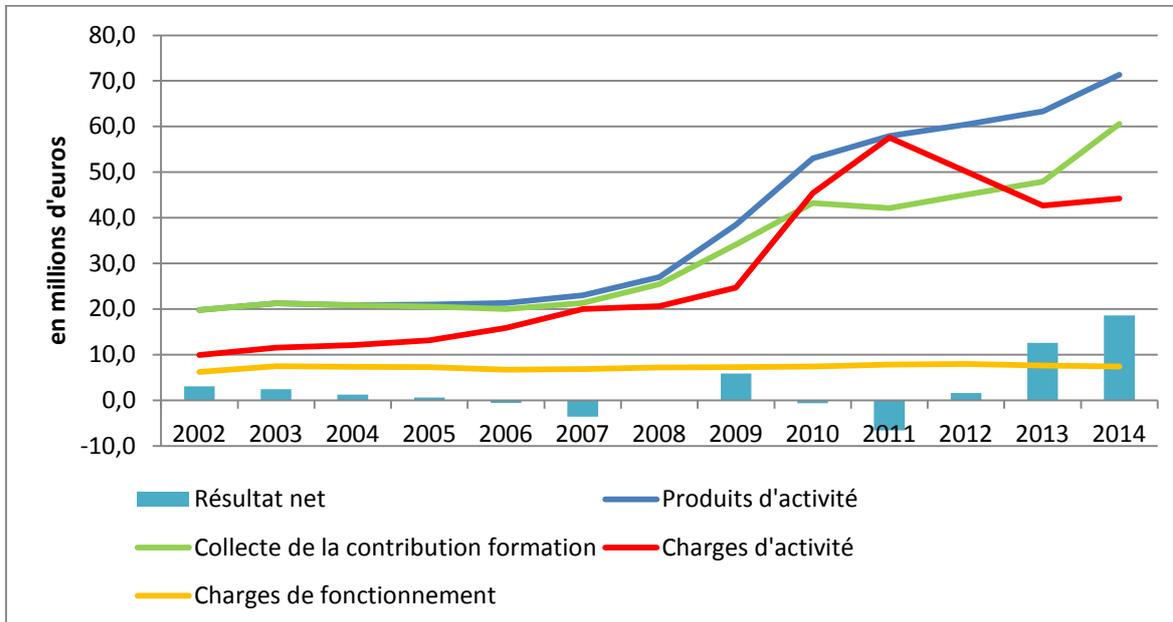
2 L'ACTIVITE DE FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES : RESSOURCES, CARACTERISTIQUES ET EVOLUTIONS RECENTES

Cette partie décrit l'utilisation faite sur la période récente des fonds consacrés à la formation professionnelle des exploitants agricoles. Après une présentation des grands postes du budget de VIVEA (2.1), elle analyse l'évolution récente de l'activité de formation financée par VIVEA (2.2), les taux d'accès aux formations des contributeurs de VIVEA et les caractéristiques des bénéficiaires (2.3) et elle fait état des données sur la formation professionnelle des exploitants agricoles qui sont issues des grandes enquêtes du service statistique public (2.4). Après une analyse des organismes de formation qui dispensent des formations financées par VIVEA (2.5), elle fait enfin état des principales informations collectées par la mission sur les autres sources de financement de la formation professionnelle des exploitants agricoles (2.6).

2.1 Le budget de VIVEA : une forte augmentation des produits et des charges d'activité sur 2008-2014 ; un redressement récent des comptes conduisant à un résultat bénéficiaire important en 2014

Cette section présente les grandes lignes du budget de VIVEA et leur évolution dans le temps ainsi qu'une analyse succincte de l'exécution de ses comptes pour les dernières années. L'annexe 8 en fournit une présentation et une analyse plus détaillée, tandis que le graphique 2 retrace l'évolution dans le temps de ses principaux postes (produits et charges d'activité liées à la formation, charges de fonctionnement et résultat net).

Graphique 2 : Evolution des principaux postes du budget de VIVEA sur la période 2002-2014



Source : VIVEA, traitements mission

2.1.1 Les produits d'activité mobilisés par VIVEA : 71,4 M€ en 2014, après 63,3 M€ en 2013 ; une multiplication par 2,6 depuis 2008

Le montant des produits d'activité mobilisés par VIVEA a atteint 71,4 M€ en 2014, hors les reprises de provisions au titre des actions imputées à l'année précédente, après 63,3 M€ en 2013.

Les produits d'activité de VIVEA sont constitués principalement des recettes de collecte de la contribution formation (60,5 M€ en 2014, soit près de 85 % du total) et, dans une moindre mesure, de recettes provenant de cofinancements (7,0 M€, soit 10 %), issues pour une large part des fonds structurels européens (FEADER et FSE) et des contributions versées par les stagiaires en formation (3,9 M€, soit 5 % du total).

Le montant des produits d'activité de VIVEA a augmenté très fortement au cours des années récentes : il a été multiplié par un facteur de 2,6 depuis 2008 et par un facteur de 3,6 depuis la création de VIVEA en 2002.

La forte augmentation récente des ressources de VIVEA tient pour une large part à celle des recettes de la contribution formation qui ont été multipliées par 2,4 depuis 2008, en lien en grande partie avec les relèvements des taux de la contribution formation décidées pour faire face à la forte augmentation des dépenses de financement de la formation (cf. section suivante et annexes 7 et 8).

Pour faire face à l'accroissement des dépenses de formation, VIVEA a pu également mobiliser des cofinancements de manière croissante jusqu'à ces dernières années : le montant des subventions d'exploitation associées s'est élevé de 1,6 M€ en 2008 jusqu'à environ 12 M€ par an de 2011 à 2013, avant de fléchir à près de 7,0 M€ en 2014.

- Le montant des cofinancements européens a augmenté jusqu'à un peu plus de 10 M€ en 2012 et 2013 (5,3 M€ du FEADER et 5,0 M€ du FSE en 2013). Ce montant s'est cependant réduit de près de moitié en 2014 (5,5 M€ au total), les produits se limitant à des actions engagées dans le cadre des anciennes programmations 2007-2013 de ces fonds, en raison du retard de mise en œuvre de la nouvelle programmation 2014-2020 pour le FEADER et des nouvelles lignes de partage qui ne permettent plus désormais au FSE de financer des actions de formation pour des actifs relevant des champs d'intervention du FEADER et du FEAMP.
- Au cours des années récentes, VIVEA a également pu bénéficier de cofinancements significatifs apportés par FranceAgriMer (1,3 M€ en 2013 et 1,0 M€ en 2014), ainsi que de subventions plus modestes en provenance des Conseils régionaux (pour un total de 260 K€ en 2013 et 320 K€ en 2014) et de l'Etat (pour un peu plus de 100 K€ en 2013 et 2014). Ces dernières ont été pour l'essentiel allouées dans le cadre d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Face à l'augmentation des dépenses survenue en 2010 et 2011, VIVEA a également augmenté la participation des stagiaires à la prise en charge des formations. Le total des contributions stagiaires s'est ainsi élevé à 3,9 M€ en 2014. Alors qu'elles ont représenté 5,4 % du total des ressources de VIVEA en 2013 et 2014, ces contributions ont couvert une part croissante des dépenses de formation au cours des années récentes : 8,7 % en 2014, contre 5,9 % en 2011.

2.1.2 Les charges d'activité de VIVEA dédiées à la formation : 44,2 M€ en 2014, après 42,7 M€ en 2013 ; une multiplication par 2,1 depuis 2008

Le montant des charges d'activité de VIVEA dédiées à la formation a atteint 44,2 M€ en 2014, après 42,7 M€ en 2013, en incluant les dotations aux provisions relatives aux formations rattachées à l'exercice courant déduites des reprises sur provisions du même type relatives à l'exercice précédent.

Les charges d'activité de VIVEA recouvrent essentiellement des charges de formation (43,9 M€ en 2014, soit 99,4 % du total, après 42,9 M€ en 2013), et dans une proportion très faible des frais d'étude et de recherches, des frais d'information et de sensibilisation, et des frais d'ingénierie liés à la formation (près de 280 K€ en 2014, soit 0,6 % du total, après 380 K€ en 2013). Parmi les charges de formation, celles en lien avec des cofinancements se sont établies à 15,4 M€ en 2014, après 27,1 M€ en 2013 (soit 35 % du total des charges, après un pic à 63,5 % en 2013).

Prises dans leur ensemble, les charges d'activité de VIVEA dédiées à la formation ont fortement augmenté au cours des années récentes. Elles se sont élevées de 20,6 M€ en 2008 à 45,4 M€ en 2010 avant d'atteindre un sommet à 57,6 M€ en 2011, en lien avec le lancement du programme de formations Certiphyto pour lequel les dépenses correspondant aux *dossiers réalisés*¹² ont atteint 20,1 M€ en 2011, après un total de 16,2 M€ en cumul sur 2009-2010. Cette hausse des dépenses a induit de fortes tensions dans les comptes de VIVEA, se reflétant dans un déficit d'exploitation de 8,4 M€ en 2011 (cf. *infra*), qui l'ont contraint à freiner drastiquement les agréments en cours d'année et à refuser ainsi de nombreux dossiers de financement (6,6 % des dossiers présentés pour un montant de 11,0 M€ d'après les données de VIVEA).

Pour résorber ces tensions, VIVEA s'est engagé dans un plan de maîtrise de ses dépenses, avec l'objectif de reconstituer son fonds de roulement en deux ans. Les charges de VIVEA dédiées à la formation se sont ainsi limitées à 50,1 M€ en 2012 et à 42,7 M€ en 2013, reflétant un plafonnement des dépenses dédiées au programme Certiphyto à 10 M€ par an¹³ et des refus de financement de dossiers à hauteur de 17,7 M€ en 2012 et de 11,4 M€ en 2013 d'après les données de VIVEA. En 2014, ces charges d'activité se sont redressées à 44,2 M€, reflétant essentiellement une augmentation du nombre d'heures stagiaires financées (+3,5 % par rapport à 2013), tandis que VIVEA n'a refusé qu'une très faible part des dossiers qui lui ont été soumis en cours d'année.

Au final, les charges d'activité de VIVEA dédiées à la formation ont été multipliées par un facteur de 2,1 entre 2008 et 2014 et par un facteur de 4,5 depuis la création du fonds en 2002.

2.1.3 Le résultat d'activité de VIVEA : un fort redressement ces dernières années, à la suite des tensions de 2010-2011

L'augmentation continue de ses recettes et son effort de maîtrise des dépenses à la suite des tensions financières enregistrées en 2010-2011 ont permis à VIVEA de redresser son résultat d'activité de manière conséquente ces dernières années : après un point bas à +350 K€ en 2011, son excédent d'activité s'est redressé pour atteindre +20,6 M€ en 2013, puis +27,2 M€ en 2014 en raison notamment du relèvement des taux de la contribution formation au 1^{er} janvier 2014.

2.1.4 Des charges de fonctionnement limitées à 7,4 M€ en 2014, grâce à un effort de maîtrise durable qui s'est accentué dernièrement

2.1.4.1 Les charges de fonctionnement de VIVEA : une augmentation modeste sur la période 2002-2012 et un repli dernièrement

Les charges de fonctionnement de VIVEA (charges salariales, achats de services extérieurs, impôts et taxes ...) se sont établies à 7,4 M€ en 2014, après 7,6 M€ en 2013. Les charges salariales (à savoir la somme des rémunérations nettes et des cotisations sociales salariales et patronales) comptent pour près de 65 % de celles-ci (4,8 M€ en 2014, après 4,9 M€ en 2013).

¹² L'annexe 8 précise ce que recouvre le concept de *dossiers réalisés* dans la gestion de VIVEA.

¹³ Les dépenses réalisées dans le cadre du programme se sont ainsi limitées à 9,9 M€ en 2012 et 7,8 M€ en 2013.

En lien avec les difficultés de gestion du FAFEA auquel il a succédé, VIVEA avait des charges de fonctionnement très élevées lors de sa création : ces charges représentaient 6,2 M€ en 2002, d'où un coût net de fonctionnement¹⁴ atteignant 31 % du montant des contributions prélevées et 62,5 % des charges d'activité dédiées à la formation.

Reflétant un effort de maîtrise prolongé, les charges de fonctionnement de VIVEA ont augmenté par la suite à un rythme modeste, de 2,5 % en moyenne sur la période 2002-2012, sans commune mesure avec la très forte augmentation du volume des formations financées par le fonds. Cette maîtrise des dépenses s'est en outre accentuée en 2013-2014, la masse salariale et les autres dépenses de fonctionnement ayant été réduites de 4,1 % et 2,0 % en moyenne par an sur la période.

Les coûts nets de fonctionnement de VIVEA ont ainsi culminé à 7,7 M€ en 2012 avant de se replier à 7,5 M€ en 2013 et 7,3 M€ en 2014. Rapportés au volume d'activité, ils ne représentaient plus que 10,3 % du total des ressources du fonds¹⁵ en 2014 et 16,6 % de l'ensemble de ses charges d'activité dédiées à la formation, contre 26,2 % et 34,3 % respectivement en 2008.

2.1.4.2 Les frais de gestion, d'information, d'études et de recherches : légèrement en deçà du plafond réglementaire pour la première fois en 2014

Comme l'ensemble des fonds d'assurance formation, VIVEA est soumis à un plafonnement de ses frais de gestion, de ses frais d'information et de conseil, et de ses frais d'études et recherches en lien avec la formation, en application de l'article R6332-64 du code du travail et de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 20 septembre 2011 qui s'y rapporte (cf. point 1.2.1 *supra* et annexe 5). Ce dernier dispose notamment que les dépenses d'études et de recherches intéressant la formation et les dépenses d'information et de conseil ne peuvent excéder 4 % et 5,7 % respectivement du montant de la collecte et que ses dépenses de gestion ne peuvent excéder 4 % du montant de ses décaissements sur l'exercice.

Pris de manière globale, ces frais de gestion, d'information, d'études et de recherches se sont établis à 8,032 M€ en 2014 selon les estimations de VIVEA, après 8,316 M€ en 2013. Ces frais se sont inscrits ainsi très légèrement en deçà du plafond réglementaire global estimé à 8,040 M€ en 2014, alors qu'ils dépassaient ce plafond de plus de 25 % au cours des années antérieures depuis la mise en place de cette réglementation en 2010 et 2011. D'après les estimations de VIVEA issues de sa comptabilité analytique, ses seules dépenses de gestion auraient continué à excéder nettement le plafond réglementaire qui s'y rapporte, mais ses dépenses d'études et de recherches et ses dépenses d'information et de conseil auraient été nettement inférieures aux plafonds les concernant.

2.1.5 Le résultat net de VIVEA : un fort redressement récent conduisant à un bénéfice de 18,6 M€ en 2014, contre une perte de 6,6 M€ en 2011

Compte tenu des développements précédemment décrits, VIVEA a dégagé un excédent brut d'activité en augmentation régulière ces dernières années : après un faible excédent de 0,4 M€ en 2010 et un déficit de 7,2 M€ en 2011, VIVEA pu générer à nouveau un excédent brut d'activité de 2,5 M€ en 2012, puis de 13,1 M€ en 2013 et 19,8 M€ en 2014.

En tenant compte des dotations aux provisions relatives aux créances sur les contributeurs, des autres provisions d'exploitation pour risques et charges, ainsi que des reprises sur provisions du même type relatives aux années précédentes et des dotations aux amortissements, VIVEA a dégagé un excédent d'exploitation en augmentation de 1,6 M€ en 2012, à 12,2 M€ en 2013 et 18,1 M€ en 2014, après un déficit d'exploitation de 0,8 M€ en 2010 et 8,4 M€ en 2011.

¹⁴ A savoir les charges de fonctionnement nettes des produits de fonctionnement qui ont représenté des sommes réduites depuis la création de VIVEA.

¹⁵ A savoir l'ensemble de la collecte de la contribution formation, des subventions d'exploitation associées à des cofinancements et des contributions des stagiaires en formation à partir de 2012.

Après prise en compte des produits financiers et des produits et des charges de nature exceptionnelle, le résultat net de VIVEA s'est également redressé de manière régulière et conséquente au cours des dernières années : après une perte de 0,7 M€ en 2010 et de 6,6 M€ en 2011, VIVEA a rétabli un résultat net bénéficiaire de 1,6 M€ en 2012 qui a augmenté par la suite à 12,6 M€ en 2013 et 18,6 M€ en 2014.

2.1.6 Une augmentation récente de la trésorerie de VIVEA : 35,5 M€ fin 2014, contre 8,0 M€ seulement fin 2012

Grâce à ses résultats bénéficiaires, VIVEA a redressé fortement son fonds de roulement ces dernières années : celui-ci s'est élevé à 63,0 M€ fin 2013 et 81,1 M€ fin 2014, soit l'équivalent de 10,6 et 12,9 mois de charges annuelles brutes d'exploitation, contre 42,2 M€ (5,5 mois de charges) fin 2011. Alors que son besoin en fonds de roulement s'est établi à 45,7 M€ fin 2014, après 40,2 M€ en 2012 et 35,6 M€ fin 2013, la trésorerie de VIVEA a aussi fortement augmenté : elle a atteint 27,4 M€ fin 2013 et 35,5 M€ fin 2014, soit l'équivalent de 4,6 et 5,6 mois de charges annuelles d'exploitation, contre un point bas de 8,0 M€ fin 2012 (1,3 mois de charges).

Ce niveau de trésorerie apparaît très confortable et partiellement justifié, dans une perspective de moyen terme, par la volatilité des revenus agricoles sur laquelle est assise la contribution formation¹⁶. Il convient de noter par ailleurs que VIVEA a continué de se conformer aux termes de l'article R6332-52 du code du travail qui dispose que les disponibilités en fin d'année civile d'un OPCA de même que celles d'un FAF de non salariés par application de l'article R6332-63 ne peuvent excéder le montant des charges comptabilisées au cours de l'exercice.

2.1.7 Un redressement des comptes de VIVEA plus prononcé que prévu ces dernières années, particulièrement en 2014

Depuis les tensions financières enregistrées en 2011, VIVEA a consolidé ses comptes de manière plus prononcée que prévu chaque année, l'amélioration constatée s'avérant en particulier très supérieure à ce qui était prévu dans le budget primitif pour 2014.

En 2014, VIVEA a dégagé un résultat net bénéficiaire de 18,6 M€ alors que les prévisions budgétaires initiales tablaient sur un déficit de 4,1 M€ pour l'année. Cet écart très important tient à la fois à une forte surestimation des charges de formation de l'exercice (44,2 M€ au final contre une prévision budgétaire initiale de 58,3 M€, soit un écart de 14,1 M€) et à une sous-estimation conséquente des recettes de collecte de la contribution formation à la suite du relèvement des taux intervenu au 1^{er} janvier 2014 (60,5 M€ de recettes réalisées contre 52,0 M€ de recettes prévues, soit un écart de 8,5 M€). Cette dernière s'explique pour près de moitié par une nette sous-estimation de des recettes de collecte pour l'année 2013 servant de base aux projections de celles pour l'année suivante lors de l'élaboration du budget primitif pour 2014 (44,0 M€ estimés alors, contre 47,9 M€ constatés au final en février 2014).

¹⁶ L'analyse du niveau de trésorerie de VIVEA doit par ailleurs tenir compte du fait que, depuis 2012, la collecte de la contribution formation donne lieu à trois flux de recettes pour VIVEA concentrés en janvier, juin et octobre, ainsi que de la saisonnalité de l'activité de formation qui se traduit par des décaissements plus importants en hiver et au début du printemps.

2.2 L'activité de formation financée par VIVEA : un accroissement marqué sur 2008-2014 lié en grande partie au programme Certiphyto, une progression de la part des quatre grands domaines du plan stratégique triennal (PST) en 2014

Cette section présente et analyse l'activité de formation financée par VIVEA, les thèmes et les grandes caractéristiques des formations financées, ainsi que leurs évolutions au cours de la période 2008-2014. L'annexe 9 le fait de manière plus détaillée.

2.2.1 152 000 stagiaires et 2,06 million d'heures-stagiaire financés en 2014, pour un taux annuel d'accès des contributeurs aux formations de 18 %

VIVEA a financé de l'ordre de 20 800 actions de formation en 2014, après 18 800 en 2013. Le montant de dépenses de formation s'y rapportant a atteint 43,4 M€ après 40,4 M€ en 2013, y compris les cofinancements et les contributions apportées par les stagiaires.

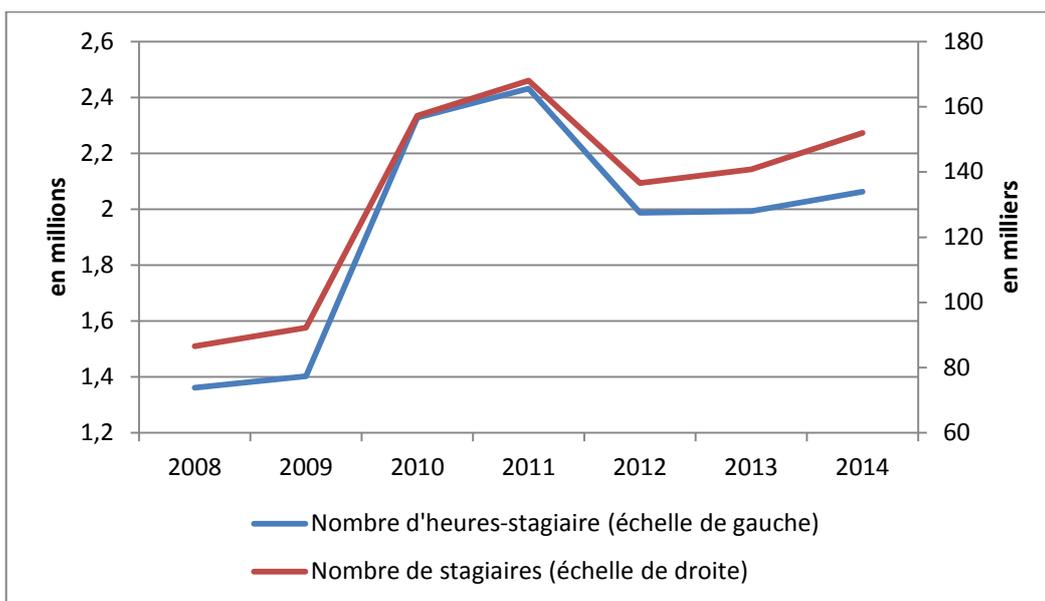
Ces actions de formation ont bénéficié à près de 152 000 stagiaires en 2014, après 140 800 en 2013. Elles ont porté sur un total de 2,06 millions d'heures-stagiaire, après 1,99 millions en 2013. Parmi les 610 000 contributeurs de VIVEA, près de 109 500 ont ainsi bénéficié d'au moins une formation en 2014, soit un taux annuel d'accès aux formations de 18,0 %, après 17,3 % en 2013.

2.2.2 Une hausse du nombre de stagiaires et du nombre d'heures-stagiaire financés de 76 % et 52 % sur 2008-2014, avec un pic temporaire en 2010-2011 lié au lancement du programme Certiphyto

L'activité de formation financée par VIVEA a augmenté fortement sur 2008-2014, avec un pic temporaire en 2010-2011 qui a résulté du lancement volontariste du programme Certiphyto.

- De l'ordre de 14 à 15 000 en 2008 et 2009, le nombre de dossiers de formation financés par VIVEA s'est élevé à près de 22 000 en 2010 et 2011, en raison du lancement de ce programme. Par la suite, le resserrement des dépenses de formation mis en œuvre par VIVEA s'est traduit par une réduction du nombre de dossiers financés en 2012-2013, avant le redressement constaté en 2014.
- Le nombre de stagiaires financés par VIVEA s'est ainsi envolé pour atteindre un pic d'un peu plus de 157 000 en 2010 et 168 000 en 2011, après 87 000 en 2008 et 92 000 en 2009. Puis il s'est replié à 137 000 en 2012, avant de progresser à nouveau en 2013-2014. Ce nombre a augmenté au total de 76 % sur la période 2008-2014.
- Le nombre d'heures-stagiaire financé par VIVEA a connu des évolutions proches, avec un pic temporaire à 2,3 et 2,4 millions en 2010 et 2011, suivi d'un reflux en 2012-2013 et d'un redressement modeste en 2014 (graphique 3). Le nombre d'heures-stagiaire a ainsi augmenté de 52 % sur la période 2008-2014, cette hausse étant moins forte que celle du nombre de stagiaires en raison d'une augmentation du nombre moyen de stagiaires par formation et d'une diminution conséquente de la durée moyenne des formations sur la période.

Graphique 3 : Evolution de l'activité de formation financée par VIVEA sur 2008-2014

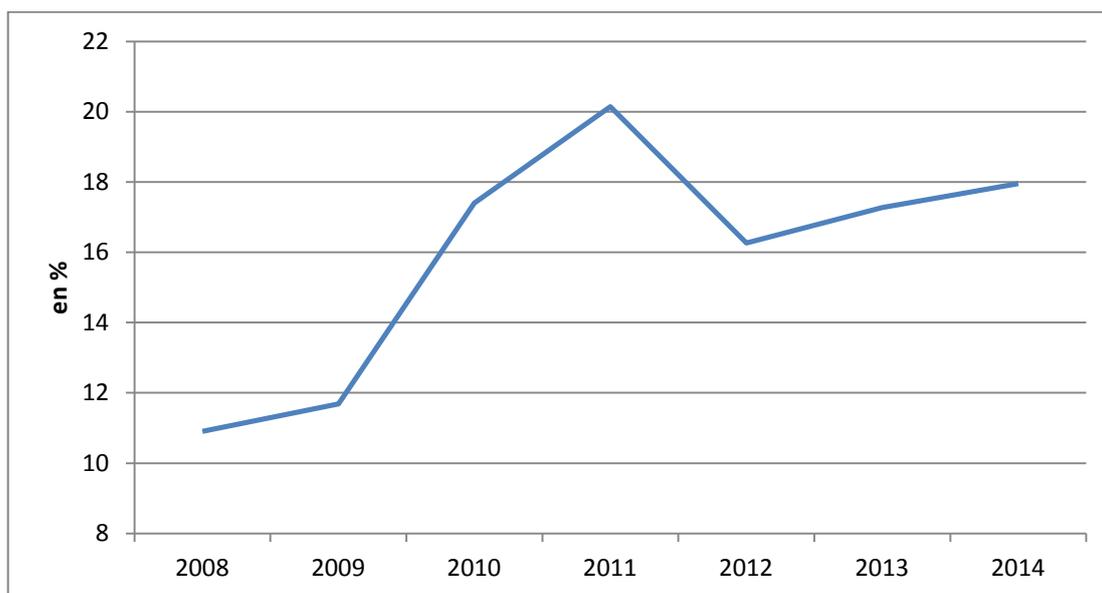


Source : VIVEA

Le nombre annuel de bénéficiaires de formations financées par VIVEA (à savoir les contributeurs ayant suivi au moins une formation dans l'année) et le taux d'accès des contributeurs de VIVEA à ces formations ont connu logiquement des évolutions similaires sur la période, le redressement enregistré en 2013 et 2014 ne leur permettant toutefois pas de retrouver le sommet qu'ils avaient atteint en 2011 (graphique 4).

Au final, le nombre annuel de bénéficiaires des formations financées par VIVEA a augmenté de 68 % sur la période 2008-2014 – une hausse légèrement en retrait de celle du nombre de stagiaires formés, mais très supérieure à celle du nombre d'heures-stagiaire financées par VIVEA (76 % et 52 % respectivement) – et le taux d'accès aux formations a augmenté de 7 points sur la période (18,0 % en 2014, contre 10,9 % en 2008).

Graphique 4 : Evolution du taux d'accès aux formations financées par VIVEA sur 2008-2014 (1)



Source : VIVEA

(1) Part des contributeurs de VIVEA ayant suivi au moins une formation dans l'année

2.2.3 Une nette augmentation du volume des formations relevant des quatre domaines prioritaires du PST 2013-2015 en 2014, une part encore élevée du Certiphyto et des formations techniques agricoles

2.2.3.1 Les formations du programme Certiphyto et celles liées aux techniques de production agricole : un quart et un cinquième du total des heures-stagiaire financées en 2014

L'analyse de l'activité de formation financée par VIVEA selon les 25 « *domaines de compétence* » et/ou « *thèmes de formation* » que celui-ci distingue dans sa gestion, fait apparaître les points suivants :

- les formations relevant du domaine de l'environnement représentent près de 25 % des dépenses de formation et près de 30 % l'activité de formation financée par VIVEA en 2014 (29,5 % du nombre d'heures-stagiaire); les formations du programme Certiphyto en représentent la plus grande part (19,8 % des dépenses¹⁷ et 25,7 % des heures-stagiaires) ;
- les formations relatives à « *l'approche globale de l'entreprise* » – à savoir les formations relevant de l'analyse stratégique, l'anticipation et l'évolution du contexte de l'entreprise, ainsi que celles de même nature suivies dans le cadre de l'installation des nouveaux agriculteurs et en vue de la transmission de leur entreprises par les cédants – viennent en seconde position parmi les domaines de compétence (15,6 % des heures-stagiaires en 2014) ;
- les formations relatives aux techniques de production agricole représentent aussi une part conséquente de l'activité de formation financée par VIVEA (12,3 % et 8,7 % des heures-stagiaire pour celles relevant respectivement des techniques de production animale et techniques de production végétale en 2014) ;
- viennent ensuite les formations relatives à la gestion et l'analyse économique d'une part et celles relative à la gestion des ressources humaines d'autre part (5,7 % et 3,8 % du nombre d'heures-stagiaire en 2014) ;
- pris dans leur ensemble, les 19 autres domaines de compétence – parmi lesquels l'informatique et les NTIC, puis la commercialisation et le marketing, la fiscalité et le droit, la conduite d'engins et les permis, la transformation, la santé et la sécurité, la communication et l'expression, la qualité, la reconversion dans des domaines non agricoles... – représentent enfin près d'un quart de l'activité de formation financée par VIVEA en 2014.

2.2.3.2 Les quatre domaines prioritaires du PST : 40 % des heures-stagiaire financées en 2014, dont 10,6 % pour la stratégie et le pilotage d'entreprise et 14,6 % pour les modes de production innovants

En cohérence avec les observations précédentes, l'analyse de l'activité de formation selon les grandes priorités du plan stratégique triennal en cours de VIVEA (PST 2010-2012 pour la période 2011-2013 et PST 2013-2015 pour l'année 2014) montre que :

- les formations relatives au programme Certiphyto (priorité P5) et les formations dites techniques (« *Améliorer sa technicité* », P6) représentent une part importante des formations financées par VIVEA en 2014 : 25,7 % et 20,4 % des heures-stagiaire cette année là ;
- pris dans leur ensemble, les 4 domaines prioritaires du PST 2013-2015 représentent 40,2 % du nombre d'heures-stagiaire financées en 2014 : 10,6 % pour la « *Stratégie et (le) pilotage d'entreprise* » (P1), 9,0 % pour la « *Compétitivité de l'entreprise* » (P2), 14,6 % pour les

¹⁷ Alors que VIVEA ne demande pas de contributions stagiaires pour celles-ci, les formations du programme Certiphyto représentent 18,0 % du total des dépenses y compris les contributions stagiaires en 2014.

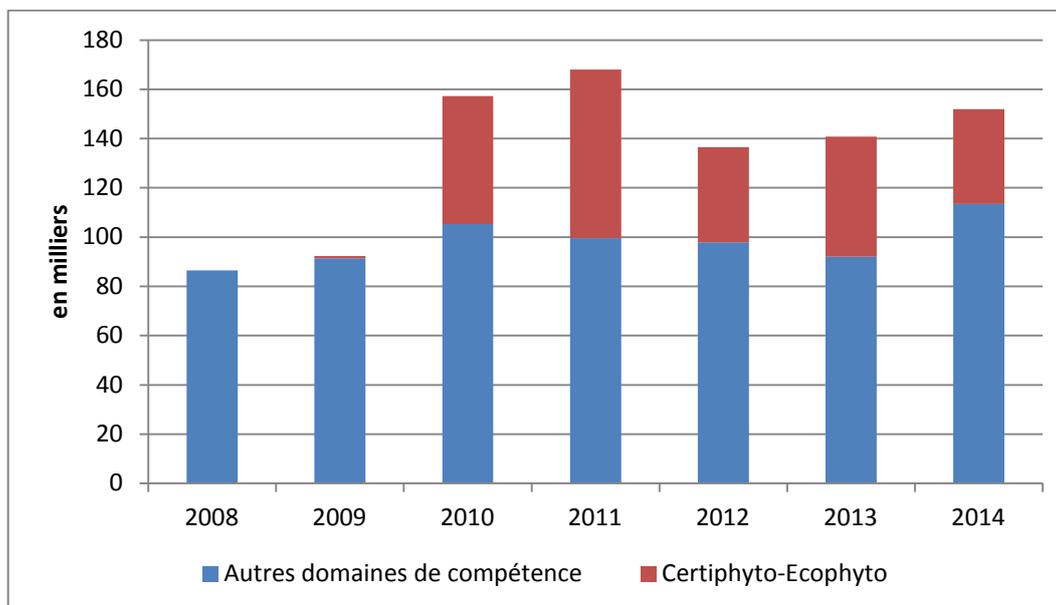
« Modes de production innovants » (P3) et 6,0 % pour les « Modes de production novateurs » (P4) ;

- les formations relatives au « Renouveau des générations » (P7) qui couvrent les formations liées à l'installation des nouveaux exploitants et à la transmission d'entreprises des cédants, comptent enfin pour 11,0 % du nombre d'heures-stagiaire financées en 2014.

2.2.3.3 Le développement récent des formations : une contribution prépondérante du programme Certiphyto sur 2008-2014, une forte hausse de l'activité relevant des quatre domaines prioritaires du PST en 2014

La forte hausse de l'activité de formation financée par VIVEA sur la période 2008-2014 s'explique dans une large mesure, à hauteur de 60 % à 75 % selon l'indicateur d'activité considéré, par le déploiement du programme Certiphyto : outre l'envolée temporaire consécutive à son lancement en 2010-2011, la poursuite de sa mise en œuvre ces dernières années a contribué à hauteur de 44 % à la hausse de 76 % du nombre de stagiaires formés entre 2008 et 2014 (graphique 5) et à hauteur de 39 % à la hausse de 52 % du nombre d'heures-stagiaire.

Graphique 5 : Evolution du nombre de stagiaires financés par VIVEA sur 2008-2014 (1)



Source : VIVEA, traitements mission

(1) En prenant en compte les cofinancements (et les contributions des stagiaires)

L'expansion de l'activité de formation sur 2008-2014 s'explique aussi, dans une moindre mesure, par un très fort développement des formations liées aux techniques de production végétale et animale (106 % et 49 % pour le nombre d'heures-stagiaire), ainsi que de celles relatives à « l'approche globale de l'entreprise » (20 %) et à la gestion et l'analyse économique (63 %). Alors que les formations relatives à la fiscalité et au droit ont aussi progressé (50 %), celles relatives à l'environnement, déduction faite du programme Certiphyto, se sont à l'inverse repliées sur la période (-31 % le nombre d'heures-stagiaire), de même que celles relatives à la conduite d'engins et à la préparation de permis (-45 %).

Après le repli enregistré sur 2012-2013, l'activité de formation financée par VIVEA s'est redressée de manière très nette en 2014 (+7,9 % pour le nombre de stagiaires, +3,5 % pour le nombre d'heures-stagiaires), malgré le reflux des formations dispensées dans le cadre du programme Certiphyto.

Ce redressement s'explique dans une large mesure par une forte progression du nombre d'heures-stagiaire dans les domaines de « *l'approche globale de l'entreprise* » (30,3 %), en lien pour partie avec le développement des formations liées à la nouvelle PAC, ainsi que dans le domaine des techniques de production animales (51,6 %) et végétales (50,2 %). Il reflète aussi, dans une moindre mesure, une forte augmentation dans le domaine de l'informatique et des NTIC (34,4 %) et dans celui des projets liés à la reconversion dans des secteurs non agricoles (58,3 %). A l'inverse, le nombre d'heures-stagiaire s'est nettement replié en 2014 dans le domaine de la gestion et l'analyse économique (-16,1 %) et dans celui de la commercialisation et du marketing (-16,2 %).

En référence aux priorités du PST 2013-2015¹⁸, l'année 2014 a ainsi vu une nette augmentation du volume des formations relevant de la stratégie et du pilotage de l'entreprise (P1) et des formations techniques *stricto sensu* (P6) (10,6 % et 20,4 % du total des heures-stagiaire en 2014, contre 4,8 % et 15,8 % pour les priorités semblables du précédent PST en 2013). La part des formations relevant des « *modes de production innovants* » (P3) a aussi augmenté, dans une moindre mesure (14,6 % après 13,6 % en 2013).

A l'inverse, l'activité de formation liée à la compétitivité de l'entreprise (P2) s'est nettement repliée (9,0 % des heures-stagiaires en 2014, après 11,0 % en 2013), tandis que celle relevant des « *modes d'organisation novateurs* » (P4) semble avoir peu évolué d'une année sur l'autre¹⁹.

Au final, les quatre domaines prioritaires du PST ont concentré 40 % des heures-stagiaire en 2014, après 32 % en 2011 et 35 % en 2012 et 2013.

2.2.4 Les formations financées par VIVEA : des formations pour l'essentiel collectives et de courte durée, dont les prix ont augmenté de manière conséquente sur 2008-2014

Cette section présente et analyse les principales caractéristiques des formations financées par VIVEA (nombre de stagiaires par formation, durée et prix des formations). Il est à noter par ailleurs que VIVEA ne finance quasiment pas de formations diplômantes.

2.2.4.1 90 % de formations collectives, comptant pour 94 % du total des heures-stagiaire financées en 2014

Les formations financées par VIVEA sont pour l'essentiel de nature collective : 90,4 % des actions de formation, 98,7 % des stagiaires et 94,0 % des heures-stagiaire en 2014. La part des formations collectives a augmenté au cours des années récentes (elles représentaient 85,0 % des formations et 87,5 % des heures-stagiaire en 2008), en lien pour partie avec la mise en œuvre du programme Certiphyto.

¹⁸ Le champ de la plupart des priorités a été modifié entre le PST 2010-12 et le PST 2013-2015, ce qui complique la comparaison des chiffres relatifs aux deux périodes.

¹⁹ La hausse apparente limitée de la part de cette priorité dans les formations (6,0 % des heures stagiaires en 2014, après 5,5 % en 2013) semble refléter dans une très large mesure un élargissement du champ de celle-ci entre l'ancien PST et le nouveau, avec l'inclusion de certaines formations qui étaient auparavant classées dans la priorité P2.

23,4 % des actions de formation financées par VIVEA en 2014 ont été traitées comme des demandes « *standard* » de financement gérées sur la base d'un cahier des charges. Ces demandes renvoient à des formations identiques ou récurrentes pour un grand nombre de contributeurs. Leur programme est pour l'essentiel imposé par la réglementation. Elles recouvrent les formations collectives du programme Certiphyto (17,5 % des dossiers et 25,1 % des heures-stagiaire financées en 2014) et les formations individuelles à des permis ainsi que les bilans de compétences (6,0 % des dossiers et 2,6 % des heures-stagiaire). Une proportion infime des actions de formation collectives sont gérées dans le cadre de parcours individualisés qui permettent de prendre en compte les acquis des stagiaires, leurs objectifs et leur apprentissage (0,2 % du total des actions financées en 2014).

2.2.4.2 7,3 stagiaires par formation en moyenne en 2014, avec des variations nettes selon les domaines de compétence

Les formations financées par VIVEA ont regroupé 7,3 stagiaires en moyenne en 2014, les formations collectives en comptant 8,0 en moyenne. Ce nombre moyen a fluctué au cours des dernières années, après avoir augmenté en 2010-2011, en lien pour partie avec le lancement du programme Certiphyto (cf. infra). Il s'établissait à 6,1 en 2008.

Le nombre moyen de stagiaires par formation varie assez fortement selon les domaines de compétence et les priorités thématiques du PST. Il s'élève à 8,7 pour les formations relevant de la stratégie et du pilotage d'entreprise (P1) et à 10,4 pour celles du programme Certiphyto (P5) ; il n'est à l'inverse que de 5,3 pour celles liées aux techniques de production agricole (P6) et de 1,4 seulement pour celles associées à l'évolution des parcours professionnels et des qualifications (P8) qui sont pour une large part de nature individuelle.

Sur les 25 domaines de compétence répertoriés par VIVEA, le nombre moyen de stagiaires par formation a augmenté pour 12 d'entre eux sur l'ensemble de la période 2008-2014, tandis qu'il est resté globalement stable pour 4 et diminué pour 9 d'entre eux.

2.2.4.3 Une durée moyenne des formations de près de 19 heures en 2014, avec une baisse tendancielle marquée depuis 2008

Les formations financées par VIVEA sont d'une durée relativement courte : 37,0 % des formations collectives se sont déroulées sur 1 jour et 43,9 % sur 2 jours en 2014, alors que les formations collectives de plus de 5 jours n'ont représenté que 2,7 % d'entre elles. Les formations individuelles sont d'une durée nettement plus élevée dans l'ensemble : 42,5 % d'entre elles se sont étalées sur plus de 5 jours en 2014.

La durée moyenne des formations²⁰ financées par VIVEA, prises dans leur ensemble, s'est ainsi établie à 18,9 heures en 2014 (14,1 heures pour les formations collectives et 62,6 heures pour les formations individuelles). Elle apparaît nettement plus faible que la durée des formations suivies par l'ensemble des salariés, estimée à 40 heures en 2011 par la DARES à partir des bilans pédagogiques et financiers des prestataires de formation continue²¹.

Cette durée moyenne des formations financées par VIVEA a diminué de manière continue et conséquente ces dernières années : elle s'établissait à 26,5 heures en 2008 et 2009. Cette diminution tient en partie à la mise en œuvre du programme Certiphyto dont la durée se limite à 14 heures, mais elle reflète aussi une baisse sensible de la durée des formations pour une majorité des domaines de compétence répertoriés par VIVEA.

²⁰ Moyenne prise sur l'ensemble des formations, chaque formation étant pondérée de manière identique indépendamment du nombre de stagiaires.

²¹ Annie Delort, « Les prestataires de formation continue en 2011 », Dares Analyses N°62, octobre 2013.

Une telle tendance à la réduction des durées de formation s'observe aussi depuis le début des années 2000 pour l'ensemble des salariés : selon la DARES, la durée moyenne des formations, tout public confondu, aurait diminué de 19 heures entre 2001 et 2011 ; cette tendance baissière pourrait s'expliquer par une propension accrue des organismes de formation à découper les formations en modules et par les difficultés et incertitudes économiques des dernières années.

2.2.4.4 Une hausse de près d'un quart du prix moyen des heures de formation financées par VIVEA net de la contribution des stagiaires sur 2008-2014, malgré un repli depuis 2011

Les prix d'achat des formations par VIVEA varient en fonction des domaines de compétence et de ses priorités. Alors que ces prix étaient déterminés auparavant par ses Comités régionaux et départementaux, VIVEA a mis en place une politique d'achat harmonisée au niveau national début 2015. Dans ce cadre et compte tenu du fait qu'il contractualise sur le coût total de la formation depuis 2011, VIVEA fixe des prix maximum d'achat (y compris les cofinancements et les contributions des stagiaires) et des prix maximum de prise en charge (hors contributions des stagiaires) qui varient en fonction des domaines de compétence. Ces prix sont fixés en référence à l'heure-stagiaire pour les formations collectives²².

En 2014, le prix moyen d'achat de l'heure-stagiaire par VIVEA s'est établi à 21,0 € la contribution moyenne des stagiaires par heure de formation à 1,9 € et le prix moyen d'achat net de la contribution des stagiaires à 19,1 €. Le prix moyen de l'heure de formation net de la contribution des stagiaires, calculé comme une moyenne sur l'ensemble des formations, pondérées de manière identique indépendamment du nombre de stagiaires, s'est élevé pour sa part à 19,8 € en 2014.

Le prix d'achat des formations et le montant de la contribution des stagiaires varient logiquement selon la nature des stages (formations collectives et individuelles, degré de technicité et contenu en ingénierie de formation...) et les priorités de VIVEA.

- En 2014, le prix moyen d'achat de l'heure-stagiaire a été de 21,2 € pour les formations collectives et de 18,6 € pour les formations individuelles, tandis que la contribution moyenne des stagiaires par heure de formation s'est établie à 1,7 € pour les premières et à 5,4 € pour les secondes.
- Le montant de prise en charge de l'heure-stagiaire par VIVEA (y compris les cofinancements) est ainsi nettement plus élevé pour les formations collectives que pour les formations individuelles dont la durée est cependant plus beaucoup plus élevée dans l'ensemble : le prix moyen de l'heure-stagiaire net de la contribution stagiaire s'est établi à 19,6 € en 2014 pour les premières et à 13,2 € seulement pour les secondes en 2014.
- En 2014, le prix moyen de l'heure-stagiaire net de la contribution stagiaire apparaît nettement plus élevé pour les quatre domaines prioritaires de VIVEA – 21,1 € pour les formations relevant de la stratégie et du pilotage d'entreprise (P1), 22,7 € pour celles associées à la compétitivité de l'entreprise (P2), 23,8 € pour les modes de production innovants (P3) et 22,0 € pour les modes d'organisation novateurs (P4) – que pour les formations du programme Certiphyto (14,7 € l'heure-stagiaire) et celles liées aux techniques de production agricole (18,0 €).
- A un niveau plus fin, le prix des formations s'avère très variable selon les différents domaines de compétence répertoriés par VIVEA : le prix moyen de l'heure-stagiaire net de la contribution stagiaire n'était que de 9,2 € pour les formations liées à des projets de reconversion dans des domaines non agricoles et de 14,2 € pour des formations relatives à la conduite d'engins et l'obtention de permis en 2014, individuelles pour l'essentiel. Ce prix moyen s'élevait à l'inverse jusqu'à 23-24 € pour des formations liées au développement

²² Les organismes de formation sont en outre incités à s'engager dans la démarche de certification proposée par VIVEA par des tarifs de prise en charge plus élevés (cf. les points 1.2.2.3 et 4.4.4)

personnel, à la communication et l'expression, à la commercialisation et au marketing, ainsi que pour des formations liées l'environnement autres que celles du programme Certiphyto ; ce prix moyen de l'heure-stagiaire atteignait enfin des sommets pour les parcours de reconnaissance des diplômes et des certifications *via* la VAE ainsi que pour les bilans de compétences (33,7 € et 61,7 € l'heure-stagiaire en moyenne en 2014).

Le prix-moyen des formations financées par VIVEA a augmenté de manière conséquente sur 2008-2014, avec une hausse très forte de 2008 à 2011, suivie d'un tassement ces dernières années : le prix moyen de l'heure-stagiaire net de la contribution stagiaire s'est élevé de 15,6 € en 2008 à 21,4 € en 2011, soit une hausse de 37 % sur 3 ans ; il s'est ensuite replié à 19,0 € en 2012 et 18,6 € en 2013, avant de se redresser à 19,1 € en 2014 (soit une baisse de 10 % entre 2011 et 2014). Au final, le prix moyen de l'heure-stagiaire a augmenté de près d'un quart sur 2008-2014 (23 %).

Le prix moyen de l'heure de formation net de la contribution des stagiaires, calculé comme une moyenne sur l'ensemble des formations, pondérées de manière identique indépendamment du nombre de stagiaires et de la durée des formations, a augmenté pour sa part de manière plus modeste sur la période : de 18,5 € en 2008 à 19,8 € en 2014 soit une hausse de 7,0 %.

Les évolutions récentes du prix moyen de l'heure-stagiaire financée par VIVEA, à la hausse sur 2009-2011, puis à la baisse sur 2012-2014, tiennent pour partie à l'importance et aux conditions particulières de mise en œuvre du programme Certiphyto : pour favoriser son démarrage et bien couvrir les coûts d'ingénierie associé, VIVEA a fixé pour celui-ci un tarif de prise en charge élevé, de près de 22 € l'heure-stagiaire en moyenne, en 2010-2011 ; VIVEA a réduit ensuite ce taux de prise en charge à un peu moins de 15 € à partir de 2012, une fois les coûts fixes d'ingénierie échus et en raison des fortes tensions financières enregistrés sur son compte d'exploitation en 2011.

Ces évolutions reflètent cependant aussi de très fortes hausses de prix sur 2008-2011 pour les autres domaines de compétence, suivies d'une nette modération par la suite : le prix moyen de l'heure-stagiaire a augmenté de plus de 30 % dans 15 des 25 domaines de compétences (autres que le programme Certiphyto) et de 15 % à 30 % pour 8 d'entre eux ; par la suite, le prix moyen de l'heure-stagiaire a diminué de 2011 à 2014 dans 16 domaines de compétences.

Au final, le prix moyen de l'heure-stagiaire financée par VIVEA net de la contribution des stagiaires a augmenté sur la période 2008-2014 pour 22 domaines de compétence sur 25 (hors programme Certiphyto), avec des hausses de plus de 50 % pour 4 d'entre eux et des augmentations de 30 à 50 % pour 7 d'entre eux.

2.3 Le taux d'accès aux formations financées par VIVEA : des variations nettes selon les caractéristiques des contributeurs et les départements, une récurrence assez élevée parmi les bénéficiaires

Cette section présente et analyse les caractéristiques des bénéficiaires des formations financées par VIVEA, les taux d'accès des différents groupes de contributeurs à ces formations ainsi que leurs évolutions sur la période 2008-2014. Elle présente également certaines données qui éclairent sur la récurrence de l'accès des contributeurs aux formations. L'annexe 10 offre une analyse plus détaillée de ces aspects.

2.3.1 Un taux d'accès aux formations des chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles deux fois plus élevé en moyenne que pour les membres de leur famille et les cotisants de solidarité

Les bénéficiaires sont constitués en très grande majorité de chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles : de l'ordre de 88 à 90 % du total en 2014 selon les estimations de la mission²³, contre 4 à 5 % pour les membres de leur famille (conjoints notamment) et les aides familiaux et de l'ordre de 6 à 7 % pour les cotisants de solidarité.

Cela reflète dans une large mesure la structure de la population des contributeurs de VIVEA : 80,8 % de chefs d'exploitations et d'entreprises, 7,4 % de membres de leur famille et d'aides familiaux et 11,8 % de cotisants de solidarité en 2014.

Mais cela tient aussi au fait que le taux annuel d'accès aux formations financées par VIVEA est près de deux fois plus élevé pour les chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles que pour les membres de leur famille et les aides familiaux : de l'ordre de 20 %, 11 % et 10 % respectivement en 2014, selon les estimations de la mission²⁴.

2.3.2 Un taux annuel d'accès aux formations plus élevé de 5 points pour les hommes que pour les femmes en 2014, cet écart reflétant en partie des effets de structure

Les bénéficiaires des formations financées par VIVEA sont en grande majorité des hommes : ceux-ci représentaient 76,7 % du total des bénéficiaires en 2014, contre 23,3 % pour les femmes.

Cela tient en grande partie à la structure de la population des contributeurs de VIVEA, mais cela reflète aussi un taux annuel d'accès aux formations en moyenne nettement plus élevé pour les premiers que pour les secondes : 19,4 % contre 14,4 % en 2014, soit un écart de 5,0 points.

Cet écart important reflète pour partie différents effets de structure liés notamment au statut et à l'âge des contributeurs. S'agissant des effets de structure liés au statut des contributeurs, on peut noter que :

- les femmes ont moins fréquemment que les hommes un statut de chef d'entreprise et d'exploitation et elles ont à l'inverse un poids plus important parmi les membres de famille et les aides familiaux ainsi que parmi les cotisants de solidarité, qui accèdent dans leur ensemble moins souvent aux formations ;
- d'après les estimations de la mission, l'écart de taux d'accès à la formation apparaît un peu moins important sur le seul champ des chefs d'exploitations et d'entreprises (3,7 points au lieu de 5,0 points) et il est de faible ampleur sur le champ des cotisants de solidarité (0,7 point) ; l'écart apparaît à l'inverse nettement plus important pour les contributeurs enregistrés comme membres de famille et aides familiaux (9,1 points), mais cette population est de plus petite taille.

L'écart entre le taux d'accès aux formations des hommes et des femmes pris dans leur ensemble a évolué sur la période récente : alors qu'il était d'environ 4,5 points en 2008, il s'est élevé ensuite pour atteindre un sommet à près de 11,5 et 12,0 points en 2011 et 2012, puis il s'est replié nettement en 2012 et davantage en 2013-2014. La réduction récente de cet écart tient aux efforts notables de VIVEA pour promouvoir la formation des femmes ces dernières années, mais il est probable qu'elle tienne aussi pour partie à des effets de structure.

²³ VIVEA ne dispose pas de l'information relative au statut de contributeur pour une part limitée des bénéficiaires de formation (9,4% d'entre eux en 2014). Ces estimations se fondent sur l'hypothèse forte selon laquelle cette population est répartie selon les différents statuts comme l'ensemble de la population des contributeurs.

²⁴ Ces estimations se fondent sur la même hypothèse forte que précédemment.

2.3.3 Une forte diminution du taux d'accès aux formations avec l'âge des contributeurs

La population des bénéficiaires des formations financées par VIVEA apparaît un peu moins âgée en moyenne que celle des contributeurs : 28,7 % d'entre eux étaient âgés de 40 à 49 ans et 38,7 % avaient 50 ans et plus en 2014 (contre 27,4 % et 51,8 % pour les contributeurs).

De fait, le taux d'accès aux formations de VIVEA décroît fortement avec l'âge des contributeurs : il était de 34,5 % pour les jeunes de moins de 30 ans en 2014, contre 18,8 % pour les contributeurs âgés de 40 à 49 ans et 13,4 % seulement pour ceux de 50 ans et plus.

Une telle décroissance de l'accès à la formation continue en fonction de l'âge s'observe pour l'ensemble des salariés et de la population active²⁵. Les données issues des grandes enquêtes du service statistiques public, notamment celles de la dernière enquête sur la formation des adultes conduite par l'INSEE et la DARES en 2012, suggèrent toutefois que le « *décrochage* » aux âgés élevés est plus important pour les agriculteurs que pour les principales catégories socioprofessionnelles de salariés (cf. annexe 11).

S'agissant des écarts entre les hommes et les femmes, il apparaît que les femmes jeunes de moins de 30 ans accèdent plus fréquemment à la formation que les hommes jeunes, que les taux d'accès à la formation sont voisins pour les hommes et les femmes âgées de 30 à 39 ans, mais que celui des femmes est nettement inférieur à celui des hommes pour les classes d'âge plus élevées.

En outre, la population des contributrices est nettement plus âgée que celle de leurs homologues masculins : ainsi, si la structure par âge de la population des contributrices était la même que celle des contributeurs, le taux d'accès à la formation des femmes aurait été, toutes choses égales par ailleurs, de 16,3 % en 2014 au lieu des 14,4 % constatés.

Comme le montre la comparaison entre la répartition du nombre de bénéficiaires et celle du nombre d'heures de formation suivies par les différentes classes d'âge, les jeunes bénéficiaires de formations suivent en outre un nombre d'heures de formation plus important en moyenne que les classes d'âges plus élevées : les moins de 30 ans représentaient 10,8 % des bénéficiaires de formation et 14,3 % du total des heures de formation suivies en 2014.

2.3.4 Les bénéficiaires des formations financées par VIVEA : plus diplômés en moyenne que la population des exploitants et coexploitants agricoles

Parmi les bénéficiaires des formations financées par VIVEA en 2014, un tiers étaient diplômés du supérieur (dont 10,1 % de l'enseignement supérieur long et 22,2 % de l'enseignement supérieur court) et 26,6 % disposaient d'un diplôme du niveau du baccalauréat (brevet de technicien agricole, bac général, technique ou professionnel). 28,1 % ne disposaient que d'un diplôme du second cycle court (brevet professionnel agricole, brevet d'études professionnelles agricoles, certificat d'aptitude professionnelle agricole ou d'un autre domaine) et 10,3 % étaient sans diplôme ou titulaires du brevet des collèges seulement.

²⁵ Cf. par exemple Sébastien Gossiaux et Patrick Pommier, « La formation des adultes – Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », Insee Première N°1468, octobre 2013.

Alors que VIVEA ne dispose pas de données équivalentes sur le niveau de formation de l'ensemble des contributeurs, les bénéficiaires des formations qu'il finance apparaissent néanmoins mieux formés dans l'ensemble que les chefs d'exploitation ou coexploitants agricoles (dont le champ diffère de celui des contributeurs VIVEA) : selon les données du dernier recensement agricole de 2010, 17 % de ces derniers étaient diplômés du supérieur et 16 % seulement détenaient un diplôme de niveau du baccalauréat en France métropolitaine cette année là, tandis que 18 % ne disposaient d'aucun diplôme ou n'avaient été scolarisés que dans le primaire (cf. annexe 1). Le niveau de diplôme des chefs d'exploitation ou coexploitants agricoles a du néanmoins sensiblement progresser entre 2010 et 2014.

S'agissant des écarts entre les hommes et les femmes, il apparaît que ces dernières sont plus diplômées en moyenne que les premiers : 16,4 % des bénéficiaires de formation femmes étaient diplômées du supérieur en 2014, contre 8,1 % seulement des hommes.

2.3.5 De fortes variations des taux d'accès aux formations selon le domaine d'activité des contributeurs

Parmi les principaux domaines d'activité répertoriés par VIVEA, les cultures de céréales et les cultures industrielles, l'élevage de bovins, la culture et l'élevage pratiqués en association, et la viticulture regroupent la plus grande part des bénéficiaires des formations et des contributeurs de VIVEA : 27,5 %, 26,1 %, 9,6 % et 8,0 % des bénéficiaires de formations en 2014 (soit un total de 71,2 %) ; 29,7 %, 22,8 %, 8,5 % et 9,8 % des contributeurs (70,8 % au total).

Les éleveurs de bovins, les éleveurs de porcins ainsi que ceux qui combinent culture et élevage, sont les catégories qui accèdent le plus fréquemment aux formations : leur taux d'accès aux formations était de 20,5 %, 20,7 % et 20,4 % en 2014. A l'opposé, les domaines de l'exploitation forestière, des services forestiers et de la sylviculture d'une part et les entreprises du paysage d'autre part se caractérisent par les taux d'accès aux formations les plus bas : 4,8 % et 6,6 % en 2014. Ces domaines d'activité occupaient un positionnement semblable les années précédentes.

2.3.6 Des taux d'accès aux formations financées par VIVEA qui varient sensiblement selon les régions et les départements

Les régions qui concentrent le plus grand nombre de bénéficiaires de formations financées par VIVEA sont Midi-Pyrénées (9,7 % de l'ensemble), Rhône-Alpes et les Pays de Loire (8,9 % chacune), la Bretagne (7,9 %) et l'Aquitaine (6,8 %).

Les quatre DOM assujettis à la contribution formation (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) représentaient quant à eux 2,5 % de l'ensemble des bénéficiaires en France en 2014, dont 1,5 % pour la Réunion.

Les taux d'accès aux formations financées par VIVEA sont très variables selon les régions.

- En France métropolitaine, les taux d'accès les plus bas en 2014 ont été enregistrés en Corse (11,5 %), en Haute-Normandie (14,2 %) et en Ile-de-France (14,4 %). Les taux d'accès les plus élevés ont été obtenus en Franche-Comté (21,6 %), dans le Limousin (21,4 %), en Picardie (21,3 %) et en Pays-de-Loire (20,6 %).
- Dans les DOM, les taux d'accès ont été de respectivement de 8,1 % en Guadeloupe, 11,3 % en Martinique, 14,6 % à la Réunion et de 14,8 % en Guyane en 2014.

Au-delà de ces différences régionales globales, les taux d'accès aux formations varient beaucoup selon les départements, et ce y compris au sein de chacune des régions.

En France métropolitaine, les taux d'accès par département ont été compris entre 8,0 % (Corse du Sud) et 39,6 % (Paris) en 2014. Si l'on exclut les départements de la Corse et d'Ile-de-France marqués par des taux à la fois très bas (9,2 %, 10,3 % et 10,6 % en Val-de-Marne, Val-d'Oise et Seine-Saint-Denis) et très élevés (à Paris et dans les Hauts-de-Seine), les taux se sont échelonnés de 13 % à 24 % en 2014.

Ces écarts de taux d'accès importants entre les régions et les départements reflètent pour partie des effets de structure liés notamment aux activités agricoles. Selon certains interlocuteurs rencontrés par la mission, ils tiendraient également à des traditions de mobilisation collective de la profession agricole différentes selon les régions et les départements, à une présence et un dynamisme variable des organismes de formation, mais également à un engagement et un efficacité variable des Comités régionaux et départementaux de VIVEA conduisant notamment à l'émergence d'une offre de formation plus ou moins bien adaptée aux besoins des contributeurs.

Il convient toutefois de noter que les taux régionaux et départementaux d'accès à la formation ont varié sensiblement d'une année sur l'autre sur la période récente. Il est possible que ces variations tiennent en partie à des calendriers de déploiement différents du programme Certiphyto.

2.3.7 Un degré de récurrence assez élevé de l'accès aux formations financées par VIVEA

La mission a pu disposer de données limitées de VIVEA sur la récurrence de l'accès à la formation pour les bénéficiaires et corrélativement sur la part des contributeurs qui ont accédé à une ou plusieurs formations au cours des années récentes.

Il en ressort en premier lieu que :

- la grande majorité des bénéficiaires des formations de VIVEA, près de 3 sur 4, ne suivent qu'une formation dans l'année (72,7 % en 2014) ;
- de l'ordre de 15 à 16 % en suivent deux et 5 à 6 % en suivent 3 (16,4 % et 6,1 % respectivement en 2014) ;
- une faible part des bénéficiaires suivent un nombre assez important de formations dans l'année : 2,2 % ont ainsi suivi cinq stages et plus dans l'année en 2014.

Ces données montre en outre que :

- parmi les 108 000 contributeurs de VIVEA ayant bénéficié d'une formation au moins en 2014, 37 % avaient déjà suivi une formation au moins au cours des trois années précédentes (depuis 2011) ; à l'inverse 63 % n'avaient pas suivi de stage depuis 2011 ;
- 321 000 contributeurs différents ont ainsi bénéficié d'une ou de plusieurs formations financées par VIVEA sur la période 2011-2014, ce qui représente l'équivalent de 53 % du nombre des contributeurs de VIVEA en 2014.

Ces chiffres sont toutefois affectés dans une mesure importante par le déploiement du programme Certiphyto. Si l'on exclut les stages relevant de ce programme, il apparaît que :

- parmi les 74 000 bénéficiaires de formations financées par VIVEA en 2014 (autres que celles du programme Certiphyto), 61 % avaient déjà suivi au moins un stage (hors Certiphyto) sur la période 2011-2013, contre 39 % qui n'en avaient pas suivi auparavant ;
- près de 167 000 contributeurs différents ont ainsi bénéficié d'une ou de plusieurs formations financées par VIVEA sur la période 2011-2014 (hors celles du programme Certiphyto), soit l'équivalent de 27 % seulement des contributeurs de VIVEA en 2014.

2.4 Un taux d'accès à la formation professionnelle plus élevé pour les agriculteurs exploitants que pour les artisans et les commerçants, d'après les principales enquêtes du service statistique public

Cette section présente les principales données relatives à la formation professionnelle des exploitants agricoles que la mission a pu mobiliser à partir des grandes enquêtes conduites par le service statistique public français et européen. Ces statistiques complètent celles issues de VIVEA qui se limitent au champ de ses contributeurs et aux formations qu'il finance. L'annexe 11 en fournit une présentation plus détaillée.

2.4.1 Les statistiques issues de l'enquête Emploi en continu de l'INSEE et celles fondées sur la dernière enquête sur la formation continue des adultes conduite par l'INSEE et la DARES en 2012

Des exploitations de l'enquête Emploi de l'INSEE réalisées par la DARES font état d'un taux annuel d'accès à la formation professionnelle d'un peu plus de 25 % en moyenne sur la période 2013-2014 pour les « *agriculteurs exploitants* » de France métropolitaine tels qu'ils sont définis dans la nomenclature des « *professions et catégorie socioprofessionnelle* » (PCS)²⁶ : ce taux est estimé à 25,4 % selon une première méthode d'estimation et à 28,6 % selon une seconde méthode.

Les estimations fondées sur l'enquête Emploi permettent de comparer le taux d'accès à la formation professionnelle continue des exploitants agricoles à ceux des autres catégories socioprofessionnelles, dont certaines catégories de travailleurs indépendants ou d'autres professions comparables.

- Selon ces estimations, les agriculteurs exploitants accèdent à la formation professionnelle continue moins fréquemment que les personnes en emploi prises dans leur ensemble (25,4 % contre 34,0 % en moyenne sur 2013-2014 selon la première méthode d'estimation retenue). Ils y accèdent un peu plus souvent que les ouvriers (22,7 %), mais un peu moins à l'inverse que les employés et beaucoup moins souvent que les professions intermédiaires ainsi que les cadres et professionnels intellectuelles supérieures (29,5 %, 43,4 % et 49,7 %).
- Ces données montrent également que les agriculteurs exploitants se forment davantage que les artisans et les commerçants (18,7 % et 19,1 %), mais un peu moins souvent que les chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus (27,1 %). Il apparaît aussi que les agriculteurs exploitants se forment nettement plus souvent que les ouvriers agricoles (17,4 %). Ces estimations confirment enfin les variations de taux d'accès selon le statut et les caractéristiques sociodémographiques (sexe et âge notamment) qui ressortent des données de VIVEA.

Les statistiques issues de l'enquête sur la formation des adultes conduite par la l'INSEE et la DARES en 2012 confirment le positionnement relatif des agriculteurs exploitants en matière d'accès à la formation continue²⁷.

Les estimations du taux annuel d'accès à la formation professionnelle continue des exploitants agricoles issues de l'enquête Emploi (entre 25 et 28 % sur la période 2013-2014) et de l'enquête sur la formation des adultes de 2012 (33 % en 2012) sont très supérieures au taux d'accès aux formations financées par VIVEA, calculé à partir des données de gestion de ce dernier (20,1 % en 2011 et 16,3 % en 2012, 17,3 % et 18,0 % en 2013 et 2014).

²⁶ Le champ de la population ainsi repérée des *exploitants agricoles* diffère sensiblement de celui des contributeurs de VIVEA (467 000 personnes en France métropolitaine pour la première en 2013-2014, 610 000 pour la seconde en 2014 d'après les données de VIVEA et de la MSA sur la France entière).

²⁷ Ces statistiques font état d'un taux d'accès à la formation professionnelle continue de 33% pour les agriculteurs exploitants de 18 à 64 ans en France métropolitaine en 2012. Cependant, cette estimation est entourée d'une marge d'incertitude significative en raison de la petite taille de l'échantillon les concernant.

L'analyse de la mission suggère que les différences de champ relatives aux populations étudiées (agriculteurs exploitants définis selon la nomenclature PCS vivant en France métropolitaine pour la première, ensemble des contributeurs VIVEA y compris les cotisants de solidarité dans la France entière pour la seconde) expliquent une part modeste de ces écarts.

Ces écarts semblent ainsi s'expliquer pour une large part par : des différences de définition quant aux actions de formation professionnelle continue considérées (la définition retenue par les statisticiens européens s'avérant plus large que celle de VIVEA) ; des différences liées aux modalités de collecte des données (déclarations des personnes pour les enquêtes, données de gestion pour VIVEA) ; enfin par le fait que certaines formations suivies par les exploitants agricoles peuvent ne pas être financées par VIVEA. La mission n'est cependant pas en mesure d'évaluer la contribution de chacun de ces facteurs à ces écarts de taux d'accès à la formation.

2.4.2 Les données issues du dernier recensement agricole européen coordonné par EUROSTAT en 2010

Les investigations menées de la mission suggèrent en outre que les principales données mobilisables à des fins de comparaison internationale sur l'accès à la formation professionnelle des exploitants agricoles proviennent du dernier recensement agricole européen (*Farm Structure Survey*) coordonné par Eurostat en 2010 et dont le volet français a été réalisé par le service de la statistique et de la prospective (SSP) du ministère de l'agriculture.

Selon ces données d'Eurostat, la part des chefs d'exploitation ayant suivi une action de formation professionnelle continue au cours des 12 mois précédant l'enquête aurait été de 12 % en France en 2010, proportion nettement plus élevée que dans l'UE prise dans son ensemble (6 %), mais néanmoins très inférieur à certains autres pays, dont l'Allemagne (22 %), l'Autriche (21 %), l'Irlande (24 %) et le Danemark (17 %).

Cependant, selon l'analyse de la mission, ces données n'éclairent pas de manière fiable sur la situation comparative actuelle de la France au sein de l'UE pour les raisons suivantes :

- ces données, qui se rapportent à la période 2009-2010, apparaissent relativement anciennes ; dans le cas de la France, leur collecte a coïncidé avec la première phase de mise en œuvre du programme Certiphyto et l'a même précédé dans une large mesure ;
- par ailleurs, la très forte dispersion des données laisse à penser que la comparabilité n'est pas bien assurée entre les pays, en raison de différences portant sur la définition des chefs d'exploitation agricole et des actions de formation professionnelle et des différences de modalités de collecte de l'enquête qui subsistent, malgré le cadrage harmonisé d'Eurostat.

2.5 Un grand nombre d'organismes de formation dispensant des formations financées par VIVEA, mais avec un poids prépondérant des Chambres d'agriculture

Cette section présente les principales données collectées par la mission sur les organismes de formation qui dispensent des formations financées par VIVEA, en précisant notamment la part des différents types d'organismes dans les financements de VIVEA ainsi que la part des organismes bénéficiant d'une certification reconnue par VIVEA dans le cadre de sa politique de promotion de la qualité des formations. L'annexe 12 détaille cette analyse.

2.5.1 De l'ordre de 1700 organismes de formation dispensateurs de formations financées par VIVEA en 2014

Selon les données de VIVEA, de l'ordre de 1700 organismes de formation ont dispensé des formations financées par VIVEA en 2014, après environ 1560 en 2012 et 1540 en 2013.

Parmi ceux-ci :

- 14 % (soit un peu plus de 235 organismes) ont obtenu un financement total de VIVEA (y compris les cofinancements et les contributions des stagiaires) de moins de 1 000 € sur l'année 2014 ;
- 51 % (un peu plus de 865) ont dispensé des formations pour un montant compris entre 1000 et 10 000 €;
- près de 29 % (de l'ordre de 485) ont bénéficié d'un montant compris entre 10 000 et 100 000 €;
- enfin, un peu plus de 6 % (soit de l'ordre de 105 organismes) ont obtenu un financement important, supérieur à 100 000 € sur l'année.

2.5.2 Les Chambres d'agriculture : principaux organismes de formation bénéficiaires des fonds de VIVEA

VIVEA dispose de données de gestion sur la répartition des dossiers de formation réalisés et des montants totaux de financements obtenus selon le type d'organismes de formation. Ces données s'appuient sur une classification établie par VIVEA qui distingue :

- les « *Chambres d'agriculture* » y compris certains organismes émanant directement de celles-ci ;
- les « *organismes ou associations agricoles* », à savoir des organismes ou des associations directement issus du milieu agricole (association pour le développement de l'emploi agricole et rural (ADEAR), centres de gestion, Agribio ...) ;
- les « *organismes de formation publics* », à savoir les CFPPA, les GRETA et les lycées agricoles pour l'essentiel ;
- les « *associations et syndicats spécialisés* », qui regroupent les syndicats de filières ;
- les « *coopératives et les CUMA* » ;
- les « *organisations syndicales agricoles* » (FDSEA/FRSEA, CDJA/CRJA, Confédération paysanne, Coordination rurale) ou les organismes qui en sont directement issus ;
- les « *autres organismes consulaires* » ;
- les « *autres organismes de formation* » qui comptent notamment les organismes de formation privés.

Les données de VIVEA relatives à cette classification montrent que :

- les Chambres d'agriculture sont les principaux organismes bénéficiaires des fonds de VIVEA : 89 Chambres ou organismes issus de celles-ci auraient dispensé des formations financées par VIVEA en 2014, et reçu ainsi 40,5 % des financements accordés par VIVEA cette année là ;
- viennent ensuite les organismes ou associations agricoles (12,2 % des dépenses de VIVEA en 2014), les organismes de formation publics (6,6 %), les associations et syndicats spécialisés (4,2 %), les coopératives et les CUMA (3,8 %), les organisations syndicales

agricoles dispensatrices de formations (2,7 %), les autres organismes consulaires (0,6 %) et les centres de formation des apprentis (0,1 %) ;

- les autres organismes de formation ayant dispensé des formations financées par VIVEA, au nombre d'environ 860, auraient reçu pour leur part environ 29 % du total des financements alloués par VIVEA en 2014.

Ces données montrent également que, parmi les 89 Chambres d'agriculture ayant dispensé des formations financées par VIVEA en 2014, 63 ont bénéficié d'un financement supérieur à 100 000 € et 17 d'un financement compris entre 10 000 et 100 000 € en 2014, chiffres quasiment identiques à ceux constatés en 2013.

Comme la direction générale de VIVEA l'a indiqué à la mission, ces données sont néanmoins entourées d'une marge d'incertitude importante qui fragilise l'analyse²⁸.

Compte tenu des incertitudes associées aux données issues de la classification précédente, la mission a examiné de manière plus approfondie le statut des 101 principaux organismes de formation ayant bénéficié de fonds de VIVEA à hauteur de plus de 100 000 € en 2013²⁹.

Pour ce faire, la mission a retenu une typologie distinguant :

- les Chambres d'agriculture et les organismes de formation qui en sont directement issus ;
- les organismes de formation issus des organisations professionnelles agricoles, à savoir les organismes, en général de statut associatif, qui sont administrés par des représentants des organisations professionnelles agricoles (OPA) du département ou de la région (organisations syndicales agricoles, Chambres d'agriculture, coopératives, centres de gestion) ;
- les organismes spécialisés de développement agricole, à savoir les organismes, en général de statut associatif, qui ont une compétence dans un domaine identifié ;
- les organismes privés de formation, à statut sociétaire (SARL, SA) ou associatif
- les coopératives et les fédérations de coopératives
- les établissements d'enseignement agricole

Il ressort de cette analyse que :

- ces 101 organismes de formation ayant bénéficié d'un financement supérieur à 100 000 € en 2013, ont concentré une part importante (57 %) de l'ensemble des dépenses de formation de VIVEA cette année là (22,8 M€ sur 39,8 M€) ;
- parmi ces organismes, 70 sont des Chambres d'agriculture régionales ou départementales ; à elles seules, ces dernières ont reçu 16,1 M€ soit 70,7 % du montant des financements obtenus par les 101 organismes et 40,4 % du total des dépenses de formation de VIVEA en 2013 ;
- parmi les principaux bénéficiaires des fonds de VIVEA, 11 étaient des organismes administrés par des organisations professionnelles agricoles ; ils ont obtenu des financements à hauteur de 2,6 M€ en 2013 (6,6 % du total des financements de VIVEA en 2013) ;

²⁸ Elles reposent en effet sur les déclarations des organismes dans les fiches d'identité qu'ils remplissent pour VIVEA, sans vérification par ce dernier, alors même que cette classification peut susciter des questions de compréhension. Illustrant les limites de cette classification et des données qui s'y rapportent, il apparaît notamment que les organismes de formation administrés par des organisations professionnelles agricoles sont classés dans plusieurs catégories différentes.

²⁹ Cet examen a porté sur une liste des organismes de formation ayant bénéficié de financements de VIVEA en 2013, établie et rendue publique par VIVEA en 2014. Cette liste se fonde sur les dossiers de formation réalisés en 2013 et ayant fait l'objet d'une facturation à la date du 7 juillet 2014. Ces dossiers ont concerné 1520 organismes de formation. Ces données diffèrent quelque peu des données les plus récentes de VIVEA qui font état d'environ 1540 organismes ayant bénéficié de financements de VIVEA en 2013, dont 99 à hauteur de plus de 100 000 € sur l'année.

- le montant des financements obtenus par les 8 organismes privés de formation identifiés dans cette liste s'est établi pour sa part à 2,2 M€(5,6 % du total des dépenses de VIVEA) ;
- les autres catégories d'organismes de formation identifiés (5 organismes spécialisés de développement agricole, 4 coopératives ou fédérations de coopératives et 3 établissements d'enseignement agricole) ont reçu des financements plus réduits.

2.5.3 Les organismes de formation bénéficiant d'une certification reconnue par VIVEA : un peu plus de la moitié des heures-stagiaire financées en 2014

D'après des données provisoires de décompte établies par VIVEA début 2015, sur un total de plus de 1700 organismes de formation ayant engagé des actions de formation financées par VIVEA en 2014, 146 bénéficient d'une certification reconnue par VIVEA ou sont engagés dans une telle démarche de certification :

- 52 bénéficient dorénavant et déjà de la certification mise en place à l'initiative de VIVEA et délivrée par l'organisme SGS-ICS, et 10 autres sont engagés dans cette démarche de certification ;
- 84 bénéficient d'une certification externe reconnue par VIVEA ; parmi eux, 71 sont des Chambres d'agriculture qui bénéficient de la certification mise en place par l'APCA et délivrée par l'AFNOR et 13 autres organismes sont des CFPPA et des Chambres d'agriculture qui bénéficient d'une certification ISO 9001.

Ces 146 organismes ne représentent que 8 % de l'ensemble des organismes ayant dispensé des formations financées par VIVEA en 2014, mais ils représentent, selon VIVEA, 53 % de l'ensemble des heures-stagiaires dispensées cette année là et 58 % de celles assurées dans le cadre de formations collectives.

2.6 Les financeurs autres que VIVEA pour les formations destinées aux agriculteurs

A l'exception notable de la MSA qui mène des actions spécifiques dans les domaines de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels, la quasi-totalité des autres soutiens financiers à la formation permanente des agriculteurs est intervenue jusqu'ici en cofinancement des activités engagées par VIVEA.

2.6.1 Les financements européens : à titre principal le FEADER, avec un rôle désormais très réduit pour le FSE

La formation continue des agriculteurs fait l'objet de financements spécifiques dans le cadre du Fonds européen pour l'agriculture et le développement rural (FEADER).

Dans la programmation 2007-2013 du FEADER, la mesure 111-A était dédiée au cofinancement de la formation des actifs des secteurs agricole, sylvicole et agroalimentaire. La maquette financière de cette mesure 111-A prévoyait 34 M€ soit une moyenne de 5,5 M€ par an, pour la France métropolitaine (hors Corse). Les engagements ont varié fortement selon les années, atteignant 12,3 M€ en 2013. Ils ont bénéficié principalement à VIVEA, qui avait capacité à percevoir directement les fonds du FEADER en cofinancement de ses propres dépenses et abonder ainsi ses ressources pour des formations à destination des agriculteurs, notamment les sessions préparatoires au Certiphyto (cf. point 2.1) : de 2009 à 2014, VIVEA a perçu 26 M€ du FEADER.

La nouvelle programmation 2014-2020 du FEADER contient également une mesure destinée à cofinancer la formation des agriculteurs : c'est la mesure 14, intitulée « *transfert de connaissances et actions d'information* ». Etant donné que l'autorité de gestion du FEADER est désormais confiée aux Régions, il appartient à chacune d'entre elles d'activer ou non cette mesure 14 et de déterminer les orientations et les modalités pour sa mise en œuvre. En conséquence, l'accès de VIVEA ou de tout autre opérateur au cofinancement du FEADER dépend des décisions de chaque Région. C'est néanmoins une réelle opportunité pour VIVEA dans la mesure où la Commission européenne a récemment accepté d'assouplir le règlement de la mesure 14 en permettant aux fonds d'assurance formation de bénéficier directement des crédits du FEADER, comme ce fut déjà le cas dans la période 2007-2013.

Des financements significatifs pour la formation continue des agriculteurs ont aussi été obtenus jusqu'à 2014 de la part du Fonds social européen (FSE), mais ceux-ci seront désormais très réduits dans le cadre de sa nouvelle programmation.

La programmation précédente du FSE avait à cet égard conduit la DGEFP à programmer plus de 25 M€ au bénéfice de VIVEA sur la période 2007-2013 (dont 9,5 M€ à travers le volet national du FSE et le reste par le biais de ses volets régionaux), auxquels il faut ajouter certains des financements programmés au bénéfice des Chambres d'agriculture ou d'autres organismes de formation. Afin de favoriser l'égalité entre les régions, deux conventions nationales ont notamment été signées en 2013 entre la DGEFP et VIVEA, couvrant huit régions (Alsace, Centre, Franche-Comté, Basse-Normandie, Limousin, Lorraine, Midi-Pyrénées et Pays de la Loire) et portant respectivement sur « *la sécurisation des parcours professionnels des actifs agricoles non-salariés et le développement de l'accès des femmes aux formations* » ainsi que sur « *le renouvellement des générations : accompagnement formation des entreprises agricoles* ». Les financements obtenus par VIVEA au titre du FSE ont finalement représenté 3,3 M€ en 2010 et 3,6 M€ en 2011 ; ils sont montés à 5,4 M€ en 2012 et 5,0 M€ en 2013, avant de diminuer à moins de 1,1 M€ en 2014 (cf. annexe 8).

En effet, la programmation 2014-2020 des fonds structurels s'accompagne de nouvelles règles de partage, aux termes desquelles le FSE ne financera désormais plus les formations des actifs relevant du champ d'intervention du FEADER lorsqu'elles visent le développement ou le maintien de l'emploi et ne pourra le cas échéant les cofinancer que si elles permettent une reconversion vers d'autres activités ou relèvent de formations généralistes. L'intervention du FSE pour la formation professionnelle des agriculteurs devrait donc désormais être très limitée.

2.6.2 Les financements nationaux : centrés sur l'installation et sur Certiphyto

Le budget du ministère chargé de l'agriculture prend en charge quelques actions de formation bien ciblées. Il s'agit des stages de préparation à l'installation dits « *stages 21h* ». En 2014, une enveloppe de 5 M€ leur a été consacrée.

D'autre part, FranceAgriMer, établissement national des produits de l'agriculture et de la mer, a apporté environ 8,2 M€ sur la période 2010-2014, essentiellement au titre du cofinancement des formations préparatoires au Certiphyto.

Enfin, VIVEA reçoit des financements limités en provenance du ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle au titre des « *Actions de développement de l'emploi et des compétences* » (ADEC). Ces actions ont pour but d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques dans les territoires et leurs conséquences en matière d'emploi et de compétences. Elles donnent lieu, sur la base d'un partenariat avec les branches, à un soutien financier, parfois couplé avec celui du FSE, à des actions de prospective, d'aide au conseil ou d'ingénierie susceptibles de favoriser le maintien ou le développement des compétences, en particulier dans les PME. VIVEA a reçu à ce titre, de la part des DIRECCTE (notamment en Bretagne ou en Rhône-Alpes), plus de 270 K€ en 2012, mais moins de 100 K€ en 2013 et 2014.

2.6.3 Les financements régionaux : peu utilisés pour la formation continue des exploitants agricoles

Les données chiffrées sur le financement de la formation professionnelle par les Régions ne permettent pas de repérer la part qui concernerait le public spécifique des agriculteurs.

A défaut, les informations recueillies par la mission auprès des trois régions visitées conduisent à estimer que les collectivités régionales ne financent quasiment pas la formation continue des agriculteurs sur leur budget propre. Ainsi, leur contribution au budget de VIVEA ne dépasse guère 300 K€ par an.

Il convient de rappeler toutefois que les Régions interviennent fortement dans le financement des cycles de formation continue préparatoires aux diplômes qui confèrent la capacité professionnelle agricole, principalement le brevet professionnel responsable d'exploitation agricole (BP-REA). L'ensemble de ces cycles BP-REA a représenté 3,4 millions d'heures-stagiaire en 2013 (pour mémoire, VIVEA a financé 2 millions d'heures-stagiaire en 2014).

2.6.4 Les financements et actions spécifiques de la MSA : une forte implication en matière de prévention des risques professionnels

La Mutualité sociale agricole conduit et finance de son côté deux catégories d'actions qui ont un contenu en formation s'adressant aux exploitants agricoles.

La première relève du partenariat institutionnel institué depuis 2009 entre VIVEA et la MSA, dans le cadre d'une « *charte de partenariat* », qui vise quatre types d'actions : l'accès à la formation de la population agricole non salariée ; l'amélioration de ses conditions de travail et de vie ; l'anticipation des situations de vulnérabilité ; l'accompagnement des adhérents en difficulté (cf. annexe 6). La charte intègre des axes de travail portant notamment sur l'information des contributeurs sur la formation, leur orientation vers les dispositifs adaptés, l'anticipation des risques liés aux situations de crise et la construction de dispositifs de formation venant en appui des exploitants fragilisés. Elle a été déclinée dans des accords locaux, dont le bilan sur 2001-2013 met en évidence certaines réalisations significatives, mais en nombre relativement limité.

La MSA conduit par ailleurs, au titre de la prévention des risques professionnels, un « *Plan Santé-sécurité au Travail 2011-2015* » qui concerne à la fois les exploitants et les salariés agricoles. Ce plan comprend six axes de développement nationaux (risque chimique, troubles musculo-squelettiques (TMS), risques psycho-sociaux, risques liés aux animaux et zoonoses, risques liés aux équipements de travail agricole, très petites entreprises), six axes mutualisés d'intervention (risque routier professionnel, nouveaux installés, saisonniers, acteurs de prévention en grandes entreprises, travailleurs vieillissants, enseignement agricole), ainsi qu'un ensemble de projets concernant 17 filières de l'agriculture.

Ces différents axes ou projets ont souvent des contenus en termes de formation, passant notamment par la construction de modules de formation spécifiques. C'est par exemple le cas des projets concernant les troubles musculo-squelettiques (TMS), le risque chimique, les risques liés aux animaux ou le risque routier, mais également de ceux concernant les travailleurs vieillissants, les employeurs de saisonniers ou des filières comme la viticulture ou la polyculture et l'élevage.

Un bilan sur les formations réalisées en 2013 en ce domaine recense, dans 27 CMSA sur 35, près de 300 actions de formation conduites à l'intention des exploitants agricoles, principalement sur l'évaluation et la prévention des risques, le secourisme et les gestes ou postures de travail, l'utilisation et l'entretien des outils agricoles, la manipulation des animaux, mais aussi le risque chimique et phytosanitaire ; les formations relatives à l'organisation du travail ou aux risques psycho-sociaux restent par contre en nombre très faible.

Les caisses de MSA organisent ces actions seules ou en partenariat, et les financent pour une part allant de 60 à 100 %.

2.6.5 Les autres financements mobilisés : ponctuels en dehors de VIVEA

Selon les informations recueillies par la mission lors de ses entretiens dans les trois régions visitées, la quasi-totalité des formations destinées aux agriculteurs relèvent du dispositif VIVEA.

Dans quelques cas, d'autres organismes apportent un cofinancement ponctuel sur des thématiques bien précises : par exemple l'ADEME pour des sessions sur la certification environnementale.

Enfin, quelques organismes font le choix d'autofinancer des sessions destinées à leurs adhérents, considérant que la formation fait partie du service rendu et invoquant parfois les contraintes administratives liées au financement par VIVEA : c'est le cas de certains groupements de défense sanitaire en élevage, de certaines coopératives ou encore de certains centres de gestion. Il n'a pas été possible d'en établir un décompte exhaustif dans le cadre de cette mission.

3 L'APPRECIATION DES BESOINS DE FORMATION DES AGRICULTEURS

L'un des objectifs assignés à la mission est de porter une appréciation sur les besoins de formation des agriculteurs, au regard notamment des niveaux de qualification, de l'adaptation de leurs compétences aux enjeux stratégiques de l'agriculture et de l'agroalimentaire et des objectifs des politiques publiques. C'est l'objet de cette partie dans laquelle la mission développe son analyse concernant les travaux et études consacrés aux besoins de compétences liés au métier d'agriculteur (3.1), l'estimation des besoins de formation effectuée par VIVEA et les perspectives financières pluriannuelles qui en découlent (3.2), et enfin l'analyse des besoins de formation confrontée aux réponses qui lui sont apportées d'une part en termes de thématiques (3.3), d'autre part en termes de publics et de modalités pédagogiques (3.4). En dépit de son intention initiale, la mission n'a pas pu mener une analyse comparée avec quelques autres pays européens sur ce thème des besoins de formation des agriculteurs.

3.1 Les besoins de formation des agriculteurs : des travaux et études empreints d'une diversité d'origines et de points de vue

3.1.1 Les études sur les besoins de compétences et de formation : une prise en compte limitée des spécificités des non-salariés

Le thème des besoins de formation, et de l'analyse de ces besoins, fait l'objet d'une littérature relativement dense. Cependant, la quasi-totalité des travaux se réfère à l'entreprise et à la formation de ses salariés, et leur transposition aux actifs non-salariés appelle à une certaine prudence.

Le besoin de formation est défini assez souvent comme l'écart entre les compétences existantes et les compétences nécessaires au développement de l'entreprise et à l'adaptation des métiers qui y sont exercés ; la formation vient donc combler un manque de compétence identifié. Il est cependant recommandé de considérer non seulement le point de vue de l'entreprise mais également les projets et motivations des individus, dans une logique de co-investissement combinant au mieux les enjeux de l'entreprise et les besoins des salariés. Concernant les compétences, terme polysémique dans le monde de la formation, on peut retenir qu'elles recouvrent la capacité à mobiliser et combiner des ressources (savoirs, savoir-faire, comportements) pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle.

Au plan de la méthode, l'analyse des besoins de formation d'une entreprise a pour objet d'examiner successivement les besoins liés à la stratégie de l'entreprise (changements externes et évolutions internes), les besoins liés à la conformité réglementaire, les besoins exprimés par les salariés notamment lors des entretiens professionnels. Un tel cadre de définition, ici très rapidement brossé, peut convenir pour caractériser les besoins de formation des agriculteurs dès lors que ces besoins appellent l'acquisition de connaissances et méthodes nouvelles. Cela peut concerner l'application d'une réglementation, la maîtrise d'un savoir-faire, l'adoption de nouvelles techniques ou avancées technologiques, ou encore l'accès à de nouveaux champs de connaissance nécessaires à l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet. Dans ces différentes situations, l'action de formation est bien identifiable et le résultat attendu clairement défini.

Toutefois, l'analyse et la formulation des besoins de formation des agriculteurs peuvent s'avérer moins évidentes dès lors qu'on s'intéresse à des compétences plus globales du métier d'agriculteur, comme par exemple les capacités à anticiper les risques et les opportunités, à appréhender les interactions entre le système d'exploitation et son contexte territorial, à évaluer l'impact d'une solution technique sur l'ensemble du système de production, ou encore à construire des projets de façon autonome et efficace.

Les objectifs de la formation sont alors difficilement dissociables de ceux qui guident les autres outils de l'accompagnement (information, conseil, expérimentation), l'ensemble devant concourir de façon cohérente à la résolution des problèmes et à l'accomplissement des projets. Cette approche intégrée de la formation prend une importance accrue lorsqu'elle s'inscrit dans une dynamique collective, qu'il s'agisse de résoudre un problème ou d'élaborer et mettre en œuvre un nouveau projet. Les initiatives récentes et en cours montrent que, dans ces situations, les agriculteurs sont en même temps bénéficiaires et acteurs du processus de construction des connaissances.

3.1.2 Les travaux et études relatifs à l'évolution du métier, des compétences et aux besoins de formation des agriculteurs : des initiatives et des acteurs divers

Dans l'ensemble des secteurs d'activité, une vision stratégique et prospective sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences conditionne la pertinence des politiques de formation ainsi que la capacité des entreprises à inscrire leurs besoins de formation dans une perspective globale. Cet éclairage des besoins est le plus souvent réalisé dans les branches sous l'égide de structures paritaires associant représentants des employeurs et des salariés ; s'y superposent des comités paritaires interprofessionnels pour l'emploi et la formation (COPANEF et COPAREF), et, dans le cadre de la décentralisation de la formation professionnelle des structures de gouvernance quadripartite y adjoignant l'État et les Conseils régionaux (cf. point 1 et annexe 4).

Dans le secteur agricole, les métiers et compétences des salariés font l'objet d'analyses spécifiques. A titre d'exemple, on citera l'étude « *Caractériser et définir les besoins en compétences pour les salariés de la production agricole à l'horizon 2020* » pilotée par l'Association régionale emploi formation agricole (AREFA) des Pays de la Loire.

Concernant les métiers et compétences des agriculteurs, actifs non-salariés, il est plus difficile d'identifier un dispositif structuré jouant un rôle analogue à celui qui s'intéresse aux salariés.

En premier lieu, il est intéressant de prêter attention au système d'élaboration des diplômes de la formation initiale dans l'enseignement agricole, dont les référentiels des diplômes de formation initiale résultent d'analyses approfondies et concertées entre les services du ministère de l'agriculture et les représentants professionnels. Sont notamment concernés les diplômes centrés sur la production agricole et conférant la capacité professionnelle³⁰ nécessaire à l'obtention des aides publiques lors de l'installation. Les activités liées au métier d'agriculteur y sont décrites (le référentiel professionnel) pour en déduire les capacités à évaluer (le référentiel de certification). Basés dorénavant sur l'analyse des situations professionnelles et leur traduction en fiches de compétences, ces référentiels intègrent progressivement de nouvelles thématiques telles que les relations entre agriculture et société, la gestion des risques et des transitions ou encore la prise en compte de la diversité des systèmes de production. Alors que ces documents orientent au plan national la formation des futurs agriculteurs, il n'y est pourtant pas fait référence de manière explicite pour alimenter les réflexions sur les besoins de formation des agriculteurs en activité.

Globalement, le secteur agricole fait l'objet d'études quantitatives sur les évolutions prévisibles de l'emploi agricole salarié et non salarié. En revanche, il est plus difficile de trouver des études qualitatives globales et récentes sur l'évolution des métiers et compétences des agriculteurs, et les approches prospectives sont assez peu mobilisées.

³⁰Le baccalauréat professionnel Conduite et gestion de l'entreprise agricole (Bac pro CGEA), le brevet professionnel option Responsable d'exploitation agricole (BPREA), ou encore le brevet de technicien supérieur Analyse en conduite des systèmes d'exploitations (BTSA ACSE)

Il convient toutefois de souligner l'intérêt de l'étude réalisée par le Centre d'études et de prospective (CEP) du ministère de l'agriculture avec l'appui d'un groupe d'experts. Intitulé « *Le monde agricole en tendances* »³¹ ce rapport caractérise la transformation des conditions d'exercice du métier d'agriculteur et d'agricultrice et l'élargissement considérable des compétences nécessaires à son exercice, pour en dégager des tendances d'évolution à long terme. L'analyse des besoins de formation y est abordée plus succinctement.

La mission n'a pas repéré au plan national d'autres travaux conduits ou commandités récemment sur l'évolution des métiers et compétences des agriculteurs et leurs répercussions sur les besoins de formation des agriculteurs en activité. Du côté de la recherche, on mentionnera des publications relatives à l'évolution des métiers du conseil dans l'accompagnement des agriculteurs³² ainsi que des travaux centrés sur l'analyse des situations d'apprentissage professionnel en lien avec le métier d'agriculteur.

Parmi les démarches conduites par les pouvoirs publics au plan régional, l'exemple de Rhône-Alpes mérite d'être cité. Sur la base des éléments de diagnostic partagé d'un contrat d'études prospectives (CEP), le Préfet et ses services (DRAAF, DIRECCTE) ont élaboré et signé avec la Région et les partenaires professionnels³³ un contrat d'objectif emploi formation (COEF) qui a défini pour la période 2012-2014 des orientations en matière d'emploi et de formation professionnelle pour les actifs du secteur agricole. Cette démarche contractuelle présente l'intérêt d'instaurer une concertation et une coordination régionale entre l'État, la Région et les représentants de la branche agricole sur les questions relatives aux besoins en emplois et en formation professionnelle. Son renouvellement éventuel se heurte à des contraintes financières dans la mesure où le soutien du Fonds social européen (FSE), effectif jusqu'en 2013, n'est plus possible dans la nouvelle programmation 2014-2020 du FSE.

Au-delà de cet exemple, les structures publiques en charge des études territoriales sur les besoins d'emploi et de formation, telles que les CARIF-OREF, s'investissent peu sur les publics non-salariés. Il est possible que la nouvelle phase de décentralisation actuellement en cours conduise les collectivités régionales à lancer des initiatives concernant ces publics, dont les agriculteurs, mais on ne peut pas affirmer que les réflexions soient très avancées pour le moment.

En ce qui concerne les organisations professionnelles agricoles, certaines Chambres d'agriculture ont pris des initiatives intéressantes. Ainsi, la Chambre régionale de Bretagne a produit un document intitulé « *Prospective emploi compétences en production agricole à l'horizon 2020 en Bretagne* », porté à la connaissance de tous les acteurs et notamment de la Région Bretagne. Pour sa part, la Chambre régionale d'agriculture de Lorraine consulte et rassemble l'ensemble des parties prenantes au sein d'un comité régional emploi formation (CREF) où se construisent les analyses et propositions de la branche agriculture.

Ce dernier exemple illustre un point de vue exprimé par différents interlocuteurs et selon lequel il appartiendrait à la profession agricole de s'organiser pour analyser ses besoins en termes d'emplois, de compétences et de formation et les faire connaître aux pouvoirs publics, État et Régions.

³¹ Centre d'études et de prospective, *Le monde agricole en tendances, Un portrait social prospectif des agriculteurs*, La Documentation française, 2012.

³² Caroline Auricoste, Marianne Cerf, Thierry Doré et Paul Oly, « Accompagner le changement de pratiques des conseillers agricoles en mobilisant un dispositif de conception-évaluation de formation : l'exemple de la formation « Conseiller demain » en agronomie », *Agronomie, environnement et société*, vol.3, n°2, décembre 2013.

³³ Les cosignataires en sont : la Commission paritaire régionale de l'emploi (CPRE), la FRSEA, les Jeunes agriculteurs, la Chambre régionale d'agriculture et Pôle emploi.

3.1.3 L'apport spécifique de VIVEA : des études valorisées dans l'ingénierie de formation

L'étude des besoins en compétences des contributeurs par des activités de veille et de prospective sur les métiers est une des missions dévolues à VIVEA. Dans ce cadre, le fonds d'assurance formation a engagé au niveau national et régional de nombreux travaux consacrés à l'évolution des métiers et compétences et à l'analyse des besoins de formation.

Les études récentes, souvent externalisées, peuvent être classées en trois catégories :

- les études consacrées à une filière : éleveurs laitiers (niveau national, 2010), éleveurs bovins (Rhône-Alpes, 2010), éleveurs bovins viande (niveau national, 2011), viticulteurs (PACA, 2011), grandes cultures (niveau national, 2012), producteurs de fruits (niveau national, 2014), producteurs de lait AOP (Auvergne, 2014) ;
- les études portant sur un thème transversal : organisation du travail (Rhône-Alpes, 2009), diversification et nouveaux métiers (Rhône-Alpes, 2009), gestion des risques (Limousin, 2010), contractualisation (Languedoc-Roussillon, 2011), innovation et TIC (niveau national, 2013), performance économique et environnementale (Rhône-Alpes, 2014) ;
- les études centrées sur un public spécifique : cotisants solidarité (niveau national, 2010), jeunes récemment installés (Rhône-Alpes, 2011), agri-formateurs (Rhône-Alpes, 2012), stagiaires des DOM (2014).

Le plus souvent, les résultats de ces études sont valorisés, outre leur publication, par l'élaboration d'un cahier des charges précédant l'appel d'offres spécifique sur le thème considéré.

3.2 L'estimation des besoins réalisée par VIVEA pour la période 2014-2019 : une méthode et des résultats discutables

3.2.1 La méthode utilisée : une estimation centralisée, tablant sur l'ajout de nouveaux besoins aux programmes de formation déjà réalisés

Afin d'étayer leur demande d'augmentation du niveau de la contribution formation, le Conseil d'administration et la direction générale de VIVEA ont élaboré un argumentaire relatif aux besoins de formation prévisibles pour les prochaines années. Une étude prévisionnelle des ressources nécessaires pour accompagner les besoins a été présentée au Conseil d'administration du 26 juin 2013. Ces estimations ont été globalement reprises dans un document intitulé « *Synthèse argumentaire- Augmentation de la contribution VIVEA seconde tranche 2015* », daté du 25 août 2014, et ont été présentées aux cabinets ministériels en octobre et décembre 2014. Prenant comme référence les réalisations de l'année 2013, l'estimation est basée sur le principe que de nouveaux besoins vont s'ajouter à ceux qui ont été couverts par le plan de formation en 2013 pour une dépense totale de 40,4 M€

Pour justifier les besoins nouveaux, l'argumentaire de VIVEA s'appuie sur deux motivations dont les effets se cumulent :

- d'une part, la volonté d'accroître le volume de formation sur des priorités majeures du plan stratégique triennal (PST) 2014-2016, à savoir :
 - le pilotage et la stratégie de l'entreprise (priorité P1),
 - la compétitivité de l'entreprise (priorité P2),
 - les modes d'organisation individuels et collectifs novateurs (priorité P3),
 - l'accompagnement des éleveurs,

- l'agriculture biologique ;
- d'autre part, la prise en compte de thématiques de formation considérées comme nouvelles :
 - la nouvelle politique agricole commune (PAC),
 - la double performance, économique et environnementale,
 - la gestion des risques et des aléas,
 - l'adaptation aux évolutions réglementaires.

Pour chacune de ces thématiques, des hypothèses ont été retenues quant au nombre de contributeurs concernés, à la durée moyenne et au prix d'achat. Le calcul conduit à un chiffrage annuel des besoins.

Au plan de la méthode, on peut noter que les choix thématiques et quantitatifs associés à l'estimation ont été retenus par le niveau central de VIVEA, direction et présidence en lien avec le Conseil d'administration. Il ne semble pas que les échelons territoriaux aient été associés, ni que des experts autres que les administrateurs aient été consultés.

3.2.2 Le chiffrage des besoins pour la période 2014-2019 : une surestimation patente au regard des réalisations de 2013 et 2014

Le tableau 4 ci-dessous reprend les estimations quantitatives de VIVEA en plaçant les thématiques en correspondance avec les priorités du PST de VIVEA, et en les encadrant par les réalisations 2013 et 2014.

A la lumière des dépenses de formation réalisées en 2014 (43,5 M€) et légèrement supérieures à celles de 2013 (40,4 M€), le constat est clair : la progression des dépenses a été largement surestimée dans cette simulation qui prévoyait un montant de 74 M€, ainsi d'ailleurs que dans le budget prévisionnel 2014 qui tablait sur une dépense de 57 M€. Certaines sous-réalisations peuvent s'expliquer en partie par des contraintes externes : c'est le cas de la nouvelle PAC dont l'ensemble de règles d'application n'étaient pas encore disponibles en 2014.

En fait, l'important écart entre estimation et réalisation tient surtout à deux facteurs qui se cumulent :

- le postulat de départ stipulant que toute thématique qualifiée de « *nouveau besoin* » va s'ajouter aux formations déjà réalisées au sein d'une priorité donnée, sachant que l'estimation impute aussi des dépenses globales à prévoir en plus pour les priorités concernées du PST : c'est le cas des priorités P1 (pilotage et stratégie), P2 (compétitivité) et P4 (modes d'organisation novateurs) ;
- des hypothèses très élevées quant aux publics à former pour certains thèmes, en particulier la PAC et l'accompagnement des élèves, ces deux seuls postes alimentant un accroissement de 20 M€ de dépenses annuelles en plus.

Sur la période 2015 à 2019, l'estimation de VIVEA aboutit à des dépenses annuelles de formation d'environ 70 M€. Si on peut retenir une hypothèse d'accroissement des dépenses pour certaines priorités évoquées précédemment, il est probable en revanche que les dépenses spécifiques des formations Certiphyto vont fortement diminuer après 2015 (sauf modifications notables dans la réglementation).

Compte tenu du montant de la collecte constaté en 2014, soit 60 M€, la mission estime que VIVEA dispose d'une bonne marge de sécurité pour faire face aux dépenses de formation dans les quelques prochaines années, et qu'il n'est donc pas nécessaire d'augmenter dans l'immédiat les taux de la contribution formation.

Tableau 4 : Estimation par VIVEA de ses besoins financiers sur la période 2014-2019

Priorité (*)	Programme	Réalisé 2013 (en M€)	Nouveaux besoins estimés par VIVEA (juin 2013)							Réalisé 2014 (en M€)
			Programme	Effectifs / an		Besoins supplémentaires (en M€)				
				potentiel	à former	2014	2015	2016	2019	
1	Pilotage et de stratégie l'entreprise	2,5	Pilotage et stratégie	126 000	3700-6000	1,8	2,7	3,6	4,4	5,0
			PAC (2 ans)	315 000	53 550	12	12			
			Gestion des risques	126 000	6000-9000	1,8	1,8	2,5	2,5	
			Réglementaires	126 000	3 000	0,9	0,9	0,9	0,9	
			Nouveaux besoins P1			16,5	17,4	7,0	7,8	
			Éleveurs	50 000	25 000	8	8	8	8	
2	Compétitivité de l'entreprise	5,6	Compétitivité	128 000	2500-6000	1,8	2,7	3,6	4,2	4,9
3	Modes de production innovants	6,7	Double performance	126 000	5000-6000	3,8	3,8	4,6	4,6	7,6
			Agriculture bio.	20 000	3 000	1,6	1,6	1,6	1,6	
			Nouveaux besoins P3			5,4	5,4	6,2	6,2	
4	Modes d'organisation	2,6		126 000	2000-6000	1,4	1,4	2,6	4,3	3,1
5	Certiphyto	9,9								7,8
6	Technicité	6,3								9,1
7	Installation	5,4								4,9
8	Parcours	0,7								1,0
Plan de formation		40,4				41,0	41,0	41,0	41,0	43,5
Total nouveaux besoins estimés						33,0	35,0	27,0	30,0	
Besoins totaux estimés						74,0	76,0	68,0	71,0	

Source : VIVEA, traitements mission.

(*) Rappel des 8 priorités du Plan stratégique triennal 2014-2016 :

P1 : le pilotage et la stratégie de l'entreprise

P2 : la compétitivité de l'entreprise

P3 : des modes de production innovants

P4 : des modes d'organisation individuels et collectifs novateurs

P5 : Certiphyto

P6 : Améliorer sa technicité

P7 : renouvellement des générations (installation, cession)

P8 : évolution des parcours professionnels, qualification, reconversion

3.3 Les principales thématiques de formation : l'examen particulier de cinq axes majeurs

Tout en prenant en compte l'élévation progressive du niveau de formation initiale, la formation continue vise à renforcer les compétences indispensables à l'exercice du métier d'agriculteur, à savoir les connaissances et savoir-faire nécessaires au processus de production d'une part, et les méthodes et outils nécessaires à la gestion économique, financière et sociale de l'entreprise d'autre part.

À partir de ce socle de base, la formation continue est un des principaux leviers permettant aux agriculteurs et agricultrices d'adapter leurs compétences face aux changements du contexte et des conditions d'exercice du métier, caractérisés notamment par :

- l'imprévisibilité des aléas et des risques : aléas climatiques, volatilité des prix, crises des filières, crises sanitaires...
- la multiplication des attentes de la société à l'égard de l'agriculture : production alimentaire, production énergétique, services environnementaux, services au territoire...
- des politiques publiques incitant les agriculteurs à adopter des systèmes et des pratiques performants aux plans économique, environnemental et social,
- l'évolution des exploitations vers une augmentation de taille, une diversité des formes juridiques, une diversification des activités...

Sans perdre de vue la grande diversité des systèmes d'exploitation et des besoins en compétences, quelques axes thématiques majeurs sont apparus à la mission particulièrement porteurs de contenu et d'enjeux :

- le pilotage stratégique de l'exploitation (3.3.1),
- les pratiques agronomiques et les systèmes multiperformants, dont l'agriculture biologique (3.3.2),
- la création de valeur par la diversification des produits et services (3.3.3),
- le renouvellement des actifs et l'installation (3.3.4),
- la gestion des ressources humaines, l'organisation et les conditions de travail (3.3.5).

3.3.1 Le pilotage stratégique de l'exploitation : une priorité essentielle et reconnue

3.3.1.1 Un enjeu majeur pour l'adaptation des compétences des agriculteurs

Facteurs de complexité et d'incertitudes mais aussi d'opportunités, les changements précités mobilisent de plus en plus les capacités d'adaptation et d'anticipation des agriculteurs et, plus globalement, leur aptitude à construire et piloter une stratégie adaptée au contexte de leur exploitation et à l'objectif de la multiperformance. Les compétences suivantes seront de plus en plus sollicitées :

- comprendre les enjeux d'une agriculture durable, ou multiperformante, et plus globalement les relations entre agriculture et société,
- gérer les risques et les transitions, et piloter dans l'incertitude,
- prendre en compte l'évolution des marchés et des filières dans ses choix techniques, économiques et commerciaux,

- comprendre les politiques publiques, dont la PAC, et prendre en compte leurs incidences sur les pratiques et les systèmes de production,
- appréhender le contexte territorial de l'exploitation, ses contraintes et ses opportunités,
- raisonner globalement son système d'exploitation, en intégrant les dimensions économiques, commerciales, environnementales, sociales et territoriales,
- assurer le pilotage économique de l'exploitation, notamment au plan des investissements et des coûts de production.

3.3.1.2 Les réalisations de VIVEA dans le domaine du pilotage stratégique

Le thème « *Pilotage et stratégie de l'entreprise* » figure en priorité P1 parmi les quatre domaines prioritaires du plan stratégique 2013-2015 (PST) de VIVEA. La capacité à appréhender la globalité de l'exploitation et raisonner sa stratégie est clairement identifiée comme un besoin majeur dans les réflexions nationales et régionales de VIVEA ainsi que dans plusieurs études commanditées par VIVEA et relatives à des filières comme les grandes cultures³⁴ ou l'élevage bovin laitier³⁵. On peut également considérer que les trois autres priorités du PST contribuent pour partie au pilotage et à la mise en œuvre d'une démarche stratégique sur l'exploitation.

Par rapport à l'activité de formation financée par VIVEA, ce domaine P1 occupe une part modeste mais en forte croissance en 2014, comme l'indique le tableau 5 ci-dessous :

Tableau 5 : Activité de VIVEA au titre de la priorité P1 « Pilotage stratégique de l'exploitation »

Années	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures stagiaires	Dépenses	Part dans les dépenses totales de formation
2012	5 639	95773	2 570 189 €	6 %
2013	5 318	95 126	2 456 506 €	6 %
2014	18 863	218 000	4 996 000€	11,5 %

Source : VIVEA, *traitements mission*.

On peut également considérer que le raisonnement des investissements et l'optimisation des coûts de production font partie intégrante du pilotage stratégique de l'entreprise dans la mesure où ces démarches conditionnent et expriment non seulement la performance économique mais aussi l'ensemble des performances du système d'exploitation. À ce titre, une partie des activités de formation classées dans la priorité P2 « *la compétitivité de l'entreprise* » du PST pourraient s'ajouter aux données ci-dessus.

Dans le même esprit, plusieurs études et appels d'offre spécifiques témoignent de la volonté incitative et des efforts d'ingénierie que VIVEA consacre aux enjeux du pilotage stratégique, souvent dans le cadre d'une filière et/ ou d'une dimension territoriale. Le tableau 6 ci-après en donne quelques exemples.

Les évaluations des formations au pilotage stratégique³⁶ montrent qu'il s'agit d'une notion complexe et que les chefs d'exploitation ne se situent pas toujours en tant que chefs d'entreprise. Les sessions abordent principalement l'étape du diagnostic d'exploitation, qu'il serait pertinent de poursuivre par une séquence sur la posture du chef d'entreprise et une autre sur la définition de la stratégie.

³⁴ VIVEA / Futuribles, « Grandes cultures : quelles compétences pour les chefs d'entreprise en 2020 ? », 2012.

³⁵ VIVEA / Institut de l'élevage, « Les transformations en cours du métier d'éleveur laitier », 2010.

³⁶ VIVEA Rhône-Alpes / Cabinet ASDO, « Évaluation des formations cofinancées ADEC-FSE », 2012.

Tableau 6 : Exemples d'appels d'offre ou d'études spécifiques de VIVEA dans le domaine du pilotage stratégique

Origine géographique	Titre		Période
Rhône-Alpes	AAP Étude	Accompagner les responsables d'entreprise agricole à renforcer leur pilotage stratégique	2014-2016
Rhône-Alpes	AAP	Accompagner les éleveurs laitiers à orienter leur entreprise face aux changements	2014-2016
Bretagne	AAP	Assurer la pérennité des élevages de porcs en Bretagne	2014-2016
VIVEA national	AAP	Efficacité technique, compétitivité économique : un dispositif de formation pour les éleveurs de viande	2012-2015
VIVEA national	AAP Etude	Producteurs/trices de fruits : renforcez la compétitivité économique de votre exploitation	2014-2016
Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées	AAP	Raisonner la stratégie en grandes cultures	2014-2016

3.3.1.3 Les « nouveaux besoins » se rattachant de fait à la thématique du pilotage stratégique

Comme indiqué au point 3.2, des thèmes qualifiés de « nouveaux besoins » par VIVEA peuvent être logiquement rattachés à l'axe du pilotage stratégique. C'est le cas de la gestion des risques, de l'accompagnement des éleveurs et de la politique agricole commune (PAC).

► La gestion des risques

C'est un thème de formation réellement nouveau qui, abordé en tant que tel, a du mal à trouver son public d'autant que l'offre de formation des organismes habituels est encore limitée. VIVEA a engagé une réflexion visant à clarifier la problématique et susciter une offre de formation innovante sur le thème de la gestion des risques et l'adaptation aux changements. Quelques appels d'offre sont notamment à signaler en ce domaine, respectivement intitulés « *Développer une stratégie de prévention et gestion des risques* » (VIVEA Bretagne, juin 2014), ou « *Prévenir et gérer les risques sanitaires dans les élevages* » (VIVEA Limousin, 2014-2016).

► L'accompagnement des éleveurs

Ce thème fait l'objet d'appels d'offre spécifiques et de formations mentionnés précédemment. Définies par grandes filières (bovins lait, bovins viande, ovins, porcs...), les sessions ont pour objectif premier la connaissance et la maîtrise des coûts de production, tout en élargissant ensuite la démarche aux questions de système et de stratégie. L'exemple de la filière laitière est particulièrement intéressant : la sortie des quotas entraîne un fort besoin de réflexion des éleveurs quant à leurs choix à moyen et long terme, que le cadre collectif de la formation peut accompagner efficacement. Les initiatives de VIVEA au niveau national et dans plusieurs régions (cf. appels d'offre *supra*) seraient à développer, en partenariat autant que possible avec les acteurs professionnels et économiques de la filière.

► Les formations préparatoires à la nouvelle politique agricole commune

Sur la période janvier 2014 à février 2015, 20 000 personnes ont suivi une formation PAC, pour un coût total de 2 M€ Pour la majorité soit 15 668 personnes, il s'agit de formations dites « *Première approche* », dispensées dans 60 % des cas par une Chambre d'agriculture.

Diffusé fin 2013, le cahier des charges national « *Réforme de la PAC, première approche* » énonce quatre objectifs : appréhender les effets de la PAC précédente sur les choix des exploitants ; comprendre les enjeux et grandes lignes de la réforme et sa progressivité ; mesurer la diversité des impacts sur son exploitation et avoir une première approche des choix possibles ; identifier les ressources sur lesquelles s'appuyer. D'une durée de sept heures, la session doit prendre appui sur les situations des participants, et l'intervenant principal doit posséder une expérience de plus de deux ans sur des thématiques en lien avec la PAC. L'examen d'un échantillon de dix projets de formation se référant à ce cahier des charges standard révèle des différences assez nettes quant à la précision des contenus affichés, à l'effort d'adaptation aux caractéristiques des stagiaires et à la manière d'ouvrir la réflexion dans le groupe (de « *je calcule mes aides PAC* » à « *l'impact par grand système de production dans le département* »). Pour cette seule journée de formation, dite de sensibilisation, la masse d'informations et de notions annoncées suscite quelques interrogations quant à leur efficacité, d'autant que les agriculteurs se voient proposer par ailleurs de nombreux documents et réunions d'information sur le sujet par les organismes professionnels et les services de l'État.

Par ailleurs, 2600 personnes ont suivi une formation plus étoffée, de 14 ou 21 heures. À l'instar de l'opération pilote lancée dès 2013 en région Centre, ces sessions ont pour objectif la prise en compte des évolutions de la PAC dans une démarche de stratégie d'entreprise. Des appels d'offre tels que « *Stratégie d'entreprise et réforme de la PAC* » (VIVEA Aquitaine, 2014-2016) en sont une bonne illustration. Leur inscription dans un contexte de filière et/ou de territoire peut permettre une meilleure appropriation individuelle et collective.

Enfin, 1700 contributeurs ont suivi une session « *formation déclaration PAC* ». Sans sous-estimer les difficultés rencontrées en 2015 par les agriculteurs, on pourrait considérer, comme l'affirment certains responsables de VIVEA eux-mêmes, que « *la formation n'a pas pour objet d'aider les stagiaires à remplir des formulaires* ».

La modestie des résultats de 2014 et début 2015, soit 20 000 stagiaires pour une dépense de 2 M€ s'explique en partie par la publication tardive de certaines règles d'application de la PAC. Néanmoins, ces chiffres se situent bien en deçà des 53 500 personnes et surtout des 12 M€ de dépenses annuelles retenus dans l'estimation de VIVEA pour les deux années à venir.

3.3.1.4 Les avancées envisageables sur la thématique du pilotage stratégique

VIVEA a clairement identifié le thème du pilotage stratégique de l'exploitation comme un axe prioritaire de formation au plan national comme régional. La forte croissance du nombre de stagiaires en 2014, l'impulsion donnée par les travaux d'ingénierie et les appels d'offre spécifiques sur des thèmes nouveaux sont autant de signes positifs quant à la mise en œuvre de cette priorité.

Cependant, il serait opportun de donner une meilleure cohérence d'ensemble à ce domaine, en précisant davantage les compétences concernées, et surtout en y intégrant de manière explicite les capacités nouvelles qu'il s'agit désormais de maîtriser pour élaborer et mettre en œuvre sa stratégie d'exploitation, ainsi que pour s'inscrire dans des démarches collectives, et en particulier :

- s'informer sur les risques et aléas, en prévenir et minimiser les impacts notamment par une meilleure autonomie de l'exploitation,
- prendre en compte les règles et possibilités de la PAC dans les choix techniques et économiques, en termes de système de culture et/ou d'élevage,
- inscrire la démarche stratégique dans le cadre de la (ou des) filière(s) dès lors que celle-ci est touchée par un changement majeur du contexte (cas de la filière laitière avec la fin des quotas), par des crises répétitives (cas de la filière fruits et légumes) ou quasi structurelles (cas de la filière viande bovine).

D'autre part, l'expérience récente montre bien la difficulté à attirer les agriculteurs en formation dès lors que des sujets comme la gestion des risques ou l'approche globale de l'exploitation sont abordés de manière frontale. Comme le précisent plusieurs appels d'offre, il peut paraître plus judicieux de partir des problèmes techniques ou de questions concrètes pour ensuite élargir à des démarches systémiques et territorialisées, dans une pédagogie participative ou chacun se nourrit de l'expérience des autres. C'est probablement à ce niveau que les équipes de VIVEA et leurs partenaires gagneraient à capitaliser et consolider une démarche propice à ouvrir ces formations « *stratégie et pilotage* » à un nombre d'agriculteurs encore plus important.

3.3.2 Les pratiques et systèmes de production orientés vers la multiperformance : une thématique à mieux ancrer dans les priorités de formation

3.3.2.1 La nécessaire mobilisation des compétences agronomiques

L'objectif de la multiperformance invite à considérer l'exploitation comme un système de productions et d'ateliers en interaction, et non seulement comme une addition de ces derniers. Toute adaptation ou changement de système requièrent d'une part une réflexion stratégique à moyen terme et d'autre part une progressivité dans la conduite du changement. La compétence à conduire un raisonnement global sur l'exploitation en lien avec son environnement est fortement mobilisée.

Dans ce contexte, où la référence à un modèle unique s'avère inadéquate, chaque agriculteur a besoin de choisir et mettre en œuvre les solutions techniques et économiques qui conviennent le mieux à sa situation et à ses projets. Tout en ayant accès à la meilleure information possible quant aux réponses techniques existantes et aux innovations, ses compétences agronomiques sont davantage sollicitées, s'agissant de cultures comme d'élevages, et notamment :

- la capacité d'observation des sols, des cultures et de leurs agresseurs, du comportement des animaux et de leur santé,
- la capacité à réaliser des choix techniques en tenant compte de leur impact sur toutes les dimensions de l'exploitation,
- la capacité à expérimenter des pratiques et des techniques nouvelles dans son système de production, individuellement et au sein d'un groupe.

Ainsi, l'objectif de la multiperformance nécessite non seulement l'acquisition par les agriculteurs de connaissances et méthodes nouvelles, mais aussi un renforcement de leur capacité à réaliser des choix techniques et économiques dans le cadre d'une démarche systémique.

La dimension collective prend également une importance toute particulière car le groupe permet des échanges d'expériences et de connaissances et il assure une précieuse fonction de réassurance vis à vis du risque qu'engendre toute dynamique de changement.

Dans ce cadre renouvelé, les conseillers et formateurs sont sollicités non seulement en tant que prescripteurs mais aussi, de plus en plus, en tant qu'accompagnateurs et facilitateurs des recherches de solutions et des projets individuels et collectifs des agriculteurs (cf. *infra* point 3.4).

3.3.2.2 La multiperformance et l'agroécologie dans l'activité de VIVEA

Parmi les domaines prioritaires du plan stratégique 2013-2015, la priorité « *Des modes de production innovants* » (P3) est orientée vers des compétences en prise directe avec les enjeux de l'agroécologie, à savoir :

- mettre en œuvre des itinéraires techniques innovants et des pratiques de production performantes et économes en intrants,
- mettre en œuvre des systèmes de production des adaptations techniques favorisant une autonomie énergétique des entreprises et une autonomie fourragère des élevages,
- mettre en œuvre des méthodes préventives de soin aux animaux.

Le tableau 7 suivant indique la part de ce domaine dans l'activité de formation de VIVEA³⁷:

Tableau 7 : Activité de VIVEA au titre de la priorité P3

Années	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures stagiaires	Dépenses	Part dans les dépenses totales de formation
2012	21 000	250 259	6 329 357 €	15 %
2013	22 047	271 217	6 361 756 €	16,6 %
2014	25 526	302 000	7 605 000 €	17,5 %

Source : VIVEA, traitements mission.

D'autres axes du PST contribuent également à l'acquisition de compétences en lien avec les démarches agroécologiques. Ainsi, la priorité « *Pilotage et stratégie de l'entreprise* » se décline sur la compétence « mener une réflexion globale sur son système de production en conciliant performance économique et environnementale ».

C'est surtout par la voie des appels d'offre spécifiques régionaux, et parfois nationaux, que les élus et les équipes de VIVEA ont donné une impulsion ce thème des modes de production innovants. Les cahier des charges émanent parfois d'une étude préalable, et fixent généralement la durée des sessions à 14 heures minimum. Le tableau 8 ci-après en donne quelques exemples.

Tableau 8 : Exemples d'appels d'offre ou d'études spécifiques de VIVEA dans le domaine des modes de production innovants

Origine géographique	Titre		Période
Midi-Pyrénées	AAP	Concilier performances environnementale et économique	2013-2014
	Étude	Évaluation de l'appel à projets 2013-2014	fin 2014
	AAP	Concilier performances environnementale et économique	2015-2016
Aquitaine	AAP	Concilier performances environnementale et économique	2014-2016
Rhône-Alpes	Étude	Besoins en compétences pour allier performances économique et environnementale	mai 2014
	AAP	Développer des pratiques agricoles visant la multiperformance	2014-2016
Bretagne	AAP	Formation à la multiperformance	2014-2016
Pays de la Loire, Poitou -Charentes	AAP	Multiperformance des chefs d'entreprise agricole : quel accompagnement formation ?	2014-2015
Centre	AAP	Nouveaux parcours techniques en grande culture	2014
VIVEA National	AAP	Formation à l'antibiorésistance (Ecoantibio 2017)	2014-2015

Source : VIVEA

³⁷La définition de P3 était « *Volet environnemental du développement durable* » en 2012 et 2013 et « *Modes de production innovants* » en 2014 : il convient donc de relativiser la comparaison entre ces trois années.

Un important travail d'ingénierie et d'évaluation a été engagé dans certaines régions et au niveau national en amont et en aval de ces appels d'offre. L'annexe 13 en donne quelques exemples. Il en ressort que les premières sessions ont concerné principalement des agriculteurs dotés d'un bon niveau de formation initiale, déjà plus ou moins engagés dans une démarche agroécologique et appartenant à un groupe ou un réseau professionnel. Ces premières sessions provenaient souvent de formations pré-existantes dans lesquelles un module économique spécifique avait été introduit.

La deuxième génération des cahiers des charges organise une gradation selon plusieurs niveaux, allant de l'acquisition de techniques à l'élaboration d'un plan d'action (exemple : Midi-Pyrénées, 2015-2016). Parmi les sujets les plus fréquemment abordés figurent l'autonomie alimentaire des élevages, les itinéraires techniques innovants en vue de réduire les intrants, la biodiversité et la méthanisation.

Quelques pistes d'amélioration peuvent être proposées afin d'inscrire ces formations comme des facteurs d'évolution des pratiques :

- la formation sur un sujet donné est d'autant plus efficace qu'elle est connectée avec la stratégie de développement de ce sujet au sein des réseaux, des coopératives, des filières ;
- il peut être judicieux d'articuler plusieurs étapes, depuis l'entrée par les techniques en lien avec la multiperformance jusqu'à l'élaboration du plan d'action individuel ou collectif ; cette phase peut donner lieu à un accompagnement individuel en sus de la séquence collective.

Il est à noter que, outre les Chambres d'agriculture, ce thème des systèmes de production innovants est bien relayé par des organismes agricoles en phase avec la démarche agroécologique (CIVAM, GAB, CUMA, certains groupements d'élevage), avec toutefois un engagement très variable selon les régions en matière de formation. Les appels à projets dédiés entraînent également une ouverture à d'autres organismes compétents sur les démarches agroécologiques et pas nécessairement partenaires « historiques » de VIVEA (comme c'est par exemple le cas en Rhône-Alpes). Les acteurs rencontrés en région saluent d'ailleurs fréquemment la démarche collaborative que VIVEA a privilégiée en amont de ces appels à projets.

3.3.2.3 Les formations préparatoires au Certiphyto : des suites à envisager

Dans le cadre du plan Ecophyto visant à réduire fortement l'utilisation des produits phytosanitaires, l'obligation réglementaire faite à tout agriculteur d'obtenir le certificat individuel d'utilisateur de ces produits (Certiphyto) avant le 30 novembre 2015 a provoqué une mobilisation inédite de l'ensemble des acteurs de la formation continue des agriculteurs, tant VIVEA que les organismes dispensateurs. L'annexe 14 apporte des précisions et quelques commentaires sur ce dispositif.

Au plan quantitatif, l'objectif est quasiment atteint : fin 2014, plus de 245 000 agriculteurs ont suivi la formation, soit 90 % du potentiel total, moyennant quelques différences entre régions (de 75 % à 100 %). De 2009 à 2014, l'ensemble aura coûté 62 M€ dont 42 apportés par VIVEA et 20 par des cofinancements publics, et mobilisé beaucoup d'énergie. De nombreux agriculteurs ont suivi pour la première fois une session de formation à cette occasion, appréciant notamment les apports sur le thème de la prévention des risques pour la santé de l'utilisateur. Certains acteurs nourrissent l'espoir que cette expérience aura donné à ces nouveaux bénéficiaires le goût de revenir en formation. Mais d'autres estiment que le déploiement de Certiphyto n'a pas été réellement mis à profit pour toucher durablement un public plus large.

Au plan qualitatif, le cahier des charges national a suivi le cadre réglementaire qui définit un programme en quatre thèmes et leur répartition horaire sur deux jours de formation. En raison de l'exigence quantitative, l'opération a été conçue et organisée comme une opération en soi, pas nécessairement inscrite comme la première étape d'un parcours potentiel. De plus, aucune vérification des acquis n'était réalisée en fin de session. Selon les termes du rapport Potier, il importe « *d'imaginer des modalités de formation plus adaptées, plus ancrées dans la pratique professionnelle, plus orientées vers la technique et faisant appel aux témoignages de professionnels* ».

A court et moyen terme, l'enjeu est de s'appuyer sur la première expérience de formation du Certiphyto pour promouvoir les pratiques favorables à la réduction des intrants, et notamment les méthodes alternatives. Selon l'expression d'un cadre de VIVEA, « *l'après Certiphyto reste à construire* ». Quelques initiatives vont dans ce sens comme par exemple un appel à projets « *Optimiser les facteurs de production et mieux utiliser les produits phytosanitaires* » (Franche Comté, 2014-2016).

Enfin, dans la concertation actuelle entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels, une piste intéressante est avancée : la possibilité d'attribuer le renouvellement du certificat à ceux et celles qui auraient suivi des sessions relatives à des pratiques agroécologiques et actualisé leurs connaissances règlementaires.

3.3.2.4 Les formations pour le développement de l'agriculture biologique : une thématique à reconnaître de façon explicite

L'agriculture biologique est un mode de production qui s'inscrit par définition dans la démarche agroécologique, dans la mesure où son cahier des charges exclut notamment l'utilisation de produits chimiques de synthèse et limite l'emploi des intrants. A ce jour, elle est pratiquée par 25 000 exploitations françaises sur un million d'hectares soit environ 4 % des surfaces cultivées (2 % en 2007). En dépit de leur forte croissance, les productions de l'agriculture biologique sont encore bien inférieures à la consommation nationale de « *produits bio* ».

Dans le cadre de la PAC 2014-2020, le FEADER finance d'une part le soutien à la conversion d'exploitations conventionnelles vers l'agriculture biologique, et d'autre part le soutien au maintien des exploitations ayant adopté ce mode de production. Le soutien à l'agriculture biologique est l'une des quatre mesures du « *socle national* » du FEADER et devrait donc être activé dans tous les programmes de développement régional FEADER pilotés désormais par les Régions.

Au niveau national, le ministre chargé de l'agriculture a lancé le programme dénommé « *Ambition Bio 2017* » qui s'inscrit pleinement dans le projet agro-écologique pour la France, et qui vise à multiplier par deux les surfaces exploitées en agriculture biologique. La formation est l'un des six axes de ce programme. Il s'agit de répondre à la diversité des besoins selon que l'exploitant est en projet de conversion, en cours de conversion, ou déjà en production et en recherche de formations techniques ciblées. Tout en rappelant que l'approche systémique de l'exploitation est au cœur des modes de production agrobiologiques, on peut souligner l'intérêt de certaines de ses pratiques pour l'agriculture conventionnelle.

L'agriculture biologique n'est pas affichée en tant que telle dans le plan stratégique triennal 2013-2015 de VIVEA, notamment dans la priorité « *des modes de production innovants* » (P3), et elle n'est pas systématiquement mentionnée dans les appels d'offre permanents des différentes régions. D'autre part, aucun appel d'offre spécifique national ou régional n'a été lancé récemment pour stimuler ou orienter l'offre de formation dans ce domaine.

Néanmoins, VIVEA finance des formations sur le sujet : au plan national, en 2014, plus de 1000 stagiaires ont suivi ces sessions pour un coût supérieur à 800 K€ Ces valeurs nationales recouvrent des réalités régionales très contrastées, comme l'illustrent les cas de Rhône-Alpes et de la Bretagne.

En Rhône-Alpes, première région française de production biologique, les sessions 2014 ont rassemblé 766 stagiaires soit 8 % environ du total des bénéficiaires VIVEA. Ces chiffres traduisent l'efficacité du partenariat que VIVEA a noué avec les Chambres d'agriculture et le mouvement associatif bio (CORABIO), avec le soutien de la Région et de l'État. La collaboration a permis de réaliser l'analyse des besoins respectifs des agriculteurs souhaitant une installation ou une conversion à l'agriculture biologique, et la définition de modules de formation adaptés aux différentes situations. Les acteurs, et notamment les groupements « *bio* », se déclarent satisfaits de leur collaboration avec VIVEA.

En Bretagne, 150 stagiaires soit 1,5 % du total des bénéficiaires ont suivi une session relative à l'agriculture biologique en 2014. Les groupements « *bio* » estiment qu'ils ne sont pas suffisamment associés à la définition des priorités régionales de formation et que leurs propositions de formations à la conversion sont assez souvent rejetées sans raison explicite.

L'agriculture biologique fait partie des « *nouveaux besoins* » identifiés par VIVEA qui, dans son estimation pour la période 2014-2019, prévoit à ce titre 3 000 bénéficiaires supplémentaires chaque année (cf. point 3.2), soit 20 000 au total sur la période. Ce qui correspond *grosso modo* à l'objectif du doublement du nombre d'agriculteurs en production biologique, sans préjuger de l'impact global sur les surfaces cultivées.

Pour y parvenir, il conviendrait que d'une part l'agriculture biologique figure explicitement dans les priorités stratégiques de VIVEA et d'autre part que ses instances puissent s'appuyer au niveau national sur des experts (ITAB, Groupements des agriculteurs biologistes, réseau Formabio de l'enseignement agricole...) pour élaborer des cahiers des charges favorisant le développement de programmes de formation adaptés au plan Ambition bio 2017. Au plan de la dynamique régionale, le dispositif mis en place en Rhône-Alpes est un bon exemple de partenariat inter-organismes en lien avec la collectivité régionale.

3.3.2.5 Les avancées envisageables sur la thématique de l'agroécologie

Comme pour l'ensemble des dispositifs d'accompagnement du projet agroécologique, le véritable défi pour la formation est celui de l'élargissement des publics : attirer non seulement les pionniers mais aussi le plus grand nombre.

Sur cet enjeu des systèmes et des pratiques multiperformants, quelques leviers peuvent être mentionnés :

- utiliser au maximum le relais des groupes (techniques, développement, mise en marché),
- connecter la formation traitant d'un thème donné avec la stratégie globale d'accompagnement des agriculteurs sur ce même thème (information, expérimentations, conseil...),
- s'appuyer sur les formations règlementaires (à l'exemple de Certiphyto) comme première étape de parcours de formation relevant de la démarche agroécologique.

La convergence des orientations entre l'État et de nombreuses Régions sur le soutien aux démarches agroécologiques (ou « *écologiquement intensives* » ou encore « *écologiquement performantes* »...) pourrait se traduire par un renforcement des partenariats, y compris financiers, afin de toucher le public le plus large possible d'agriculteurs.

3.3.3 La création de valeur ajoutée par la diversification des productions de biens et services et des modes de commercialisation : une voie nouvelle à développer

3.3.3.1 Compétitivité et stratégies d'entreprises

Dans le système agroalimentaire français actuel, deux grands types de stratégies coexistent³⁸. Le premier type, largement dominant, qualifié d'agro-industriel, se caractérise par une standardisation des produits, une spécialisation, une concentration et une financiarisation des entreprises, une globalisation des marchés. Il induit une stratégie d'entreprise axée sur la diminution des coûts par unité produite, et des accroissements de taille permettant d'amortir les investissements adéquats.

Le deuxième type, minoritaire, repose au contraire sur une stratégie de différenciation par les ressources naturelles (terroirs), technologiques (savoir-faire), organisationnelles (filiales et territoires), culturelles (patrimoine culinaire), voire par l'éthique de production et de consommation (transparence, équité, solidarité). Le concept de système alimentaire territorialisé fondé sur des réseaux ou clusters associant, dans un espace de proximité, agriculture familiale, TPE et PME agroalimentaires, circuits courts de commercialisation, s'inscrit dans une telle configuration stratégique.

Pour nombre d'agriculteurs, la compétitivité passe à la fois par l'optimisation des coûts de production et par la recherche de valeurs ajoutées nouvelles. La question des coûts de production ayant déjà été abordée dans la thématique du pilotage stratégique (cf. point 3.3.1), seul le deuxième volet est traité ici.

3.3.3.2 La diversification et la commercialisation dans l'activité de VIVEA

Ces thématiques sont bien identifiées au sein du plan stratégique 2013-2015 (PST) de VIVEA, et plus précisément dans la priorité P2 « *compétitivité de l'entreprise* », sous l'angle des compétences suivantes :

- développer de nouvelles activités et nouvelles productions alimentaires et non alimentaires,
- valoriser mieux sa production (contrats, certifications, labels...),
- s'impliquer dans les filières pour peser sur les relations commerciales ;
- maîtriser les circuits de commercialisation les plus adaptés (filières longues, filières courtes).

L'analyse des formations réalisées sur 2013 et 2014 montre que les domaines de compétences ici concernés occupent une part encore modeste dans l'activité de VIVEA : 3 % pour la rubrique *Commercialisation et marketing* ; 2 % pour la rubrique *Transformation* ; 1,5 % pour l'ensemble *Services*³⁹ ; 0,2 % pour la rubrique *Valorisations non alimentaires*.

Deux thèmes ont fait l'objet de travaux récents sous forme d'analyses de compétences, d'évaluations de formations ou d'appels d'offres spécifiques : les circuits courts, ou circuits de proximité, grâce à un fort investissement en Rhône Alpes (2011) et au niveau national (2013) ; la méthanisation, en partenariat avec l'ADEME, en 2013 et 2014. Quelques autres études peuvent aussi être citées en lien avec la thématique de la diversification : diversification et nouveaux métiers (Rhône-Alpes, 2011) ; installation en diversification (Franche-Comté, 2014) ; agri-formateurs (Rhône-Alpes, AFRAT, 2012).

³⁸ Jean-Louis Rastouin, « Agriculture et agroalimentaire en Bretagne : forces, faiblesses, marges de manœuvre et stratégies d'avenir », Académie d'agriculture, 2015.

³⁹ La rubrique *Services* regroupe ici les rubriques : *Accueil et tourisme, Agriculture de service, Agriculture et territoire*.

Globalement, les différents volets liés à la diversification des productions de biens et services et des modes de commercialisation figurent bien dans les objectifs de formation mais occupent encore une part réduite dans l'activité. À l'instar des travaux menés sur les circuits courts et la méthanisation, des initiatives régionales de qualité mériteraient d'être lancées et relayées au niveau national. Ici encore, la formation pourra utilement accompagner des projets collectifs territorialisés du type GIEE, d'autant que les collectivités régionales apportent souvent leur soutien aux actions visant à créer et capter la valeur ajoutée sur leur territoire.

3.3.4 Le renouvellement des actifs et l'installation : un enjeu majeur pour la profession et les politiques agricoles

Résultant des travaux des Assises de l'installation et de la transmission (fin 2012 – début 2013), la politique de renouvellement des actifs repose sur un consensus entre l'État, les Régions et la profession. Elle a notamment conduit à une rénovation du plan de professionnalisation personnalisé (PPP) dont le contenu pédagogique est piloté par la DGER.

3.3.4.1 L'implication de VIVEA dans le renouvellement des générations

L'installation en agriculture est l'une des huit priorités du PST 2013-2015 et de sa mise en œuvre par l'appel d'offre permanent. La priorité P7 « *Renouvellement des générations* » comporte deux volets : des stages spécifiques pour les personnes en démarche d'installation ou de création d'entreprise ; des formations pour les cédants sur l'anticipation et la préparation de la transmission de leur exploitation.

Le tableau 9 suivant résume les réalisations relative à la priorité P7 au plan national.

Tableau 9 : *Activité de VIVEA au titre de la priorité P7 « Renouvellement des générations »*

Année	Nombre de bénéficiaires*	Nombre d'heures stagiaires	Dépenses
2013	7 124*	251 700	5 400 000 €
2014	7 919*	225 900	4 892 000 €

VIVEA, *traitements mission*.

*nombre de personnes différentes formées ; en cumul, 15 986 stagiaires ont été comptabilisés en 2013 et 16229 en 2014

VIVEA a fait le choix de financer les formations à l'installation pour des personnes qui ne sont pas encore contributrices au fonds d'assurance formation. VIVEA a également pris le parti de ne pas prendre en charge le stage obligatoire « *21 heures* » (cf. annexe 3), financé essentiellement par l'État, et probablement cofinancé par les Régions et le FEADER à partir de 2015.

Dans ce cadre, le dispositif d'accompagnement spécifique proposé au financement de VIVEA porte sur les thèmes suivants :

- aide à la mise en forme du projet,
- bilan de compétences,
- formations courtes en complément du stage 21 heures.

Ces formations complémentaires, d'une durée de 35 heures en moyenne, portent principalement sur l'approche globale et l'analyse économique (61 %), la GRH et l'organisation du travail (11 %), les techniques de production (8 %), les aspects juridiques et la comptabilité (8 %).

Les bénéficiaires de ces actions sont moins jeunes qu'au démarrage du PPP : la proportion des plus de 40 ans est passée de 4 % en 2010 à 8 % en 2014. Une majorité a un diplôme de niveau IV (43 %) et III (29 %), cette tendance étant stable depuis 3 ans. Le public de ces formations est plus féminisé (34 %) que pour l'ensemble des actions de VIVEA (21 %).

Le réseau des organismes de formation relevant des Chambres d'agriculture est le plus mobilisé sur l'installation (60 %), devant les organismes privés (22 %). L'appareil public de formation (CFPPA ou CFA) ne totalise que 8 % de ces actions, il assure surtout les formations longues de type BPREA.

3.3.4.2 VIVEA et l'installation en région

Lors des déplacements de la mission en régions, le soutien de VIVEA aux actions de préparation à l'installation est clairement apparu en Bretagne comme en Rhône-Alpes qui totalisent chacune plus de 10 % des 7 124 bénéficiaires de formations à l'installation. Cela est moins net en Champagne Ardennes (3,5 %).

En Rhône-Alpes, une évaluation conduite en 2013 a montré que plus de 50 % des bénéficiaires initient leur installation suite à la formation, alors que 20 % d'entre eux finalisent leur projet, ce qui est tout à fait positif en termes de concrétisation des projets.

Dans cette région, VIVEA essaie en outre de promouvoir le développement de formations post-installation, notamment pour encourager ce public à endosser la posture de chef d'entreprise et à l'accompagner sur les questions de pilotage et de gestion de l'exploitation.

3.3.4.3 Les avancées envisageables sur la thématique des formations à l'installation

Deux points importants ressortent des différents entretiens que la mission a conduits dans ce domaine particulier et crucial de l'installation :

- d'une part, les futurs exploitants ont un niveau de formation initiale qui s'accroît régulièrement,
- d'autre part, la part des jeunes installés non issus du milieu agricole augmente elle aussi régulièrement.

On peut y ajouter le fait que sur les quelques 13 000 exploitants qui s'installent chaque année, plus de la moitié ne demandent pas à bénéficier de la DJA pour des raisons diverses (âge, niveau de formation, dimension des projets...). Ce public des « *installations non aidées* » peut accéder au dispositif PPP et notamment aux formations complémentaires, avec des besoins de formation très précis et souvent pointus.

Ces constats incitent à poursuivre et accentuer les inflexions engagées et expérimentées par VIVEA, tant sur le fond que sur la forme, pour proposer à ce public des futurs installés les compléments de formation les mieux adaptés à leurs demandes et à leurs projets.

3.3.5 La gestion des ressources humaines, l'organisation et les conditions de travail : un développement peu aisé mais indispensable

Comme l'a montré le point 1, et même si la main-d'œuvre familiale reste prédominante dans les exploitations agricoles, leur recours aux salariés a tendance à se développer, tout du moins dans les moyennes et grandes exploitations. Ces salariés, qui réalisaient en 2013 environ 35 % des « unités de travail annuel »⁴⁰ dans ces exploitations, sont, selon les cas, titulaires d'un emploi permanent qui peut être à temps plein, mais également, dans plus d'un tiers des cas, à temps partiel, et ce sont aussi pour une part significative (13 % des UTA), des travailleurs saisonniers.

Par ailleurs, pour les agriculteurs et leurs aides familiaux comme pour les salariés qu'ils emploient, les problèmes de pénibilité physique, d'accidentabilité, et plus globalement de conditions de travail et de santé au travail se posent de façon permanente, plus que dans d'autres professions.

Ce contexte implique des besoins de compétences et de formation en matière de gestion des ressources humaines, d'abord dans les domaines de base du droit du travail (conditions d'embauche et de licenciement, rémunération, durée du travail, droit à la qualification des salariés...), mais également sous l'angle de la prévention des risques et des facteurs de pénibilité, et plus globalement des relations et de l'organisation du travail, et ce y compris pour permettre aux agriculteurs eux-mêmes d'avoir une meilleure maîtrise de leur santé et de leur vie personnelle.

VIVEA est pour une large part conscient de ces enjeux : il a inscrit d'une part la GRH, et d'autre part la santé et la sécurité dans les domaines de compétence relevant de la priorité P4 de son appel d'offres permanent « *Modes d'organisation individuels et collectifs novateurs* », avec des tarifs d'achat et de prise en charge sensiblement plus élevés que ceux prévus pour les formations de type technique, et voisins de ceux pratiqués pour les formations liées à la compétitivité de l'entreprise.

Des actions volontaristes ont en outre été entreprises dans certaines régions.

- Le Comité régional du Nord-Pas de Calais a ainsi lancé un cahier des charges spécifique intitulé « *Accompagner les chefs d'entreprise à la gestion des ressources humaines* ». Celui-ci a débouché sur un travail en commun entre l'AFPA, la Chambre régionale d'agriculture, la FRCUMA et VIVEA pour élaborer une formation visant à « *démystifier* » l'embauche de salariés. Ce projet, suivi par la Direccte, a été rejoint par un ensemble de partenaires, dont Pôle emploi, la Mission locale et le FAFSEA, et donne lieu à une formation financée par VIVEA sans participation des stagiaires.
- La région Bretagne s'est par ailleurs impliquée dès 2009 dans un programme important de formations à la GRH et de sensibilisation autour de ce thème. Consciente de la nécessité de réactiver le sujet, elle a lancé entre avril et juillet 2013 une étude d'évaluation particulièrement intéressante sur ces formations réalisée par la société d'études Geste. Son rapport met à la fois en lumière les enjeux de la formation à la GRH dans la région, et la difficulté à sensibiliser les chefs d'entreprise sur cette thématique, qui fait que ces actions « *peinent à trouver leur public* ». L'étude propose des pistes pour favoriser la mobilisation des prescripteurs et des chefs d'entreprise, mais souligne aussi les besoins de diversification et de modularité de ce type de formations, ainsi que la nécessité d'un suivi pour tenter d'obtenir en aval un impact en termes d'actions sur les organisations de travail. À la suite de cette évaluation, VIVEA Bretagne a lancé en 2015 un nouveau cahier des charges visant à développer « *une pédagogie active* » et un plan d'action s'appuyant sur un ensemble d'outils d'ingénierie : argumentaire en direction des employeurs, dossier leur permettant

⁴⁰ Les unités de travail annuel (UTA) mesurées par la statistique agricole évaluent le volume de travail, à partir de celui d'une personne à temps plein pendant une année.

d'élaborer un plan d'action personnel avec l'aide d'un accompagnateur en fonction d'un référentiel de compétences, guide à l'attention des organismes de formation pour la mise en œuvre de prestations rattachables individuelles spécifiques à la GRH.

Ces réflexions et démarches sont à la fois intéressantes et porteuses, mais elles se heurtent jusqu'à aujourd'hui à des difficultés importantes de montée en charge. Ainsi, comme le montre l'annexe 9, les formations à la GRH n'ont représenté que 4,5 % des stagiaires, 4,3 % des dépenses de formation et 3,8 % des heures-stagiaire financées par VIVEA en 2014, et celles liées à la santé-sécurité respectivement 1,4, 1,9 et 1,8 %. Ces chiffres n'augmentent en outre guère depuis 2010, sauf en ce qui concerne le nombre d'heures-stagiaire pour la GRH (sans doute en raison d'un allongement de la durée des formations), et les actions conduites ont du mal à déboucher sur les sujets d'organisation du travail.

Enfin, et alors que VIVEA a une convention de partenariat avec la MSA, celle-ci se concentre essentiellement sur l'anticipation des situations de vulnérabilité et sur l'accompagnement des adhérents en difficulté, tandis que la MSA mène de son côté un programme ambitieux de prévention des risques professionnels dans le cadre d'un « *Plan Santé-sécurité au Travail 2011-2015* » ; ce plan, qui est à la fois ciblé sur les exploitants et sur les salariés agricoles, comporte la construction de modules de formation concernant par exemple les gestes et postures de travail, les troubles musculo-squelettiques, les travailleurs vieillissants ou les employeurs de saisonniers (cf. point 2.4.4).

Une coopération accrue entre les deux organismes pourrait donc se révéler utile sur ces thématiques, sachant que les formations relatives à l'organisation du travail ou aux risques psychosociaux restent des deux côtés, bien que l'importance en ait été reconnue, très faiblement développées.

3.4 Les publics et les modalités de dispensation des formations : le triple défi de l'extension des bénéficiaires, de l'accompagnement global et de la personnalisation des parcours

3.4.1 Les publics bénéficiaires de formations : un double objectif d'accroissement global et de ciblage sur des publics prioritaires

Le premier point d'attention concerne la faiblesse relative du taux d'accès global à la formation des agriculteurs exploitants : comme mentionné au point 2, si leur accès à la formation est supérieur à celui observé par la statistique publique pour les artisans et les commerçants, il reste notablement inférieur à celui des salariés cadres ou professions intermédiaires, et proche de celui des ouvriers (cf. annexe 11).

S'agissant des formations financées par VIVEA, le taux d'accès des contributeurs a certes connu un pic aux alentours de 20 % au moment de la mise en œuvre du programme Certiphyto, mais il revenu à un niveau proche de 17 % en 2013 et 18 % en 2014, ce qui peut paraître, en dépit de la montée significative enregistrée depuis 2008, insuffisant au regard des enjeux et des transformations qui traversent actuellement le monde agricole. Ce taux varie par ailleurs fortement entre les régions et les départements, les taux régionaux le plus élevés avoisinant 21-22 % et les plus faibles 12 %, tandis que l'échelle va de 13 à 24 % entre les départements les plus et les moins enclins à former leurs agriculteurs (cf. point 2 et annexe 10). Même si l'on ne peut tirer directement de ce constat des objectifs quantitatifs à atteindre, des marges de progression existent donc pour renforcer les taux d'accès à la formation dans nombre de territoires.

Les données relativement embryonnaires dont dispose VIVEA sur le renouvellement des bénéficiaires de formation montrent en outre que près des trois-quarts des contributeurs n'ont, hors programme Certiphyto, suivi aucune formation sur la période 2011-2014 (53 % en tenant compte de Certiphyto), tandis que ceux qui ont bénéficié d'une formation en 2014 n'étaient au contraire que 39 % à n'en avoir pas déjà suivi une au cours des trois années précédentes (cf. annexe 10). Ces constats mériteraient d'être plus systématiquement produits et analysés pour bâtir une stratégie visant à élargir l'accès à la formation. Cet enjeu est d'autant plus important que la mission a recueilli lors de ses entretiens avec des acteurs et des chercheurs le sentiment qu'il existe une polarisation plus générale entre des agriculteurs qui simultanément participent aux structures coopératives, bénéficient d'actions de conseil et suivent régulièrement des formations, et d'autres qui sont systématiquement absents, voire inconnus, des structures qui promeuvent ces initiatives.

A cet égard, les formations réglementaires comme Certiphyto ou les stages liés à la PAC, peuvent être l'occasion d'une première ouverture vers la formation ; cela impliquerait qu'elles soient suivies d'actions de prospection visant à y attirer plus durablement ces publics, ainsi que d'une attention particulière aux objectifs et aux conditions d'accessibilité des formations proposées (périodes propices et durées de formation appropriées aux contraintes, proximité géographique...).

Les disparités d'accès à la formation sont également très fortes, comme l'a illustré le point 2, entre les différentes catégories d'agriculteurs, et elles jouent en particulier au détriment des femmes et des exploitants vieillissants, que les évolutions en cours impliqueraient au contraire de chercher particulièrement à atteindre.

VIVEA a pris conscience de ces objectifs en retenant, dans le cadre de son plan stratégique 2013-2015 un certain nombre de cibles prioritaires parmi lesquelles, à côté des créateurs d'entreprise, les contributeurs et contributrices fragilisés, les exploitants devant anticiper la transmission de leur entreprise, et la prise en compte égale des hommes et des femmes dans les pratiques de formation. Des études-action ont en outre été consacrées, en 2010-2011, à la diversité des usages de la formation par les agricultrices et, en 2012, à l'accompagnement des agriculteurs et agricultrices à mi-carrière. La question se pose néanmoins de mieux articuler l'accent mis sur ces publics cibles et les priorités reprises dans les appels d'offre spécifiques et surtout permanents, qui restent formulées sous un angle essentiellement thématique.

3.4.2 L'organisation et la dispensation des formations : la nécessité de promouvoir l'accompagnement global des agriculteurs comme l'individualisation de leurs parcours

Rendre les formations à la fois plus attractives pour les exploitants et plus utiles à leurs besoins implique de faire évoluer les modes de conception, d'organisation et de dispensation des formations.

Si l'on raisonne en termes de transformations des compétences et des pratiques, il existe en premier lieu une cohérence à rechercher, comme l'a rappelé le point 3.1.1, en matière de démarches d'accompagnement des agriculteurs, depuis les initiatives visant à la réflexion collective et au partage d'expériences (groupes thématiques ou de développement), jusqu'aux actions de conseil et au recours à la formation, même si des distinctions administratives restent indispensables pour déterminer leurs règles respectives de financement. Un objectif, qui semble désormais largement partagé, serait donc de favoriser des démarches organisant une continuité dans l'accompagnement des agriculteurs, en considérant la formation comme l'une des modalités de cet accompagnement.

Ces démarches impliquent la définition d'une ingénierie de formation pertinente, c'est à dire visant non seulement la mise en œuvre de moyens pédagogiques, mais aussi les objectifs à atteindre en termes d'évolution des pratiques, des représentations et des comportements. L'étape de définition des objectifs de la formation eu égard aux changements de pratiques attendus est donc particulièrement importante et doit logiquement impliquer les personnes ou organismes qui seront amenés à la dispenser. De telles approches peuvent en outre amener à diversifier les intervenants participant aux sessions de formation, en suscitant l'apport d'expériences nouvelles, et à renouveler les méthodes pédagogiques, en sortant de modes de dispensation uniquement « *descendants* » et en incitant les formateurs à compléter leur rôle d'expert par celui de « *facilitateur* ».

En cohérence avec les objectifs poursuivis par les politiques générales de formation professionnelle (cf. annexe 4), et même si la formation des agriculteurs continuera principalement à prendre principalement la forme d'actions collectives la prise en compte de la dimension individuelle des besoins et des méthodes de formation apparaît par ailleurs aujourd'hui indispensable. Il importe à cet égard, comme le note le cabinet Geste dans son étude réalisée pour VIVEA Bretagne, de ne pas opposer formations individualisées et formations collectives, qui font toutes deux l'objet de demandes combinées : tandis que le collectif favorise les échanges « *entre pairs* » et la connaissance réciproque des modes de fonctionnement, l'approche individualisée permet de faire un lien plus direct avec les problématiques rencontrées sur l'exploitation, d'adapter la formation au profil du stagiaire et d'organiser une modularité et une progressivité des parcours de formation. Comme l'indique le Cabinet Geste, « *in fine, c'est bien la qualité de l'articulation entre ces deux modalités, dans le cadre d'un parcours, qui est déterminante pour accentuer l'impact des formations* ».

La construction de parcours modulaires et personnalisés apparaît donc comme le moyen d'« *étaler l'investissement formation dans le temps, et de proposer un cursus plus complet et progressif pour ceux qui le souhaitent* ». Les innovations pédagogiques et les nouvelles technologies peuvent dans ce cadre être considérées comme des moyens utiles, mais à la portée circonscrite, pour faciliter une acquisition plus individualisée des savoirs. La personnalisation passe aussi par la définition de prestations « *en aval* » de la formation proprement dite, pour permettre aux stagiaires de s'en approprier les enseignements au regard de leurs propres pratiques.

VIVEA a une conscience indéniable de ces enjeux et tente de les promouvoir de diverses manières :

- en finançant des formations fondées sur des échanges de pratiques entre agriculteurs, promues notamment par des réseaux avec lesquels il a conclu des conventions de partenariat ;
- en offrant la possibilité à certains stagiaires de suivre des formations collectives dans le cadre de parcours individualisés, combinant des durées et des modalités de formation spécifiques ;
- en associant à certaines formations collectives des prestations dites « *rattachables* » qui y associent, en amont ou en aval, un accompagnement individualisé sur le lieu de travail de l'agriculteur ;
- en acceptant le financement d'un certain nombre de demandes individuelles de formation (cf. annexe 15).

VIVEA réalise par ailleurs des outils d'ingénierie destinés à accompagner et diffuser l'évolution des méthodes pédagogiques, comme l'ensemble de fiches qu'il a élaborées à destination des organismes de formation sur les modalités d'apprentissage en « *présentiel* », en réseau, sur le terrain ou à distance, ou sur l'utilisation des TIC et du numérique. Il vient par ailleurs de lancer, sur ce dernier point, une expérimentation engageant 24 organismes de formation pour tester, en 2015, une formation intégrant dans ses modalités pédagogiques des médias et/ou des réseaux ; ces expérimentations ouvrent droit à un accompagnement individuel réalisé par des experts en ingénierie de formation et en digital, qui animent aussi une *web-conference*.

Ces efforts, pour incontestables qu'ils soient, n'ont toutefois encore qu'un impact limité puisque, comme le montre l'annexe 10, les demandes individuelles n'ont représenté que 3,5 % des dossiers de formation réalisés en 2014, les parcours individualisés 1,4 % et les formations avec prestations rattachables une fraction infime. Les formations « *standard* » ou collectives continuent donc à représenter 90 à 95 % des actions réalisées, sans qu'il soit possible de dire si leurs modalités pédagogiques ont significativement évolué.

Un problème signalé par plusieurs organismes de formation est enfin la difficulté à obtenir de VIVEA l'organisation de *parcours de formation* articulant plusieurs modules, dans le cadre de cycles longs, dans la mesure où ses procédures administratives fonctionnent dans un cadre annuel et où les modules de formation proposés par les OF sont examinés au mois le mois.

*

* *

En conclusion, l'enjeu est donc à l'avenir pour VIVEA, et plus largement pour l'ensemble des partenaires qui participent à la formation des agriculteurs, de parvenir en même temps à gérer de façon rigoureuse le dispositif de formation actuel, à développer le nombre de ses bénéficiaires et à susciter et soutenir les thématiques et modalités de formation innovantes, sachant que ces objectifs peuvent pour partie être complémentaires, mais aussi, dans certains cas, contradictoires.

4 LA GOUVERNANCE, LE PILOTAGE ET LA GESTION DE VIVEA

Après l'examen fait dans la partie précédente de l'évolution des besoins de compétences des agriculteurs et de la façon dont VIVEA y répond à travers les formations qu'il finance, la quatrième partie du rapport est consacrée aux modes de gouvernance, de pilotage et de gestion de ce fonds d'assurance formation. Elle vise à apporter des éléments d'appréciation sur le fonctionnement de ses instances de décision (4.1), sur les modalités de son pilotage d'une part stratégique (4.2), d'autre part administratif et financier (4.3), ainsi que sur ses pratiques en matière de politiques d'achat et de garantie de la qualité des formations (4.4). Elle prend pour point de départ la présentation de VIVEA figurant au point 1 et détaillée en annexe 6.

Cette présentation conduit au préalable à souligner la cohérence et la clarté d'ensemble de l'organisation et du fonctionnement de VIVEA, ainsi que la qualité de ses équipes, même si la mission a considéré que des améliorations pouvaient par ailleurs être recherchées.

4.1 La gouvernance de VIVEA : des questions d'organisation interne et de relations avec les autorités de tutelle

L'appréciation que la mission a pu porter sur le mode de gouvernance de VIVEA concerne à la fois sa gouvernance interne et ses relations avec ses autorités de tutelle et avec les Conseils régionaux.

4.1.1 La gouvernance interne de VIVEA : la persistance de deux modes d'organisation des Comités territoriaux

Le Conseil d'administration de VIVEA reflète par sa composition la constitution de ce fonds d'assurance formation par les quatre syndicats représentatifs la profession agricole - (FNSEA, JA, Confédération paysanne et Coordination rurale) auxquelles se sont jointes les deux grandes organisations agricoles que sont l'APCA et la CNMCCA (cf. point 1). D'après les entretiens réalisés par la mission, ce Conseil représente bien les différentes sensibilités de la profession agricole, et veille à obtenir des décisions qui soient consensuelles tant en matière d'orientations générales que de priorités de financement. Les discussions y sont généralement larges et ouvertes, et les suggestions complémentaires émises par exemple par le Contrôleur d'État en matière de prévisions et de gestion financières sont aux dires de celui-ci très largement prises en compte. Des « zones de flou » peuvent néanmoins exister quant à la mise en œuvre de certaines délibérations, par exemple celle relative à l'augmentation du taux de contribution sur les revenus professionnels en 2015, dont la non application n'a pas donné lieu à une délibération explicite.

Le principal problème de gouvernance de VIVEA demeure toutefois la coexistence de deux régimes différents d'organisation de ses Comités territoriaux. Selon la volonté des élus, il existe en effet :

- soit une structuration en deux niveaux comportant à la fois des Comités régionaux et départementaux, les premiers ayant un rôle d'impulsion, de coordination et de concertation ;
- soit une concentration du rôle décisionnel au sein des Comités régionaux, complétés par des Commissions consultatives départementales animées par l'équipe technique de VIVEA.

Cette double organisation aboutit à une situation peu lisible et suscite d'importants questionnements. Dans le contexte de la réforme territoriale, les principaux interlocuteurs de VIVEA (Conseils régionaux, services déconcentrés de l'État, Chambres d'agriculture...) sont en effet en passe de revoir leur organisation, en prenant en compte le fait que les compétences relatives au développement économique, à l'emploi, à l'orientation et à la formation vont se trouver encore plus nettement concentrées à l'échelon régional (cf. annexe 4).

S'agissant de l'organisation administrative de VIVEA, les responsabilités et le fonctionnement des délégations territoriales ont été clarifiés à partir de 2011. Les conseiller(ère)s, qui impulsent et mettent en œuvre les actions de développement de la formation, ont été géographiquement regroupé(e)s dans les délégations interrégionales, sous l'autorité des délégués. La mission a pu observer lors de ses déplacements que leur action est généralement appréciée sur le terrain. Ils parviennent le plus souvent à concilier de façon satisfaisante la proximité avec les besoins exprimés par les élus départementaux et une réflexion originale en matière d'ingénierie de formation, souvent conduite dans le cadre de partenariats construits dans la durée avec les acteurs concernés, et concrétisée par le lancement et le suivi d'appels d'offre spécifiques. Le travail d'instruction administrative et financière des dossiers est quant à lui conduit par les assistant(e)s des délégations sous l'entière responsabilité de la direction nationale de VIVEA (cf. *infra* point 4.3.1.1).

4.1.2 Les relations de VIVEA avec ses autorités de tutelle et les co-financeurs régionaux : un renforcement nécessaire

Les relations de VIVEA avec sa tutelle apparaissent, d'après le sentiment qu'a pu en avoir la mission, relativement espacées, et ne font pas réellement l'objet d'un suivi régulier et programmé de façon périodique ou au moment d'échéances clés.

Ces relations se sont largement polarisées au cours des dernières années, à côté de l'adaptation des textes juridiques, sur la réponse à apporter aux sollicitations de VIVEA concernant sa situation financière et l'augmentation souhaitée des taux de contribution « *plancher* » et « *plafond* ».

Les deux ministères de tutelle ont par contre été relativement peu impliqués dans le processus d'élaboration des priorités stratégiques de VIVEA, dont les développements précédents ont cependant montré l'enjeu au regard des objectifs de l'action publique, à l'exception notable du programme Certiphyto, qui a concentré l'essentiel de l'impulsion donnée par le ministère en charge de l'agriculture.

L'absence de procédure de contractualisation prévue avec les FAF de non-salariés a parallèlement fait du suivi de VIVEA un objectif de second rang pour le ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle, qui n'a eu que des contacts assez distendus avec l'organisme suite à la transmission de ses états statistiques et financiers.

Les déplacements de la mission lui ont enfin permis de constater que les relations entre les délégations interrégionales de VIVEA et les DRAAF étaient de leur côté très inégales, et dans certains cas inexistantes.

De même, les Conseils régionaux ne connaissent pas toujours les actions conduites par VIVEA en matière d'éclairage et d'expertise des besoins de formation et considèrent souvent les Chambres d'agriculture comme l'interlocuteur direct à privilégier en la matière ; certains d'entre eux pourraient d'ailleurs ne pas forcément recourir à l'entremise de VIVEA pour la mise en place des actions de formation relevant d'un financement du FEADER.

4.1.3 Les partenariats noués par VIVEA et l'information des contributeurs : un socle à entretenir et développer

Les entretiens conduits par la mission en région ont montré que les réseaux qui sont les principaux partenaires de VIVEA, et qui sont à la fois prescripteurs d'actions de formation et prestataires d'un certain nombre d'entre elles (Chambres d'agriculture, mais aussi groupes de développement agricoles, Coop de France, CIVAM, CUMA, GAB, CORABIO...) sont généralement satisfaits de leurs relations avec VIVEA et ne rencontrent plus, après la phase financièrement tendue de 2012-2013, de problème majeur quant à la place faite à leurs initiatives dans les actions financées.

Ils considèrent très favorablement les appels d'offre spécifiques et les études d'ingénierie engagées par VIVEA sur des priorités qu'il souhaite développer ou qui impliquent des investissements spécifiques en termes d'analyse des besoins, d'expérimentation ou d'évaluation. Ces travaux sont le plus souvent conduits dans le cadre d'un partenariat large et apprécié, qui mobilise des prescripteurs, des experts, des professionnels et des organismes de formation autour de projets déterminés, et qui permet une réflexion et une appropriation communes sur les objectifs et les méthodes ; un exemple emblématique en est l'étude réalisée en Rhône-Alpes sur l'accompagnement de la conversion ou de l'installation en agriculture biologique. Les réserves que peuvent formuler ces réseaux portent avant tout sur la rigidité ou le défaut de transparence de certaines procédures administratives de prise en charge, qui peuvent aboutir à des décisions pas toujours bien comprises et jugées parfois inadaptées aux spécificités de leurs publics.

VIVEA a par ailleurs conclu au plan national des conventions de partenariat avec des organismes proches des exploitants agricoles et susceptibles de jouer un rôle de prescripteur en matière de formation (cf. point 1.2.2 et annexe 6). Ces conventions, qui, outre la MSA, concernent principalement les groupes de développement agricole, les CUMA et Coop de France, affichent l'objectif de développer l'accès à la formation et les pratiques pédagogiques innovantes, mais n'apparaissent qu'assez peu déclinées au travers d'actions concrètes, qu'il s'agisse de campagnes d'information « *de terrain* » ou de facilitations administratives à la prise en compte des dossiers.

Or, le développement du rôle de relais des prescripteurs est, de l'avis de l'ensemble des interlocuteurs rencontrés, essentiel pour assurer l'information des agriculteurs sur la formation et susciter leur appétence sur l'intérêt qu'elle peut avoir pour les aider à apporter une réponse à leurs problèmes.

Ce rôle de point d'appui que peuvent jouer les réseaux partenaires ne substitue néanmoins pas à la nécessité d'une information large et périodique de la part de VIVEA à l'ensemble des contributeurs sur l'existence du droit à la formation que leur ouvre le versement de leurs cotisations et sur ses modalités concrètes d'exercice.

4.2 Le pilotage stratégique de VIVEA : des plans stratégiques au contenu des appels d'offres

Le pilotage stratégique de VIVEA s'exprime par un plan stratégique national et des plans territoriaux régionaux. Leur déclinaison opérationnelle se traduit par des appels d'offre permanents territoriaux et des appels d'offre spécifiques. Il s'agit ici d'analyser la pertinence et l'efficacité de ce dispositif et d'avancer des propositions d'amélioration, sachant que, comme cela a été noté en introduction, il apparaît dans son ensemble clair et cohérent, et s'appuie sur un dynamisme incontestable des équipes nationales et régionales de VIVEA pour préparer et relayer les impulsions données par ses administrateurs.

4.2.1 Le pilotage pluriannuel : le plan stratégique national et les plans territoriaux

Comme indiqué précédemment (point 1.2.2 et annexe 6), VIVEA détermine dans son plan stratégique triennal (PST) ses priorités nationales en matière de domaines de compétence et thématiques de formation, de publics et de modalités de formation. La préparation du PST s'appuie sur une démarche partenariale. Au plan national, la réflexion sur les grandes tendances et les besoins en compétences se nourrit des travaux et études internes à VIVEA et d'études externes, des contributions des organisations professionnelles agricoles nationales, de l'expertise de la recherche, des instituts techniques et du ministère de l'agriculture. Les contributions des échelons territoriaux de VIVEA sont également sollicitées sur la base d'une grille normalisée. De plus, certains thèmes font l'objet d'ateliers nationaux. L'échelon national de VIVEA propose enfin une synthèse de l'ensemble, soumise à la discussion du groupe de travail, émanation du Conseil d'administration, jusqu'à l'atteinte d'un consensus au sein de ce groupe.

La méthode a l'intérêt de reposer sur une approche globale du contexte, de valoriser les travaux et études réalisés par VIVEA au plan national et régional, d'associer largement les organisations agricoles membres ou partenaires habituels de VIVEA et de solliciter ses échelons territoriaux. Étant donné l'importance stratégique du PST, il serait peut-être utile de renforcer certains aspects de la démarche.

Tout d'abord, les travaux d'amont sur l'évolution du métier (ou plutôt des métiers) d'agriculteur, des compétences et des besoins de formation qui en découlent : si VIVEA produit des études sectorielles sur le sujet, des études plus globales pourraient être utiles, comme le développe le point 3.1.

D'autre part, si VIVEA produit très régulièrement des bilans quantitatifs et qualitatifs sur l'activité de formation, il n'y a pas d'évaluation globale des réalisations et des résultats au regard des objectifs fixés. Par exemple, l'ensemble des trois années d'un PST pourrait faire l'objet d'une évaluation externe à partir d'un cahier des charges structuré autour des questions classiques de l'évaluation (pertinence, cohérence, efficacité, efficience) et éclairer ainsi l'élaboration du PST suivant.

Enfin, se pose la question délicate de l'équilibre entre l'objectif d'attirer le plus grand nombre de contributeurs en formation (cf. taux d'accès) et celui d'orienter réellement l'activité de formation vers des priorités clairement définies et traduites en cahiers des charges précis au sein de l'appel d'offre permanent (cf. *infra*). Le PST 2013-2015 témoigne d'une avancée sur cette voie, cependant des marges d'amélioration existent sur les thèmes développés dans le point 3 du présent rapport.

Les plans de développement de la formation dans les territoires (PDFT), eux aussi triennaux, sont définis par VIVEA comme des déclinaisons du PST au niveau régional, sachant qu'il n'existe pas de PDFT départementaux. Selon une méthode harmonisée au plan national, chaque Comité régional examine les enjeux en compétences de l'agriculture régionale, les priorités de formation, le diagnostic de l'offre de formation, et il détermine le plan d'action régional. Il sollicite et prend en compte les avis et propositions des Comités ou Commissions consultatives des départements.

Ce processus présente au moins trois avantages : élaborer tous les plans territoriaux en phase avec le même cadre national du PST, donner l'autonomie nécessaire aux échelons territoriaux pour y inscrire leurs propres adaptations, et consacrer le niveau régional comme le seul pertinent en termes de pilotage territorial.

Compte tenu de la montée en puissance des régions dans les domaines de l'appui économique et de la formation professionnelle, et à l'instar d'initiatives en cours dans certaines régions, il serait opportun que VIVEA (et les organisations professionnelles agricoles) donne encore plus d'importance stratégique à ce niveau régional, notamment par le renforcement des contacts avec les services de la Région et de l'État en région et par l'élargissement du dialogue, au-delà de la sphère agricole, avec les autres acteurs de la formation professionnelle.

4.2.2 Les outils du pilotage : un appel d'offre permanent moins cadré que les appels d'offre spécifiques

Les plans stratégiques triennaux, PST national et PDFT régionaux, se traduisent par deux types d'appels d'offre ouverts aux organismes de formation : l'appel d'offre permanent (AOP) et les appels d'offre spécifiques (AOS).

L'appel d'offre permanent est l'outil de pilotage annuel des achats de formation au niveau régional et départemental (dans les cas où subsistent les Comités départementaux). Il reprend et décline au plan opérationnel les priorités du plan stratégique régional (PDFT) et donc également du plan stratégique national (PST). Il mobilise 70 à 80 % de l'enveloppe financière annuelle attribuée par VIVEA national à chaque Comité territorial compétent.

Il appartient à chaque Comité territorial de répartir cette enveloppe financière entre les huit priorités du plan, en l'absence d'un cadrage national qui pourrait par exemple prendre la forme d'une fourchette de pourcentage minimum / maximum à consacrer à chaque priorité. Tout en maintenant une marge d'autonomie et des possibilités d'ajustement en cours d'année, une telle disposition pourrait aller dans le sens d'une meilleure cohérence entre le choix des priorités et leur mise en œuvre, ainsi qu'une meilleure homogénéité des stratégies nationale et régionales.

Les appels d'offre spécifiques, nationaux ou régionaux, ont été largement évoqués en partie 3 du présent rapport. C'est l'outil privilégié qu'utilise VIVEA, le plus souvent de manière pertinente, pour rassembler les acteurs d'une filière ou d'un territoire autour de l'élaboration d'un cahier des charges, pour susciter une offre de formation sur des thèmes nouveaux ou insuffisamment traités ou pour accroître l'effort de formation sur un domaine prioritaire. Même si la réponse des bénéficiaires n'est pas toujours au rendez-vous, ces appels d'offre spécifiques sont l'expression d'un travail d'ingénierie nationale et régionale de qualité.

Au-delà de ce constat positif, la question de la capitalisation de ces appels d'offre se pose à deux niveaux : celui du transfert des acquis d'une région donnée aux autres régions, et surtout celui de la valorisation systématique des acquis et avancées de ces travaux spécifiques pour enrichir et au besoin infléchir les appels d'offre permanents, et donc le PST suivant. Comme indiqué *supra*, une stratégie d'évaluation pourrait grandement aider à la réalisation de cet objectif.

En résumé, il apparaît que les orientations des politiques publiques sont relativement bien traduites, à quelques exceptions près relevées au point 3, dans les priorités du plan stratégique de VIVEA, et que les études et appels d'offre spécifiques donnent des impulsions favorables à la mise en œuvre de ces priorités. Il existe en revanche une marge de progrès significative pour la déclinaison de ces priorités dans les appels d'offre permanents.

4.3 Le pilotage administratif et financier de VIVEA : une gestion performante, mais des améliorations à apporter en termes de prévisions statistiques et financières

Le pilotage administratif et financier et de VIVEA s'inscrit dans une gestion qui apparaît globalement transparente et performante, avec des améliorations appréciables apportées depuis quelques années à la maîtrise des coûts de fonctionnement et à la gestion administrativo-financière des dossiers de formation. Des questions demeurent toutefois concernant la gestion des enveloppes territoriales et surtout l'établissement des prévisions statistiques et financières de VIVEA.

4.3.1 Des efforts appréciables en matière de procédures d'achat et de coûts de gestion

4.3.1.1 Une recentralisation des procédures d'achat et de fixation des tarifs

Comme indiqué au point 1.2.2, les délégations régionales de VIVEA sont chargées d'examiner les décisions de financement sur la base des dossiers déposés chaque mois par les organismes de formation en réponse aux appels d'offre. Les assistant(e)s de ces délégations instruisent ces demandes au plan administratif et financier, sur la base des critères d'imputabilité et d'éligibilité définis par VIVEA. Ces procédures d'achat de formation sont mises en œuvre depuis 2011 sous l'entière responsabilité de la direction nationale de VIVEA, sans plus d'implication des Comités territoriaux.

Les logiques d'appel d'offre conduisent en outre VIVEA à contractualiser avec les prestataires sur le coût total des formations achetées, en prenant directement en charge l'obtention d'éventuels cofinancements et en défalquant ensuite la participation des stagiaires. L'encaissement de cette participation est fait par les organismes de formation par subrogation de VIVEA, qui contrôle que ces organismes ne tentent pas d'en majorer le montant, ce qui a pu dans quelques cas conduire à un blocage des procédures.

Enfin, VIVEA fixe depuis cette année au niveau national les tarifs plafonds applicables aux différentes priorités et domaines de compétence, c'est-à-dire à la fois les tarifs d'achat des formations et les tarifs de prise en charge nets des contributions des stagiaires. Cette recentralisation a donné lieu à un réexamen d'ensemble du prix d'achat des formations, la direction nationale de VIVEA ayant retenu au maximum le 3^e quartile des tarifs pratiqués dans les différentes régions. Certaines initiatives comme Certiphyto ou les actions d'intérêt national font en outre l'objet de tarifs initialement majorés, qui sont ensuite réduits lorsque ces actions s'étendent et se diffusent.

Cette recentralisation des procédures et des tarifs constitue sans conteste un progrès pour éviter que les relations qui existent au plan local entre les élus territoriaux de VIVEA et les organismes de formation n'influent sur l'appréciation des critères d'admission au financement. Elle traduit un effort appréciable de la part de VIVEA pour rendre plus transparente, conforme et cohérente la gestion des appels d'offre et des demandes de financement, tout en contrôlant davantage les prix d'achat pratiqués. Elle a aussi contribué à une réduction des délais d'instruction et de traitement des dossiers, décrite dans l'annexe 15.

Certains organismes de formation ont cependant déploré devant la mission le caractère parfois rigide de l'application de ces procédures (par exemple en ce qui concerne la durée ou les horaires des formations financées), ou, *a contrario*, le fait que des critères identiques puissent donner lieu à des décisions différentes selon les délégations. Ces réactions, de la part d'organismes parfois signataires de conventions de partenariat avec VIVEA, peuvent révéler des freins en matière d'accès à la formation et montrer un besoin d'adaptation des pratiques administratives et/ou d'animation renforcée du réseau des assistant(e)s, auquel VIVEA pourrait utilement réfléchir.

4.3.1.2 Des efforts en cours en matière de suivi et de maîtrise des coûts de gestion

Les démarches de suivi et de maîtrise entreprises par VIVEA ont aussi concerné ses frais de fonctionnement et de gestion.

VIVEA a en effet développé un suivi précis de ces dépenses, qui repose sur une comptabilité analytique ventilant le temps de travail des diverses catégories de personnels entre différentes postes d'activité. À partir d'une évaluation des coûts de personnel par métier, cette répartition permet de ventiler ces frais de fonctionnement entre les activités d'étude-recherche (qui sont pour l'essentiel chez VIVEA de l'ingénierie de formation), l'information et le conseil dispensés aux organismes de formation et aux contributeurs, la gestion directe des dossiers et les activités de support.

Comme l'ont montré le point 2 et l'annexe 8, les charges de fonctionnement de VIVEA ont augmenté à un rythme modeste entre 2002 et 2012, sans commune mesure avec la très forte augmentation du volume des formations financées par le fonds ; cette maîtrise des dépenses s'est en outre renforcée en 2013-2014, avec une diminution en valeur chacune des deux années.

Les frais de gestion, d'information, d'études et de recherches soumis à plafonnement s'inscrivent ainsi désormais dans le cadre du plafond réglementaire global prévu par l'arrêté du 20 septembre 2011, alors qu'ils dépassaient ce plafond de plus de 25 % au cours des années antérieures.

Ces frais étaient cependant, d'après les états statistiques et financiers transmis à la DGEFP, sensiblement supérieurs en 2013 à ceux observés pour d'autres fonds d'assurance formation comme l'AGEFICE et le FAF-PM, et proches de ceux du FIF-PL : leur total représentait ainsi en 2013 plus de 14 % de la collecte et de 20 % des dépenses liées aux activités de formation pour VIVEA, contre respectivement 13,6 et 22,5 % pour le FIF-PL, mais seulement 7,8 et 12,5 % pour le FAF-PM et 5,2 et 12,5 % pour l'AGEFICE. Leur répartition n'est en outre pas entièrement conforme à la réglementation, puisque, d'après les estimations de VIVEA, ses dépenses de gestion continuent à excéder les plafonds, contrairement aux dépenses d'étude-recherche et d'information-conseil. Même si la comparaison avec les autres FAF est en passe d'évoluer favorablement en 2014, l'attention et les efforts de maîtrise ne doivent donc pas être relâchés, surtout si l'on souhaite voir croître par ailleurs les montants consacrés par VIVEA aux études d'ingénierie et au conseil.

Au sein de ces coûts, la rémunération de gestion que VIVEA verse à la CCMSA pour l'appel et la mise en recouvrement de la contribution formation est calculée sur la base d'une enveloppe globale annuelle, et non plus, comme avant 2004, d'un pourcentage des cotisations émises. Un avenant à la convention de gestion CCMSA-VIVEA a ainsi fixé le montant du remboursement des frais de gestion à 600 K€ pour le recouvrement des contributions au titre de 2004. Ce montant est réévalué chaque année selon l'indice des prix des prestations administratives et privées diverses, et atteint environ 691 K€ en 2014 (cf. annexe 7). Sans remettre en cause ce montant et ce mode de calcul, il pourrait être utile que le contenu de la convention de gestion soit élargi et complété pour améliorer la collaboration, notamment statistique et financière, entre les deux organismes (cf. *infra* point 4.3.2.1).

4.3.2 L'établissement des prévisions financières annuelles et pluriannuelles de VIVEA : des questions qui portent à la fois sur les recettes et sur les dépenses

VIVEA réalise pour établir le budget prévisionnel soumis en décembre de chaque année au Conseil d'administration une prévision portant sur ses recettes et sur ses dépenses : s'y est ajoutée la prévision pluriannuelle présentée au Conseil d'administration en juin 2013 et qui a servi de base à sa demande d'augmentation de la contribution formation.

4.3.2.1 En ce qui concerne les prévisions de recettes

Avant 2014, le montant des contributions était directement prévu par la direction administrative et financière de VIVEA à partir des fichiers historiques de contributeurs d'hypothèses d'inflation et de la reconduction des proportions observées de contributeurs au plancher et au plafond. Les variations importantes des revenus des agriculteurs se sont toutefois répercutées sur ces proportions respectives et ont accru les problèmes de prévision, conduisant à une nette surestimation de la contribution en 2011 et à une sous-estimation en 2012.

Depuis 2014, et comme cela a été noté au point 1, la CCMSA réalise pour VIVEA deux prévisions par an, en avril et en octobre sur le montant de ces contributions. Il s'agit d'une amélioration appréciable quant à son principe, sachant cette première expérience a elle aussi conduit à une légère sous-estimation des contributions perçues en 2014 (la prévision de la MSA sur le montant de la contribution 2014 était de 57,7 M€ en avril 2014 et de 58,8 M€ en octobre, pour un résultat final évalué à 59,9 M€ dans son champ).

Les prévisions fournies à VIVEA se limitent en outre aux années N et N+1, alors que la MSA réalise par ailleurs tous les ans au mois de septembre des prévisions globales de cotisations sociales à horizon de quatre ans pour l'élaboration du projet de loi de financement de la sécurité sociale.

L'absence de coopération statistique régulière entre VIVEA et la MSA pose par ailleurs question, eu égard aux différences qui existent entre les deux organismes s'agissant du comptage du nombre de contributeurs et de leur répartition entre les taux de contribution (cf. point 1 et annexe 6).

En ce qui concerne les cofinancements, les prévisions pluriannuelles de VIVEA ont intégré deux hypothèses, avec ou sans cofinancements en provenance du FEADER, et en supposant en tout état de cause l'absence de ressource à ce titre en 2015, compte tenu des processus de décision en cours. Il s'agit d'une méthode raisonnable pour baliser le champ des possibles, même si elle ne doit pas justifier une démobilisation dans la recherche de ces cofinancements et si les décisions récemment prises sur l'éligibilité à la mesure 14 du FEADER devraient permettre, avec la finalisation des PDR, de lever rapidement la plupart de ces incertitudes.

4.3.2.2 En ce qui concerne les prévisions de dépenses

Les services administratifs de VIVEA ont mis en place un suivi régulier des actions de formation et des dépenses réalisées qui leur permet *a priori* d'effectuer des prévisions annuelles pertinentes et de les ajuster en cours d'année, sans exclusion des surprises liées à des opérations exceptionnelles comme Certiphyto ou, *a contrario*, au ralentissement intervenu par la suite des autres actions proposées par les organismes de formation

D'un autre côté, comme cela a été montré au point 3.2, les prévisions pluriannuelles de dépenses émises en 2013 ont été largement surestimées, en partant du principe que les priorités du plan stratégique triennal allaient se traduire systématiquement par de nouveaux besoins venant s'ajouter à la reconduction des dépenses antérieures : une telle méthode ne semble donc pas pertinente pour réaliser les prévisions qui pourraient être associées au futur plan stratégique, dont le processus d'élaboration a été lancé.

4.3.3 La gestion des enveloppes attribuées aux Comités territoriaux : une optimisation efficace mais peu contraignante

Les enveloppes financières annuelles notifiées aux Comités territoriaux correspondent à un budget prévisionnel total dont le montant initial est égal à 130 % de la contribution prévue. VIVEA estime en effet, sur la base de l'expérience, que les taux d'annulation des formations constatés par le passé (17-18 %), combinés aux taux de réfaction sur le nombre prévu de stagiaires, permettent cette souplesse de 30 % sans risque de surconsommation des crédits.

Ces enveloppes sont attribuées aux Comités départementaux, ou le cas échéant régionaux, sur la base d'un coefficient de répartition fondé pour le tiers sur le montant des contributions et pour les deux tiers 2/3 sur le nombre de contributeurs.

Ce sont les Comités territoriaux qui choisissent la répartition de ces enveloppes entre appel d'offre permanent (AOP) et appels d'offre spécifiques, et, au sein du premier, qui fixent l'enveloppe affectée à chacune des priorités, puis qui décident au fur et à mesure de financer les propositions s'inscrivant dans ce cadre. Il n'existe donc pas de financement « *pré-budgétisé* » de chacune des priorités de l'AOP au niveau national, à l'exception d'opérations spécifiques comme Certiphyto ou de certaines enveloppes « *fléchées* » à titre exceptionnel.

La cohérence entre les priorités retenues par VIVEA et la gestion financière des enveloppes annuelles passe alors par le suivi des budgets prévisionnels établis par les Comités territoriaux et par la modulation des tarifs d'achat et de prise en charge de chacune des priorités (cf. *infra* point 4.4).

Les Comités peuvent en outre procéder en cours d'année à des réaffectations de crédits d'une priorité à l'autre, à condition toutefois que les suppléments d'enveloppes ne concernent que des priorités « *saturées* » en termes de consommation effective, à partir d'autres qui ont plus de difficultés à voir leurs dotations prévisionnelles consommées au niveau prévu.

L'échelon national de VIVEA a enfin la possibilité, grâce au suivi régulier de l'exécution des dépenses, de déclencher une enveloppe « *virtuelle* » de mutualisation, qui permet un abondement supplémentaire en cours d'exercice allant jusqu'à 25 % des enveloppes régionales initiales, sur demande motivée du président du Comité. Cette procédure permet de réaffecter des crédits supplémentaires aux Comités qui en ont besoin, sans avoir à remettre explicitement en cause les budgets précédemment notifiés à ceux qui, de fait, ne les consommeront pas en totalité.

Cette procédure de gestion des enveloppes régionales apparaît à la fois souple dans ses modalités et de nature à favoriser l'utilisation la plus complète possible des budgets prévus.

Elle ne met toutefois que faiblement en correspondance la programmation financière de l'activité régionale de formation de VIVEA et les priorités retenues au niveau national, sachant en outre que les Comités territoriaux ont la possibilité de réaffecter certains crédits en cours d'année.

4.4 La politique d'achat et de qualité de VIVEA

4.4.1 Les modalités de mise en concurrence : une procédure d'appels d'offre généralisée

Les priorités de VIVEA en matière d'achat de formation sont comme on l'a vu déclinées dans un plan stratégique triennal (PST) (cf. point 4.2) et selon des modalités bien établies et généralement connues des organismes de formation : ceux-ci sont réunis au moins une fois par an par certaines délégations régionales de VIVEA et informés des modifications de règles intervenues pour l'année n+1.

Dans ce que la mission a pu constater dans les procédures écrites et au cours de ces visites en région, il ressort que les pratiques de mise en concurrence apparaissent bien rôdées

Certains organismes de formation ont cependant fait état d'absence d'explications pour la non prise en charge de certaines de leurs propositions, ce qu'admet VIVEA, qui précise que les explications sont toujours fournies aux organismes qui le demandent.

Il serait cependant souhaitable que les réunions d'information avec les dispensateurs de formation soient généralisées toutes les régions pour les sensibiliser encore davantage aux priorités fixées par VIVEA et à leur mode de prise en charge.

4.4.2 Les modalités de prise en charge des formations : une réduction récente des taux de refus et d'annulation des dossiers

Depuis 2011, comme indiqué plus haut (cf. point 4.3.1.1), les actes d'achat sont mis en œuvre entièrement sous la responsabilité de la direction générale de VIVEA, sur la base du travail d'instruction technique mené par les assistantes dans les délégations interrégionales.

Deux indicateurs importants relatifs à la gestion des dossiers de formation par VIVEA et les organismes de formation peuvent contribuer à l'appréciation de ces procédures, et sont analysés dans l'annexe 15 : le taux de refus des dossiers présentés à VIVEA et le taux d'annulation par les organismes de formation des dossiers agréés par VIVEA.

Les refus que VIVEA est amené à opposer à une fraction des demandes de financement déposées par les organismes de formation peuvent être liés à des problèmes d'imputabilité, d'éligibilité, de non-conformité aux priorités ou, comme cela a été le cas par le passé, d'insuffisance de ressources financières (cf. annexe 15). Cette part des dossiers ayant fait l'objet d'un refus de financement, tous motifs confondus, s'est limitée à 6,6 % en 2014, après 19,0 % en 2012 et 14,2 % en 2013 (graphique 5).

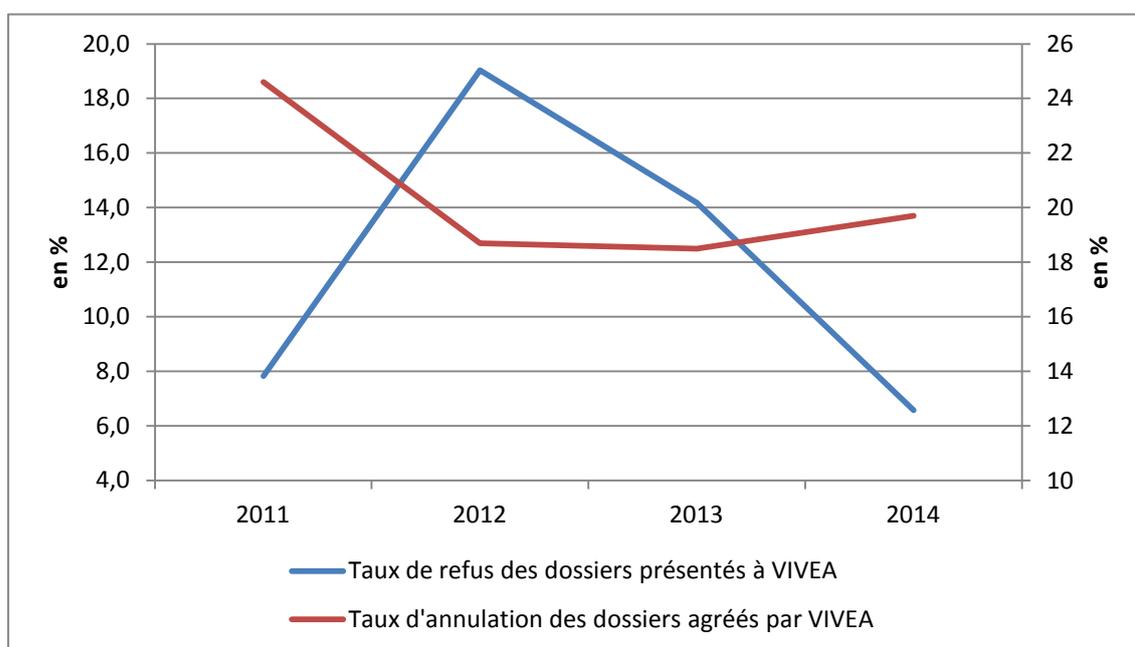
Les données de VIVEA montrent en outre que ce taux de refus de financement varie sensiblement selon les délégations interrégionales de VIVEA : il était compris entre 5,7 % (pour la délégation Sud-Est) et 7,2 % (pour la délégation Est) en 2014. Les écarts entre les taux de refus enregistrés par les différentes délégations interrégionales étaient toutefois beaucoup plus importants en 2012 et 2013⁴¹, reflétant des réactions variables selon les régions des Comités de VIVEA et des organismes de formation face au resserrement des financements disponibles sur cette période.

⁴¹ Les taux de refus étaient compris entre 13,2 et 23,0% en 2012 et entre 12,7% et 16,0% en 2013.

La part des dossiers annulés chaque année par les organismes de formation, désignée comme le taux d'annulation des dossiers agréés par VIVEA, témoigne quant à lui de la capacité de ces organismes à proposer des formations suscitant l'intérêt des contributeurs et à les mobiliser vers les formations proposées, mais aussi de l'attractivité des choix d'orientation de la formation réalisés par les Comités régionaux et départementaux de VIVEA (cf. annexe 15). Il est à noter que ce taux constitue l'un des critères fondant la politique de certification mise en place par VIVEA⁴².

Ce taux d'annulation par les organismes de formation s'est nettement réduit sur la période récente : alors qu'il était de 24,6 % en 2011, il s'est limité à 18,7 % et 18,5 % en 2013, avant de remonter à 19,7 % en 2014 (graphique 6). Ces évolutions récentes s'expliquent toutefois en partie par la mise en œuvre du programme Certiphyto, dont les formations font l'objet d'un taux d'annulation très faible. Ainsi, la diminution du poids de ce programme dans l'ensemble des formations dispensées en 2014 explique-t-elle en partie la remontée du taux d'annulation constaté la dernière année.

Graphique 6 : Taux de refus des dossiers de demande de financement soumis à VIVEA et taux d'annulation par les organismes de formation des dossiers agréés par VIVEA entre 2011 et 2014



Source : VIVEA.

4.4.3 Les modalités de fixation des prix : le mécanisme principal d'affirmation concrète des priorités

C'est avant tout la modulation des tarifs plafonds, clairement affichée par VIVEA, qui permet traduire les priorités du PST et de l'appel d'offre permanent. Les procédures appliquées pour ce faire sont conformes et donnent dans l'ensemble satisfaction aux partenaires.

⁴² Un organisme de formation qui enregistre des taux d'annulation de ses projets de formation supérieur à 30% deux années de suite perd automatiquement le bénéfice de la certification.

La modulation des tarifs prend en compte d'une part la nature des priorités, avec une sensible majoration pour les priorités P1 à P4 de l'appel d'offre permanent, d'autre part des éléments relatifs à la qualité des formations, à savoir leur durée (supérieure ou non à 14 heures, avec dans ce dernier cas une majoration de prise en charge de 2 à 5 € par heure stagiaire) et l'engagement des organismes prestataires dans une procédure de certification reconnue (cf. *infra*), qui donne lieu également à une majoration de 3 à 5 € par heure-stagiaire. Certaines priorités comme Certiphyto ont bénéficié de tarifs initialement plus élevés, puis sensiblement réduits par la suite (aujourd'hui 15 € par heure stagiaire contre 20 € pour le tarif « *de base* » affiché pour les autres priorités).

Les tarifs d'achat et de prise en charge peuvent d'un autre côté être sensiblement plus élevés pour certaines formations individuelles, notamment les prestations dites « *rattachables* » dispensées sur le lieu de travail de l'exploitant (cf. point 3.4.1). Les tarifs applicables aux appels d'offre spécifiques sont quant à eux sujets à des décisions particulières, prises au cas par cas pour chacun d'entre eux.

Cette procédure de fixation des tarifs plafonds au niveau national n'est toutefois en vigueur que depuis cette année (cf. point 4.3.1.1). Elle devra à l'avenir donner lieu, comme le demandent certains interlocuteurs, à une explicitation et une transparence accrues ainsi qu'à une appréciation de ses effets dans la durée.

D'autres moyens pourraient par ailleurs être envisagés pour établir un lien plus net entre les priorités thématiques retenues par VIVEA et ses procédures d'achat, par exemple à travers la fixation des enveloppes régionales ou l'examen des demandes de réajustement ou de mutualisation de leurs montants en cours d'année.

4.4.4 La politique de qualité de VIVEA : l'engagement d'une procédure autonome de certification des organismes de formation

Enfin, il faut signaler que VIVEA a souhaité s'engager, dans une perspective de « *qualité* », dans une démarche qui renforce la professionnalisation des organismes de formation et la conformité de leur activité. Le choix a été fait de recourir à une démarche de certification fondée sur un référentiel externe, établi avec la société SGS, et qui comporte 23 engagements répartis en six axes (étude des besoins, mobilisation et recrutement, moyens pédagogiques, pratiques d'évaluation, modalités de sous-traitance, engagements envers le financeur).

Une reconnaissance des autres certifications qualité a également été engagée, sous des conditions de proximité avec le référentiel SGS et de respect d'indicateurs concernant le taux de satisfaction des stagiaires, ainsi que l'acceptation, la réalisation et la conformité administrative des actions de formation. Les organismes de formation sont incités à s'engager dans cette démarche par des tarifs de prise en charge plus favorables (cf. annexe 6).

Comme indiqué au point 2, sur un total de plus de 1700 organismes de formation ayant engagé des actions de formation financées par VIVEA en 2014, 146 bénéficient aujourd'hui d'une certification reconnue par VIVEA ou sont engagés dans une telle démarche, dont 62 dans le cadre de la procédure SGS et 84 d'une procédure AFNOR ou ISO 9001 (cf. annexe 12).

Ce souci d'engager une démarche qualité est sans conteste appréciable de la part de VIVEA, sachant que sa portée et son articulation mériteront à l'avenir d'être évaluées à la fois au regard des certifications « *labellisées* » par le CNEFOP et d'autres approches visant plutôt une labellisation des formations comme celle adoptée par l'Institut de la coopération agricole.

5 LES PROPOSITIONS FORMULEES PAR LA MISSION

Les propositions et recommandations formulées ci-après par la mission découlent de l'ensemble des analyses présentées dans les parties précédentes du rapport et abordent successivement le cadre institutionnel de la formation continue des agriculteurs (5.1), les priorités souhaitables en ce qui concerne l'orientation et le développement de cette formation (5.2), le financement du fonds d'assurance formation VIVEA (5.3) et les modalités de sa gouvernance (5.4).

Pour chacune de ces rubriques, sont envisagées des recommandations à la fois de court et de plus long terme, ces dernières impliquant d'engager par la suite une réflexion plus approfondie, de concert entre les pouvoirs publics et la profession.

5.1 En ce qui concerne le cadre institutionnel et réglementaire relatif à la formation des exploitants agricoles

Recommandation n°1 : Clarifier l'application des textes réglementaires relatifs à la formation des non-salariés agricoles

L'examen des textes relatifs à la formation des exploitants agricoles et à la formation professionnelle continue dans son ensemble fait apparaître des besoins de clarifications, auxquelles il serait utile de procéder pour faciliter l'action des acteurs chargés de leur mise en œuvre. Elles portent notamment sur les points suivants :

- l'unification du taux de la contribution minimale due par les chefs d'exploitation et les autres catégories de contributeurs, que le décret de décembre 2013 n'a pas à ce stade ajustée ;
- l'explicitation des règles s'appliquant aux cotisants de solidarité proches de l'âge de la retraite s'agissant de la contribution formation obligatoire, dont le champ a été modifié par la loi d'octobre 2014 ;
- l'application à l'agriculture des différents textes relatifs aux OPCA et aux FAF de non-salariés concernant les obligations relatives à la gestion et au contrôle, au plafonnement des frais de gestion et à la qualité des formations, dans la mesure où les champs visés par ces textes sont pour partie variables et n'ont pas toujours été mis à jour.

Recommandation n°2 : Réfléchir à plus long terme à l'évolution du cadre réglementaire, en lien avec celui applicable aux autres FAF de non-salariés

À plus long terme, il est apparu à la mission utile d'engager une réflexion sur deux sujets, qu'il est possible de considérer de façon indépendante ou articulée :

- la répartition entre les organisations agricoles et l'État de la responsabilité de la fixation de la contribution formation obligatoire, qui est actuellement partagée selon qu'il s'agit du taux intermédiaire ou des contributions minimale et maximale.

Si ce partage était conservé, il serait important d'associer aux décisions relevant de la responsabilité des décideurs publics une implication plus forte et plus précisément définie de leur part en termes de participation à la fixation des objectifs stratégiques de VIVEA, de suivi de son activité, voire d'engagement d'une procédure de contractualisation spécifique (cf. *infra*).

- de façon plus générale, l'extension aux FAF de non-salariés, et en particulier aux agriculteurs, des dispositions appliquées aux OPCA suite aux réformes de la formation professionnelle, et concernant les conventions d'objectifs et de moyens, la définition de procédures qualité et, le cas échéant l'extension du compte personnel de formation, afin d'en faire bénéficier les personnes en reconversion professionnelle.

La formation des exploitants agricoles pourrait servir de terrain d'expérimentation à ces évolutions, dans la mesure où VIVEA a déjà engagé une réflexion sur ces points, et où les réformes de 2009 et 2014 s'appliquent par ailleurs dès aujourd'hui, à travers le FAFSEA, aux salariés agricoles travaillant sur les exploitations.

Recommandation n°3 : Clarifier et conforter la prise en compte de l'agriculture dans la gouvernance régionale des politiques d'emploi et de formation professionnelle

Le cadre régional de ces politiques, rénové suite à la loi du 5 mars 2014, demeure institutionnellement complexe et relativement peu précis concernant la prise en compte des perspectives d'emploi et des besoins de compétences des non-salariés, qui ne découle pas spontanément de l'objectif de « *gouvernance quadripartite* » visé à travers la mise en place des CREFOP. La place de l'agriculture, et en particulier des exploitants agricoles, dans l'élaboration des « *contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle* » (CPRDOF) qui devrait être prochainement engagée mériterait à cet égard d'être précisée, sachant que les Régions sont désormais aussi responsables des financements accordés par le FEADER dans le cadre du deuxième pilier de la PAC, et qu'elles auront à considérer la place de l'agriculture dans les schémas de développement économique à élaborer suite à la loi NOTRe.

5.2 En ce qui concerne les priorités à développer

Recommandation n°4 : Mieux éclairer les besoins de compétences des agriculteurs au niveau national et régional

L'examen réalisé par la mission a montré que les exercices d'éclairage prospectif relatifs aux activités et à l'emploi agricoles ne s'étendent pas toujours, au niveau national comme régional, au contenu du travail et des métiers, ni aux besoins de compétences qui y sont associés, alors que des réflexions existent parallèlement pour l'adaptation du contenu des formations initiales dispensées par l'enseignement agricole. Ces exercices sont en outre réalisés par des acteurs différents selon les régions, et selon des méthodologies diverses ne donnant pas toujours lieu à « *capitalisation* ».

Il apparaîtrait donc utile, pour progresser en ce domaine, et en cohérence avec la recommandation précédente, de :

- lancer une étude prévisionnelle au niveau national sur les évolutions du contenu des métiers et des besoins de compétences des non-salariés de l'agriculture, tenant compte des réflexions déjà conduites dans le domaine de la formation initiale agricole et assortie de la définition d'une méthodologie qui pourrait être transposée et déclinée au niveau régional ;
- clarifier les rôles respectifs de la profession agricole et des différents partenaires publics au niveau régional (Conseils régionaux, DRAAF, Chambres d'agriculture, réseau des CARIF-OREF...) dans l'éclairage prospectif de ces besoins de compétences. L'intervention de VIVEA semble à cet égard surtout pertinente sur des champs d'activité circonscrits (par exemple les éleveurs de bovins ou l'agriculture biologique), et pouvant déboucher directement sur des objectifs en termes d'accompagnement et de formation.

Recommandation n°5 : Accroître l'accès des agriculteurs à la formation continue dans le cadre de politiques d'accompagnement mobilisant un ensemble d'actions combinées

L'extension de l'accès des agriculteurs à l'accompagnement et à la formation est du point de vue de la mission l'objectif principal à rechercher au cours des prochaines années, dans la mesure où un taux d'accès moyen à la formation de 18 %, qui varie par ailleurs notablement selon les catégories d'exploitants, les régions et les départements, apparaît insuffisant pour répondre aux enjeux découlant des transformations de l'activité agricole et des politiques publiques.

Cet objectif implique d'abord d'affiner le diagnostic sur le recours à la formation, en analysant de façon régulière le nombre et les caractéristiques des contributeurs qui n'ont suivi aucune formation depuis plusieurs années, de ceux qui en ont suivi une seule, de façon ponctuelle ou suite à des évolutions réglementaires (Certiphyto, PAC...), et de ceux qui y recourent plus régulièrement, et en examinant dans ce dernier cas le type de formations suivies, ainsi que la démarche ou le « parcours » dans lesquels elles s'inscrivent.

La volonté d'augmenter les taux d'accès devrait par ailleurs donner lieu à un plan d'action mobilisant de façon combinée plusieurs mesures :

- une publicité systématique sur l'existence du droit à la formation ouvert aux agriculteurs par le versement de leur contribution et sur les modalités concrètes pour y accéder, grâce à des mailings qui devraient être effectués de façon périodique à partir de fichiers individuels transmis par la MSA ; ces éléments d'information générale devraient être complétés par l'envoi périodique de la liste et du contenu des formations dont VIVEA a accepté le principe et de leur date de programmation ;
- une relance ciblée d'une part des contributeurs n'ayant pas suivi de formation depuis deux ou trois ans, et d'autre part de ceux ayant suivi une formation administrative ou technique de courte durée, afin d'évaluer leurs besoins et les inciter à des approfondissements ou à des compléments ;
- une amplification des collaborations mises en œuvre avec les réseaux de coopération et de développement économique pour atteindre les publics engagés avec ces réseaux dans des formes de réflexion collective et de partage d'expériences (groupes d'initiative, thématiques ou de développement). Il serait à cet égard possible d'envisager, dans le cadre des conventions-cadres conclues avec ces partenaires au niveau national, des modalités dérogatoires d'imputabilité ou de tarification plus spécifiquement adaptées à leurs publics (durée journalière des formations, formations de moins de 14 heures, financements de formations modulaires programmées sur deux ou trois ans (cf. *infra* ...).

Recommandation n°6 : Affirmer plus nettement et enrichir les thématiques prioritaires de formation, en lien avec les orientations des politiques publiques

L'analyse des actions de formations conduites par VIVEA (cf. points 2 et 3) fait apparaître l'intérêt d'affirmer et de délimiter davantage, dans le cadre du plan stratégique national et vis-à-vis des Comités régionaux, la priorité accordée à un certain nombre de thématiques, au-delà de la majoration des taux de prise en charge dont elles font l'objet sur décision nationale.

Ces thématiques prioritaires sont notamment les suivantes :

- le pilotage stratégique de l'exploitation, y compris en aval des nouvelles règles de la PAC ;
- les pratiques agronomiques et les systèmes de production conjuguant la performance économique (compétitivité, autonomie), la performance environnementale (eau, sol, biodiversité...), et la performance sociale ;
- l'agriculture biologique ;
- la diversification et la commercialisation des produits ou activités (dont circuits courts, transformation à la ferme, agrotourisme...);
- l'entrée dans le métier et le renouvellement de générations (installation et ses suites).

Ces priorités mériteraient en outre d'être développées et enrichies dans des domaines qui, soit sont relativement peu abordés, soit n'ont pas fait l'objet de montée en charge significative, en particulier :

- l'organisation et les conditions de travail ;

- en coopération avec la MSA, la prévention des risques et la santé au travail, dans ses différentes dimensions ;
- la gestion des ressources humaines, au-delà de ses seuls aspects administratifs.

L'affirmation plus nette de ces priorités impliquerait d'aller plus loin que le lancement d'appels d'offre spécifiques et la modulation des taux de prise en charge proposés par VIVEA aux organismes de formation, en mettant en œuvre :

- une démarche plus résolue en termes d'ingénierie de formation et de partenariats qui pourraient être élargis et approfondis pour trouver « *les clés* » favorisant le succès de formations qui rencontrent peu d'écho actuellement, par exemple en matière de GRH ou de santé au travail ;
- un effort plus systématique d'adaptation et de renouvellement du contenu des fiches servant de cahier des charges aux priorités de l'appel d'offre permanent, de façon à mieux les cibler en y incorporant les acquis des appels d'offres spécifiques ;
- des lignes directrices plus nettes pour les choix de priorités incombant aux Comités régionaux au titre de leurs enveloppes financières annuelles (cf. *infra*).

Recommandation n°7 : Accentuer, parallèlement aux priorités thématiques, la fixation de priorités en termes de publics cibles

Au-delà de ces thématiques prioritaires, la traduction des priorités retenues par le plan stratégique de VIVEA en termes de publics cibles apparaît peu manifeste dans les procédures et la tarification actuelles des actions de formation, et mériterait d'être davantage affirmée.

Ces priorités devraient notamment concerner :

- les exploitants n'ayant pas ou ponctuellement eu recours à la formation au cours des années précédentes ;
- les exploitants vieillissants qui risquent d'être fragilisés par les évolutions économiques et sujets à des problèmes de santé au travail ;
- les agriculteurs concernés par des reconversions, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'agriculture, ou par des diversifications d'activité ;
- les femmes exploitantes, co-exploitantes ou collaboratrices d'exploitation, dont l'acquisition de compétences peut leur permettre de conforter leurs prises de responsabilité ;
- les jeunes agriculteurs installés depuis quelques années, grâce à des méthodes qui soient pour eux attractives en termes d'organisation du travail et de partage d'expériences.

Recommandation n°8 : Développer la personnalisation et la diversification des modes d'acquisition des compétences, dans une perspective d'accompagnement global mobilisant à la fois conseil et formation

Même s'il est incontournable, en termes de procédures administratives, de conserver une distinction entre conseil et formation, et si la formation des agriculteurs continuera à s'exercer principalement sous la forme d'actions de courte durée organisées dans un cadre collectif, des voies complémentaires mériteraient d'être systématiquement initiées et développées, en corollaire des actions visant à améliorer les taux d'accès à la formation.

Il s'agit en particulier de développer dans les modes d'action de VIVEA :

- la reprise de contact systématique avec les personnes ayant suivi des formations ponctuelles, techniques ou réglementaires, en vue d'un diagnostic plus approfondi de leurs besoins (cf. *supra*) ;

- l'aide à la construction de « *parcours individuels* » mobilisant à la fois des échanges collectifs (groupes thématiques..), des recours à l'appui-conseil et des actions visant à l'acquisition de compétences ;
- la possibilité de programmer les formations correspondantes dans un cadre qui puisse être modulaire et se dérouler sur plusieurs années ;
- l'assouplissement possible des modalités administratives de prise en charge, dans le cas de conventions cadres avec des partenaires susceptibles de garantir la qualité des formations dispensées, afin de tenir compte des spécificités de leurs publics (cf. *supra*) : horaires journaliers aménagés, possibilité d'effectuer plusieurs modules courts à une tarification aussi favorable qu'un module de plus longue durée, articulation de temps de discussion collective et de formation au cours de la même session, suivi individuel des formations effectuées....
- du développement des « *prestations rattachables* » favorisant l'appropriation individuelle par les agriculteurs des connaissances acquises ;
- du recours aux innovations pédagogiques et aux nouvelles technologies, qui, à l'issue des expérimentations actuellement lancées, devrait donner lieu à une diffusion systématique (bonnes pratiques...) et à une généralisation.

Il pourrait être à cet égard utile qu'au-delà de ses procédures habituelles, VIVEA dégage, pour un montant circonscrit, des enveloppes nationales et/ ou régionales fléchées pour favoriser ce type d'actions, qui nécessitent du temps et des efforts spécifiques de la part des organismes de développement et de formation.

5.3 En ce qui concerne l'appréciation des besoins de financement liés à l'activité de formation

Recommandation n°9 : Améliorer les prévisions statistiques et financières concernant la contribution obligatoire en instaurant une coopération renforcée et régulière avec la MSA

La mission a pu constater, en dépit du progrès amorcé en 2014 avec la réalisation de prévisions par la MSA pour le compte de VIVEA, l'absence de collaboration statistique régulière entre ces deux organismes pour l'analyse des données relatives aux contributeurs, qui donne lieu à des divergences, notamment sur la répartition entre les différents taux de contribution. La MSA n'a en outre pas été associée à la détermination, en matière de ressources, des besoins de financement pluriannuels de VIVEA.

Ce constat est problématique et appelle une collaboration plus systématique entre les deux organismes, sachant que la fixation des taux de contributions, qui ne relève pas des mêmes décideurs, nécessite que ceux-ci soient éclairés sur la portée respective de leurs décisions.

Les modalités de cette collaboration renforcée en termes d'analyse statistique et de prévisions financières devraient être précisées et rendues régulières par un avenant à la convention de gestion.

Recommandation n°10 : Ne pas relâcher l'attention portée par VIVEA à la maîtrise de ses frais de gestion et reprendre l'initiative pour conserver et diversifier l'obtention de cofinancements

L'examen de ses comptes et de ses procédures a montré que VIVEA prêtait attention à la maîtrise de ses frais de gestion, qui ont été suivis et contenus de façon satisfaisante au cours des années passées (cf. points 2 et 4). Il importe selon la mission de ne pas relâcher ces efforts à un moment où la contrainte financière peut apparaître moins pesante, même si des marges peuvent exister, par exemple pour le développement d'études d'ingénierie (cf. *infra*).

Compte tenu de la disparition prévisible des cofinancements du FSE et de la régionalisation des procédures du FEADER, il est en outre nécessaire que VIVEA reprenne des initiatives, notamment auprès des Conseils régionaux, pour maintenir le cofinancement de ses actions à un niveau suffisant et en diversifier la provenance.

Recommandation n°11 : Organiser le cadre d'évolution des dépenses et des ressources de VIVEA en deux phases

L'examen des prévisions de VIVEA, confrontées aux réalisations observées au cours de l'année 2014 a montré que, compte tenu du montant de la collecte constaté en 2014, il est permis de penser que VIVEA dispose à court terme d'une bonne marge de sécurité pour faire face aux dépenses de formation dans les quelques prochaines années (cf. point 3.2).

Un regard plus détaillé sur les besoins de financement présentés laisse entrevoir deux phases successives :

- la stabilisation globale des financements de VIVEA à leur niveau actuel, les taux de contribution en vigueur en 2014 permettant de compenser durablement la diminution attendue des cofinancements en provenance du FSE et du FEADER. Cette stabilisation laisserait une marge importante pour l'augmentation de l'activité de formation de VIVEA, le principal enjeu étant dans ce cadre l'extension du nombre de bénéficiaires de formation et la montée en charge des priorités thématiques et pédagogiques citées précédemment ;
- la possibilité d'envisager à partir de 2017 ou 2018, en fonction de l'évolution des ressources et de l'activité de formation de VIVEA, des financements supplémentaires qui seraient mobilisés pour des priorités ciblées, dans le cadre d'une procédure de dialogue ou de contractualisation spécifique avec les pouvoirs publics, sur laquelle la réflexion pourrait être amorcée rapidement. Ce supplément de financement ne devrait pas dépasser à terme 5 à 8 M€ soit de l'ordre de 10 % des ressources actuelles de l'organisme. Cela nécessiterait pour VIVEA de démontrer sa capacité à obtenir un accroissement très important des taux d'accès des agriculteurs à la formation, assorti d'un développement de grande ampleur des priorités thématiques et pédagogiques mentionnées ci-dessus.

5.4 En ce qui concerne la gouvernance et le pilotage de VIVEA

Recommandation n°12 : Impliquer plus fortement les autorités de tutelle dans la définition des priorités et le suivi de l'activité de VIVEA

Compte tenu du rôle dévolu aux pouvoirs publics dans la fixation des contributions à la charge des agriculteurs, il serait pertinent et utile que l'implication des deux ministères de tutelle devienne sensiblement plus importante :

- en termes d'orientations de fond, au stade de l'élaboration des priorités stratégiques de VIVEA ;
- en termes de suivi de l'activité de VIVEA, de la réalisation de ses priorités et des perspectives financières associées : il serait à cet égard souhaitable d'organiser une rencontre une ou deux fois par an entre VIVEA et des responsables à haut niveau des ministères, en la faisant précéder d'une préparation technique entre services, permettant de disposer d'une analyse détaillée sur la réalisation des formations par type d'appel d'offre, région et domaine de compétences ;
- en termes d'expérimentation d'une procédure de contractualisation.

Ce suivi renforcé de l'activité de VIVEA devrait également se traduire, au niveau régional, par des échanges réguliers à instituer entre les délégations régionales de cet organisme et les DRAAF.

Recommandation n°13 : Poursuivre et parachever la régionalisation des Comités territoriaux de VIVEA, dans le cadre de la réforme territoriale en cours

Le choix laissé aux élus territoriaux de conserver une double organisation en Comités régionaux et départementaux pose aujourd'hui des questions de pertinence et d'efficacité dans un contexte où la réforme territoriale et celle de la formation professionnelle vont concerner une grande part des interlocuteurs territoriaux de VIVEA (Conseils régionaux, services déconcentrés de l'État, Chambres d'agriculture...) et concentrer au niveau régional les compétences relatives au développement économique, à l'emploi et à la formation.

Il serait donc souhaitable que VIVEA parachève la démarche engagée dans 15 régions, et consistant à ne plus avoir de Comités départementaux, mais des Comités régionaux complétés par des Commissions consultatives. Ces dernières devraient avoir pour objet de permettre, sans renoncer à la simplification des processus de décision liée à la régionalisation, l'expression et la remontée des besoins en provenance des territoires, et ce à différents niveaux possibles : (principalement les départements, mais aussi le cas échéant certains bassins géographiques ou filières).

Recommandation n°14 : Améliorer la correspondance entre l'activité régionale de formation de VIVEA et les priorités déterminées au niveau national

L'idée d'affirmer plus nettement les thématiques prioritaires de formation dans le plan stratégique de VIVEA et de renforcer les lignes directrices concernant les choix de priorités régionaux (cf. *supra*) pourrait passer par trois voies :

- la généralisation de réunions d'information avec les organismes dispensateurs de formation pour les sensibiliser à ces priorités et à leur mode de prise en charge, à l'exemple de ce qui a été fait dans la région Rhône-Alpes ;
- le cadrage par des fourchettes nationales de la fixation par les Comités régionaux des enveloppes prévisionnelles allouées aux différentes priorités de leurs plans de développement de la formation ;
- l'examen des demandes de réajustement ou de mutualisation d'enveloppes en cours d'année au regard de la réalisation des objectifs concernant les thématiques prioritaires nationales.

Recommandation n°15 : Réfléchir à l'articulation de la procédure de certification qualité de VIVEA avec les procédures de labellisation engagées au niveau national au niveau du CNEFOP

La mise en œuvre par VIVEA d'une procédure de certification s'appuyant sur un référentiel externe, établi par la société SGS, et sa reconnaissance d'autres certifications à partir de critères de type « *administratif* » pose la question de la cohérence entre ce type de démarche et celle que la loi du 5 mars 2014 demande aux OPCA de mettre en place pour garantir la qualité des formations dont ils sont acheteurs.

Même si ces dispositions, et le décret qui en prévoit l'application, ne concernent pas directement les FAF de non-salariés, il serait intéressant de réfléchir à la pertinence du maintien à terme de deux processus distincts, alors que les dispositions de la loi de 2014 vont par ailleurs s'appliquer au FAFSEA. L'articulation et la compatibilité éventuelles de ces approches pourront à cet égard être examinées, d'une part au regard de la liste des certifications « *labellisées* » en passe d'être établie sous l'égide du CNEFOP, et d'autre part au regard d'autres démarches « *qualité* », comme celles organisées par l'Institut de la coopération agricole pour la labellisation de ses formations.

Recommandation n°16 : Étendre et diffuser les démarches entreprises en matière d'ingénierie et d'évaluation des formations

Compte tenu de l'apport et du caractère mobilisateur des démarches et études d'ingénierie entreprises par VIVEA dans certaines régions, l'objectif devrait être de développer et de systématiser ces initiatives, à travers plusieurs actions combinées :

- l'amplification des études engagées par VIVEA concernant la définition des objectifs et de l'ingénierie des formations prioritaires, en y incluant les formations techniques dont le contenu a besoin d'être élargi ou réorienté, et en y associant un large ensemble de partenaires ;
- l'organisation de la diffusion et de l'appropriation de ces études ou éléments d'ingénierie d'une région à l'autre, par exemple grâce à l'organisation de rencontres ou de séminaires entre les équipes, associant le cas échéant des élus régionaux ;
- le développement de l'évaluation des formations réalisées, à travers la mise en place d'un cycle d'évaluation concernant deux à trois régions par an.

Cette évaluation ne devrait pas se limiter aux thématiques des appels d'offre spécifiques mais aussi porter très largement sur les formations réalisées au titre de l'appel d'offre permanent. Elle devrait recourir à des organismes d'évaluation indépendants, et tenter d'apprécier, au-delà de baromètres de « *satisfaction* » ou de certifications de nature procédurale, la façon dont les agriculteurs s'approprient ces formations dans leur activité et l'apport qu'elles ont pu constituer à la modification de leurs pratiques.

<p>Mireille ELBAUM Antoine MAGNIER</p>	<p>Georges GOSSET Jacques SIMON</p>
<p>Membres de l'Inspection générale des affaires sociales</p>	<p>Membres du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux</p>

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

N°	Recommandation	Autorité responsable	Calendrier
1	Clarifier l'application des textes réglementaires relatifs à la formation des non-salariés agricoles	DGEFP/DGER	2 nd semestre 2015
2	Réfléchir à plus long terme à l'évolution du cadre réglementaire, en lien avec celui applicable aux autres FAF de non-salariés	DGER/DGEFP	2016-2017
3	Clarifier et conforter la prise en compte de l'agriculture dans la gouvernance régionale des politiques d'emploi et de formation professionnelle	DGEFP/DGER/ARF /CNEFOP//Conseils régionaux/CREFOP	2016
4	Mieux éclairer les besoins de compétences des agriculteurs au niveau national et régional	DGER /SSP/DGEFP/ CNEFOP/APCA/VI VEA/Conseils régionaux	2016-2017
5	Accroître l'accès des agriculteurs à la formation continue dans le cadre de politiques d'accompagnement mobilisant un ensemble d'actions combinées	VIVEA	2016-2017
6	Affirmer plus nettement et enrichir les thématiques prioritaires de formation, en lien avec les orientations des politiques publiques	VIVEA	2015-2017
7	Accentuer, parallèlement aux priorités thématiques, la fixation de priorités en termes de publics cibles	VIVEA	2015-2017
8	Développer la personnalisation et la diversification des modes d'acquisition des compétences, dans une perspective d'accompagnement global mobilisant à la fois conseil et formation	VIVEA	2015-2017
9	Améliorer les prévisions statistiques et financières concernant la contribution obligatoire en instaurant une coopération renforcée et régulière avec la MSA	VIVEA/MSA	2 nd semestre 2015
10	Ne pas relâcher l'attention portée par VIVEA à la maîtrise de ses frais de gestion et reprendre l'initiative pour conserver et diversifier l'obtention de cofinancements	VIVEA	2 nd semestre 2015
11	Organiser le cadre d'évolution des dépenses et des ressources de VIVEA en deux phases	VIVEA/DGER	2016-2017
12	Impliquer plus fortement les autorités de tutelle dans la définition des priorités et le suivi de l'activité de VIVEA	DGER/DGEFP/VIV EA/ DRAAF	2 nd semestre 2015
13	Poursuivre et parachever la régionalisation des Comités territoriaux de VIVEA, dans le cadre de la réforme territoriale en cours	VIVEA	2015-2016
14	Améliorer la correspondance entre l'activité régionale de formation de VIVEA et les priorités déterminées au niveau national	VIVEA	2016-2017
15	Réfléchir à l'articulation de la procédure de certification qualité de VIVEA avec les procédures de labellisation engagées au niveau national au niveau du CNEFOP	VIVEA/DGEFP/ CNEFOP	2016-2017
16	Étendre et diffuser les démarches entreprises en matière d'ingénierie et d'évaluation des formations	VIVEA	2016-2017

LETTRE DE MISSION



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

LE MINISTRE

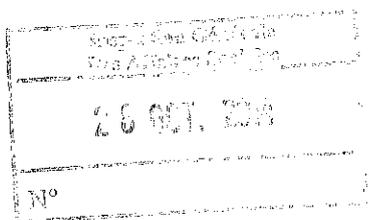
MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

LE MINISTRE
PORTE-PAROLE DU GOUVERNEMENT

Paris, le **23 OCT. 2014**

TR / N° 504432

DOCR - SD FOR



Monsieur le Vice-Président
du Conseil général de l'alimentation,
de l'agriculture et des espaces ruraux
251, rue de Vaugirard
75015 PARIS

Monsieur le Chef de Service
de l'Inspection Générale
des Affaires Sociales
39-43, quai André Citroën
75739 PARIS CEDEX 15

Objet : mission sur la formation professionnelle relevant des exploitants agricoles.

La formation continue des exploitants agricoles est financée par la contribution obligatoire des entreprises via l'organisme collecteur agréé VIVEA.

Pour ce faire, ce fonds de formation a recours à des appels d'offre auxquels répondent des organismes de formation qui relèvent de différents réseaux (chambres d'agriculture, centres de formation et de promotion pour adultes (CFPPA), coopératives...).

Les ressources de ce fonds sont principalement assurées par la contribution formation, prélèvement obligatoire recouvré par la mutualité sociale agricole (MSA) qui joue le rôle d'organisme de recouvrement. Le reste des produits d'activité correspond essentiellement à des co-financements principalement européens, le Fonds social européen et le Fonds européen agricole pour le développement rural. Le montant des produits mobilisés pour VIVEA s'élève à 60 M€.

La formation tout au long de la vie des actifs représente un levier de progrès pour améliorer par l'acquisition et le développement des compétences, la compétitivité des entreprises : elle contribue à l'innovation pour conquérir de nouveaux marchés et à la modernisation des outils de production.

.../...

Concernant l'accès à la formation des exploitants agricoles, les prévisions d'activité de VIVEA font apparaître une augmentation conséquente des besoins pour les années à venir. Ces prévisions prolongent un accroissement constant des produits et charges et produits d'activité, qui ont déjà augmenté d'un facteur 2,5 entre 2008 et 2012. Par décret, suite à une résolution de son conseil d'administration, une augmentation de la contribution formation des entreprises agricoles est engagée, de 50 % sur 2 ans dont un premier palier sera en œuvre en 2014.

Globalement, les fonds de formation font apparaître un besoin croissant de formation traduit dans les plans stratégiques ou la définition de nouveaux dispositifs, corollaire à une demande des contributeurs, toujours en augmentation, d'accès à la formation.

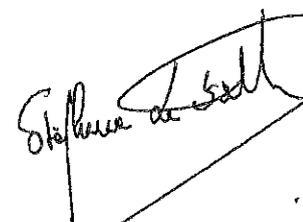
Compte tenu de ces enjeux, particulièrement dans le contexte des évolutions législatives en cours, nous vous serions reconnaissants de conduire une mission sur la formation professionnelle des exploitants agricoles.

Cette mission aura pour objectifs :

- d'analyser l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle des exploitants agricoles, qui ont doublé de 2008 à 2012,
- de porter une appréciation sur les besoins de formation, au regard notamment des niveaux de qualification, de l'adaptation de leurs compétences aux enjeux stratégiques de l'agriculture et de l'agroalimentaire et des objectifs des politiques publiques,
- de mesurer l'efficience de la gestion des fonds par VIVEA.

Le rapport d'expertise devra nous être remis au plus tard le 15 décembre 2014.


François REBSAMEN


Stéphane LE FOLL

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

1 CABINET DU MINISTRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET

- Annick BAILLE, conseillère

2 CABINET DU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Nadine RICHARD, conseillère

3 DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE (MAAF)

- Mireille RIOU-CANALS, directrice générale
- Michel LEVEQUE, sous-directeur *Politiques de formation et d'éducation*, commissaire du gouvernement auprès de VIVEA
- Yveline GUEGUAN, chef du bureau *Partenariats professionnels*, sous-direction *Politiques de formation et d'éducation*

4 DIRECTION GENERALE DE LA PERFORMANCE ECONOMIQUE ET ENVIRONNEMENTALE DES ENTREPRISES (MAAF)

- Vincent ABT, chef du bureau *Financement des entreprises*, service *Compétitivité et performance environnementale*, sous-direction *Compétitivité*
- Joëlle GUITTON, chargé du FEADER, bureau *Coordination du développement rural*, service *Gouvernance et gestion de la PAC*, sous-direction *Gestion des aides de la PAC*

5 SERVICE DE LA STATISTIQUE ET DE LA PROSPECTIVE (MAAF)

- Béatrice SEDILLOT, chef de service
- Bruno HERAULT, chef du *Centre d'études et de prospective*

6 DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE (MTEDSFP)

- Franck FAUCHON, adjoint au sous-directeur *Politiques de formation et du contrôle*
- Jonathan EMSELLEM, chef de la mission *Droit et financement de la formation*, sous-direction *Politiques de formation et du contrôle*
- Coralie DELPEYROUX, chargée de mission, mission *Droit et financement de la formation*
- Stéphane REMY, chef de la mission *Organisation des contrôles*, sous-direction, *Politiques de formation et du contrôle*

- Corinne VAILLANT, sous-directrice *Fonds social européen* (par courriel)

7 DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES (MTEDSFP)

- Philippe ZAMORA, sous-directeur *Suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle*
- Mathilde GAINI, chef du département *Formation professionnelle et insertion professionnelle des jeunes*, sous-direction *Suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle*
- Dominique DEMAILLY (par courriel), chargée d'étude, département *Formation professionnelle et insertion professionnelle des jeunes*

8 DIRECTION GENERALE DES ENTREPRISES (MEIN)

- Claude RENARD, sous-directeur *Ré-industrialisation et restructurations d'entreprises*
- Martial GEORGET, chef du bureau *Formation et emploi industriel*, sous-direction *Ré-industrialisation et restructurations d'entreprises*
- Jean-Jacques NAY, chargé de mission, bureau *Formation et emploi industriel*

9 DIRECTION DE LA LEGISLATION FISCALE (MFCP, MEIN)

- Stéphane CREANGE, chef du bureau B2 -*Champ, taux et exonération de la fiscalité directe des entreprises concernant l'impôt sur les sociétés, contribution économique territoriale*, sous-direction *Fiscalité des entreprises*
- Sylvain BERGAMINI, chef de section, bureau B2
- Kevin BERNARD, chargé d'études, Bureau A - *Coordination des projets de textes législatifs et réglementaires de nature fiscale, relations avec le Parlement et le Conseil d'État, études et statistiques en matière fiscale*

10 CONTROLE ECONOMIQUE, GENERAL ET FINANCIER (MFCP, MEIN)

- Michel LEGENDRE, contrôleur général économique et financier, chargé du suivi de VIVEA

11 CONSEIL NATIONAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

- Jean-Marie MARX, président
- Catherine BEAUVOIS, secrétaire générale

12 COMMISSION EUROPEENNE, DIRECTION GENERALE EUROSTAT

- Philippe LOMBARDO (par courriel), statisticien, responsable des statistiques relatives à l'éducation et la formation, Direction des *Statistiques sociale*, Unité F5 *Education, Santé et Protection Sociale*

13 VIVEA

- Christiane LAMBERT, présidente
- Béatrice DINGLI, directrice générale
- Patrick LE GUEN, directeur administratif et financier
- Eric MOIGNIER, responsable de la comptabilité et du contrôle de gestion, direction administrative et financière
- Sylvie BOURGEAIS, directrice *Ingénierie et formation*

14 FNSEA

- Christiane LAMBERT, première vice-présidente, secrétaire générale de la FRSEA des Pays de Loire, vice-présidente de la chambre régionale d'agriculture et départementale de Maine et Loire, présidente du conseil d'administration de VIVEA
- Marianne DUTOIT, présidente de la fédération nationale du cheval, administratrice, membre du conseil d'administration de VIVEA, présidente du comité régional de Midi-Pyrénées
- Françoise SAVY, chef du service *Formation initiale et continue*
- Jérôme LACHAUX, chargé de la formation continue des agriculteurs et des salariés, service *Formation initiale et continue*

15 JEUNES AGRICULTEURS

- David BRACHET, administrateur, membre du bureau du conseil d'administration de VIVEA

16 CONFEDERATION PAYSANNE

- Henri DENOYER, administrateur, membre du bureau du conseil d'administration de VIVEA

17 ASSEMBLEE PERMANENTE DES CHAMBRES D'AGRICULTURE (APCA)

- Gérard RENOUARD, vice-président de la chambre régionale d'agriculture de Lorraine, président de la chambre d'agriculture de Meurthe et Moselle, premier vice-président du conseil d'administration de VIVEA
- Mikaël NAITHLO, chef du service *Formation et développement*

18 CONFEDERATION NATIONALE DE LA MUTUALITE, DE LA COOPERATION ET DU CREDIT AGRICOLE (CNMCCA)

- Roger ANDRIEU, président de la caisse régionale du Crédit agricole des Côtes-d'Armor, membre représentant la CNMCCA et trésorier du conseil d'administration de VIVEA

19 UNION NATIONALE DES ENTREPRISES DU PAYSAGE (UNEP)

- Fabienne GORCE, membre du bureau, secrétaire générale déléguée à la santé et sécurité au travail, administratrice, membre du conseil d'administration de VIVEA

20 CAISSE CENTRALE DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE (CCMSA)

- Ghislaine ROSAY, chef de cabinet de la présidence et de la direction générale
- Karine NOUVEL, directrice des entreprises et partenariats associés
- Alain PELC, directeur des études, des répertoires et des statistiques

21 FAFSEA

- Jérôme DESPEY, président
- Yves HONORE, directeur général

22 COOP DE FRANCE

- Françoise LEDOS, responsable du développement du réseau COOP de France, chargée de mission Vie coopérative au sein du réseau COOP de France Ouest
- Florent VARIN, directeur opérationnel de Services COOP de France, Union de coopératives agricoles

23 CONSEIL NATIONAL DU RESEAU CER FRANCE

- Philippe BOULLET, directeur de l'offre et des compétences

24 CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

- Alberto LOPEZ, directeur (par téléphone)

25 PERSONNALITES QUALIFIEES

- Marianne CERF, directrice de recherche à l'INRA (département SAD, UR INRA SenS)
- Caroline AURICOSTE, ingénieure de recherche à l'INRA (département SAD, UMR AGIR)

26 DEPLACEMENT EN BRETAGNE

- DRAAF de Bretagne
 - Martin GUTTON, directeur régional
 - Brigitte TEJEDOR, chef du service régional *Formation et développement*
 - Pascal MICHON, adjoint au chef du service régional *Alimentation*
 - Vincent TRAN, adjoint au chef du service régional *Economie des filières agricoles et agroalimentaires*

- DIRECCTE de Bretagne
 - Elisabeth MAILLOT-BOUVIER, directrice régionale (par téléphone)
 - Xavier JOINAIE, responsable des services *Accès et retour à l'emploi formation professionnelle* et FSE
 - Christophe FILLONNEAU, chargé de mission *Service des entreprises / EDECs*
- Conseil régional de Bretagne
 - Michel MORIN, vice-président en charge de l'agriculture et de l'agroalimentaire
 - Henri SIMORRE, directeur *Egalité et formation tout au long de la vie*
 - Philippe TOUZE, chargé des *Politiques agricoles*
- VIVEA
 - Franck PELLERIN, président du comité régional de Bretagne
 - Daniel BLED, délégué Ouest
 - Véronique MONTABRIE, conseillère, délégation Ouest
- Chambre régionale d'agriculture de Bretagne
 - Danielle EVEN, vice-présidente
 - Patrice PLET, directeur
 - Eric JOSNIN, directeur adjoint chargé de la formation
 - Nathalie DARRAS, coordinatrice régionale *Formation de perfectionnement des agriculteurs*, chef du service *Formation* de la chambre d'agriculture d'Ille et Vilaine
 - Anne BERTOIGNOLO, chargée de mission *Emploi-formation*
 - Pascale BRUNEL, chargé de mission *Ingénierie*
- Pôle de coordination-appui des CUMA de l'Ouest
 - Gilles PICARD, directeur
 - Marie-Christine BLONDIAU, coordinatrice *Travail-Emploi-Formation*
- Fédération régionale des CIVAM de Bretagne
 - Patrick GUERIN, président
 - Pascal AUBREE, coordinateur
- GDS Bretagne
 - Patrick LE PROVOST, directeur général
- Réseau des CFPPA de Bretagne
 - Geneviève SALAUN, animatrice régionale du réseau CFA/CFPPA Bretagne
 - Alain BILLOIR, directeur du CFPPA Pontivy (Morbihan)
 - Emmanuel BRIVault, directeur du CFPPA Rennes Le Rheu (Ille et Vilaine)

- DDTM du Morbihan
 - Philippe CHARRETON, directeur
 - Isabelle MARZIN, chef du service *Economie agricole*
- VIVEA
 - Jean-Pierre VALLAIS, président du comité départemental du Morbihan
- Chambre d'agriculture du Morbihan
 - Eric TOUZARD, secrétaire adjoint, président de la commission *Recherche, développement et formation*
 - Hervé CADORET, directeur
 - Christian BARBIER, chef du service *Territoires et entreprises*
- Bretagne Conseil Elevage Ouest
 - Vincent MUNIN, chef produit *Conduite des cultures*, responsable des groupes d'éleveurs
- CER France pour l'Ille et Vilaine et le Morbihan
 - Alphonse GAUTIER, directeur général
 - Claude ANNIC, directeur financier et des activités de production
- GAB Morbihan
 - Sophie MILHEM, animatrice

27 DEPLACEMENT EN RHONE-ALPES

- DRAAF de Rhône-Alpes
 - Gilles PELURSON, directeur régional
 - Marc CHILE, chef du service régional *Formation et développement*
 - Marie-Claire COUTIN, chargée *Formation continue et apprentissage*, service régional *Formation et développement*
 - Catherine MARCELIN, chef du service régional *Economie agricole et développement rural*
 - François CHAVENT, responsable du pôle *Appui aux exploitations agricoles*, service régional *Economie agricole et développement rural*
- DIRECCTE de Rhône-Alpes
 - Béatrice CHERBLANC, chargée de projets, département *Mutations économiques et compétences*
- Conseil régional de Rhône-Alpes
 - Gilles MARTIN, directeur adjoint *Agriculture et développement rural*
- VIVEA
 - Jérôme CROZAT, président du comité régional de Rhône-Alpes
 - Caroline DEBROUX, déléguée Sud-Est
 - Estelle BERNARD, conseillère, délégation Sud-Est
- Chambre régionale d'agriculture de Rhône-Alpes

- Paul GAUDRON, directeur
- Bernard THULLIER, chef du service *Formation*
- COOP de France Rhône-Alpes - Auvergne
 - Jean de BALATHIER, directeur
- DDT de la Drôme
 - Jean-Luc FAGOT, Responsable du pôle *Structures et crises*, service Agriculture
- VIVEA
 - Marc BOMPARD, président du comité départemental de la Drôme
- Chambre d'agriculture de la Drôme
 - Damien COLIN, directeur
 - Gilles TALOTTE, chef du service *Entreprise*
 - René JONCHERAY, ingénieur formation, service *Entreprise*
- Réseau des CFPPA de Rhône-Alpes
 - Stéphanie DEVERNAY, directrice du CFPPA Die
 - Eric MARTIN, directeur du CFPPA Romans sur Isère
- Lycée agricole Le Valentin
 - Maurice CHALAYER, proviseur
- Fédération régionale des CIVAM de Rhône-Alpes
 - Alexandre VIGOT, coordinateur régional
- Pôle de coordination-appui des CUMA de Centre-Est et Méditerranée
 - Mathieu GLORIA, directeur
- Réseau CORABIO de Rhône-Alpes
 - Antoine COUTURIER, coordinateur régional

28 DEPLACEMENT EN CHAMPAGNE-ARDENNE

- DRAAF de Champagne-Ardenne
 - Max LOUETTE, chef du service régional *Formation, développement et emploi*
 - Anne JAMMES, chargée *Formation professionnelle continue et apprentissage*, service régional *Formation, développement et emploi*
 - Annick PINARD, chef du service régional *Filières, territoires et environnement*
 - Yann HOLOGNE, chef du pôle *Animation des politiques d'alimentation, santé et environnement*, service régional *Alimentation*
- DIRECCTE de Champagne-Ardenne
 - Claude BALAN, chef du département *Accompagnement des mutations économiques*, pôle *Entreprises, économie, emploi*
- Conseil régional de Champagne-Ardenne
 - Frédéric GALLOIS, directeur *Développement agricole et forestier*

- VIVEA
 - Béatrice MOREAU, présidente du comité régional de Champagne-Ardenne
 - Catherine CARRY, déléguée Est
 - Marie LAUMONIER, conseillère, délégation Est
- Chambre régionale d'agriculture de Champagne-Ardenne :
 - Pascal TURQUIER, coordonnateur régional *Formation*, chef du service *Formation* de la chambre d'agriculture des Ardennes
- Réseau des CFPPA de Champagne-Ardenne
 - Catherine DELBECQUE, directrice du CFPPA d'Avize
- COOP de France Nord-Est
 - Philippe BONVALLET, administrateur de VIVESCIA, représentant de COOP de France Nord-Est au comité régional de Champagne-Ardenne de VIVEA
- Fédération régionale des agrobiologistes de Champagne-Ardenne
 - Bastien GUICHETEAU, chargé de mission en charge de l'Observatoire régional de l'agriculture biologique et la formation

SIGLES UTILISES

ADEAR	Association pour le développement de l'emploi agricole et rural
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AFNOR	Association française de normalisation
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AGEFICE	Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise
AOP	Appel d'offre permanent
AOS	Appel d'offre spécifique
APCA	Assemblée permanente des chambres d'agriculture
AREFA	Association régionale emploi formation agricole
ARF	Association des régions de France
BAEA	Bilan annuel de l'emploi agricole
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricoles
BPA	Brevet professionnel agricole
BPREA	Bac professionnel ou brevet professionnel
BTA	Brevet de technicien agricole
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CDJA	Centre départemental des jeunes agriculteurs
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications
CGSS	Caisses générales de sécurité sociale
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité agricole
CEP	Centre d'études et de prospective
CERTIPHYTO	Certificat individuel pour les produits phytopharmaceutiques
CFA	Centre de formation des apprentis
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CIVAM	Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural
CMSA	Centre de mutualité sociale agricole
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNJA	Conseil national des jeunes agriculteurs
CNMCCA	Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole
COEF	Contrat d'objectif emploi formation
COM	Convention d'objectifs et de moyens
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COOP	Coopérative
CPF	Compte personnel de formation
CPRDOF	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle
CREFOP	Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation

	professionnelle
CRJA	Conseil national des jeunes agriculteurs
CUMA	Coopérative d'utilisation de matériel
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDT	Direction départementale des territoires
DDTM	Direction départementale des territoires et de la mer
DGE	Direction générale des entreprises
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle
DGER	Direction générale de l'enseignement et la recherche
DGPEEE	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DJA	Dotation aux jeunes agriculteurs
DOM	Département d'outre-mer
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
FAF	Fonds d'assurance formation
FAFCEA	Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprises artisanales
FAF-PM	Fonds d'assurance formation de la profession médicale
FAFEA	Fonds d'assurance formation des exploitants agricoles
FAFSEA	Fonds national d'assurance formation des salariés des entreprises et exploitations agricoles
FEADER	Fonds européen agricole pour le développement rural
FDSEA	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles
FIF-PL	Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
FRSEA	Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GAB	Groupement des agriculteurs biologiques
GAEC	Groupement agricole d'exploitation en commun
GIEE	Groupements d'intérêt économique et environnemental
GRETA	Groupement d'établissements
GRH	Gestion des ressources humaines
ICHN	Indemnité compensatrice de handicap naturel
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JA	Jeunes agriculteurs
MAAF	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MAEC	Mesure agro-environnementale et climatique
MEIN	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
MFCP	Ministère des finances et des comptes publics
MSA	Mutualité sociale agricole
MTEDSFP	Ministère du travail, de l'emploi, du dialogue social et de la formation professionnelle
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et la communication
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PAC	Politique agricole commune
PAI	Point accueil installation

PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PDFT	Plan de développement de la formation dans les territoires
PPP	Plan personnalisé de professionnalisation
PST	Plan stratégique triennal
RCAI	Résultat courant avant impôts
SA	Société anonyme
SARL	Société à responsabilité limitée
SSP	Service de la statistique et de la prospective
TIC	Technologies de l'information et la communication
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UNEP	Union nationale des entreprises du paysage
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VIVEA	Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant

La formation professionnelle continue des exploitants agricoles

TOME II ANNEXES

Établi par

Mireille ELBAUM
Antoine MAGNIER

Membres de l'Inspection générale des
affaires sociales



INSPECTION GÉNÉRALE
DES AFFAIRES SOCIALES

N°2014-143R

Georges GOSSET
Jacques SIMON

Membres du Conseil général
de l'alimentation, de l'agriculture et
des espaces ruraux

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

N°14146

Sommaire

ANNEXE 1 LES EXPLOITATIONS ET LES EXPLOITANTS AGRICOLES	9
1 LES SOURCES STATISTIQUES DISPONIBLES : RECENSEMENT AGRICOLE, BILAN ANNUEL DE L'EMPLOI AGRICOLE ET DONNEES DE LA MSA.....	9
2 LES EXPLOITATIONS AGRICOLES : UNE TENDANCE A LA CONCENTRATION ET A LA SPECIALISATION MAIS AUSSI A LA DIVERSIFICATION DES ACTIVITES	10
2.1 Les principales tendances mises en évidence par la statistique agricole.....	10
2.1.1 Une diminution régulière du nombre d'exploitations, concentrée sur les exploitations petites et moyennes	10
2.1.2 Des activités plus spécialisées mais laissant place à la diversification.....	11
2.1.3 Un développement des exploitations sociétaires	12
2.1.4 Un recours accru à des salariés permanents	12
2.2 Les enseignements complémentaires des analyses de la MSA.....	13
3 LES EXPLOITANTS AGRICOLES ET LEURS AIDES FAMILIAUX : UN VIEILLISSEMENT PRONONCE, MAIS AUSSI UNE FEMINISATION ET UNE ELEVATION DU NIVEAU DE FORMATION DES JEUNES AGRICULTEURS	13
3.1 Les exploitants, leurs conjoints et les aides familiaux : une réduction qui se poursuit.....	13
3.2 Une part significative de temps partiel et de pluri-activité.....	15
3.3 Un processus de féminisation et surtout de vieillissement des exploitants.....	15
3.4 Une élévation du niveau de formation, notamment chez les jeunes agriculteurs.....	16
4 LES ENJEUX EN TERMES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES.....	17
ANNEXE 2 LES EXPLOITANTS AGRICOLES : REVENUS, CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTE	19
1 LES REVENUS D'ACTIVITE DES EXPLOITANTS AGRICOLES : A LA FOIS UNE FORTE VOLATILITE ET UNE FORTE DISPERSION	19
1.1 Plusieurs sources statistiques sur les revenus des exploitants.....	19
1.2 Des évolutions très volatiles.....	20
1.3 Une dispersion marquée, en partie liée à l'orientation économique des exploitations	22
2 LES REVENUS DES FOYERS D'AGRICULTEURS : UN ROLE COMPENSATEUR DES REVENUS NON AGRICOLES, MAIS UNE PAUVRETE MONETAIRE QUI RESTE REPANDUE	24
3 L'ENVIRONNEMENT DES EXPLOITANTS AGRICOLES EN TERMES DE SANTE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL	25
3.1 Des conditions de travail surtout marquées par la pénibilité physique et la forte emprise du travail sur la vie personnelle.....	25
3.2 Des accidents du travail (AT) particulièrement fréquents chez les éleveurs de bovins et des maladies professionnelles (MP) en extension chez les agricultrices	26
3.3 Une espérance de vie plutôt favorable, mais une prévalence élevée des problèmes de santé chronique et des limitations d'activité	27
4 DES ENJEUX COMPLEMENTAIRES EN TERMES DE BESOINS DE COMPETENCES ET D'ACCOMPAGNEMENT	27

ANNEXE 3 LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE AGRICOLE EUROPEENNE ET FRANÇAISE.....	29
1 LA PAC 2015-2020 ET SON APPLICATION EN FRANCE	29
1.1 Le premier pilier : les paiements directs.....	29
1.2 Le deuxième pilier : les aides au développement rural.....	30
1.3 Les conséquences pour les compétences des agriculteurs	31
2 LA LOI D'AVENIR POUR L'AGRICULTURE, L'ALIMENTAIRE ET LA FORET DU 13 OCTOBRE 2014 : LA « MULTIPERFORMANCE » DE L'AGRICULTURE ET LE « PROJET AGROECOLOGIQUE »	32
2.1 La loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentaire et la forêt.....	32
2.2 Le projet agroécologique	32
2.3 Les conséquences pour les compétences des agriculteurs	33
3 LA POLITIQUE DE SOUTIEN A L'INSTALLATION DES JEUNES AGRICULTEURS.....	34
3.1 Le plan personnalisé de professionnalisation (PPP)	34
3.2 Les conséquences pour les compétences des agriculteurs	34
ANNEXE 4 LE CONTEXTE ET LES ORIENTATIONS DES POLITIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	37
1 L'ENJEU DE L'ACCES A LA « FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE »	37
2 L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS ET DES MODALITES DE FORMATION	39
3 LA MUTUALISATION DES FINANCEMENTS.....	40
4 LA REGULATION ET LE CONTROLE DES ORGANISMES FINANCEURS ET DISPENSATEURS DE FORMATION.....	42
5 LE ROLE DEVOLU AUX REGIONS ET LA GOUVERNANCE QUADRIPARTITE DES POLITIQUES DE FORMATION.....	43
6 QUELS ENJEUX POUR LA FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES ?	44
ANNEXE 5 LE CADRE REGLEMENTAIRE DE LA FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES.....	47
1 LE CADRE GENERAL FIXE PAR LE CODE DU TRAVAIL.....	47
1.1 Le cadre général de la formation professionnelle continue	47
1.2 Les dispositions relatives aux OPCA et aux FAF de non salariés	48
1.3 Les FAF de non-salariés des professions non agricoles	49
2 LES DISPOSITIONS DU CODE RURAL ET DE LA PECHE MARITIME CONCERNANT LA FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES.....	51
ANNEXE 6 LE STATUT ET LE FONCTIONNEMENT DU FONDS D'ASSURANCE FORMATION VIVEA.....	53
1 LA CREATION DU FAF VIVEA.....	53
2 LES MISSIONS ET L'ORGANISATION DE VIVEA	54
2.1 Les missions de VIVEA	54
2.2 Les organes délibérants nationaux	54
2.3 Les Comités territoriaux	55
2.4 L'organisation administrative de VIVEA	56

3	LA DETERMINATION DE LA POLITIQUE D'ACHAT DE FORMATION DE VIVEA.....	58
3.1	Le plan stratégique triennal (PST) de VIVEA et son appel d'offres permanent.....	58
3.2	Les autres éléments de la politique d'achat de formation de VIVEA.....	61
4	LES PARTENARIATS ENGAGES PAR VIVEA	62

ANNEXE 7 LE CADRE FINANCIER DE LA FORMATION CONTINUE DES EXPLOITANTS AGRICOLES : LA CONTRIBUTION LEGALE OBLIGATOIRE ET LE CREDIT D'IMPOT 65

1.	LA CONTRIBUTION LEGALE OBLIGATOIRE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	65
1.1	Les règles de champ et d'assiette.....	65
1.2	Les taux de contribution.....	67
1.2.1	En métropole.....	67
1.2.2	Dans les DOM.....	68
1.3	Les modalités de recouvrement et de reversement de la contribution.....	69
1.3.1	L'évolution des modalités de collecte depuis 2012.....	69
1.3.2	Les modalités actuelles de collecte et de reversement	69
1.3.3	La convention de gestion entre VIVEA et la CCMSA.....	70
1.3.4	La transmission d'informations et de prévisions	70
1.4	Les contributeurs et les montants versés	71
1.4.1	Les données globales 2013 et 2014.....	71
1.4.2	La répartition entre les différents taux	71
2	LE CREDIT D'IMPOT POUR LA FORMATION DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE.....	72
2.1	Le droit au crédit d'impôt.....	72
2.2	Le montant du crédit d'impôt.....	73
2.3	Les bénéficiaires et les dépenses.....	73

ANNEXE 8 LE BUDGET DE VIVEA ET SON EVOLUTION DANS LE TEMPS 75

1	ALORS QUE SES PRODUITS ET SES CHARGES D'ACTIVITE ONT PLUS QUE DOUBLE SUR 2008-2014, VIVEA A DEGAGE UN EXCEDENT D'ACTIVITE IMPORTANT EN 2013 ET 2014, APRES DE FORTES TENSIONS EN 2011.....	75
1.1	Les produits d'activité mobilisés par VIVEA se sont élevés à 71,4 M€ en 2014 et ils ont été multipliés par 2,6 depuis 2008	75
1.2	Les charges d'activité de VIVEA dédiées à la formation ont atteint 44,2 M€ en 2014 et elles ont été multipliées par 2,1 depuis 2008.....	79
1.3	Avec la hausse de ses ressources et la réduction de ses dépenses de formation à la suite des tensions de 2010-2011, VIVEA a fortement redressé son résultat d'activité ces dernières années	80
2	GRACE A UN EFFORT DE MAITRISE DURABLE QUI S'EST ACCENTUE DERNIEREMENT, LES CHARGES DE FONCTIONNEMENT DE VIVEA SE SONT LIMITEES A 7,4 M€ EN 2014, APRES 7,6 M€ EN 2013	81
2.1	Partant d'un niveau élevé lors de la création du fonds, les charges de fonctionnement de VIVEA ont augmenté de manière modeste sur la période 2002-2012 et se sont repliées dernièrement.....	81
2.2	Les efforts de maîtrise de ses coûts de fonctionnement ont permis à VIVEA de ramener la somme de ses frais de gestion, d'information, d'études et de recherches légèrement en deçà du plafond prévu par le code du travail pour la première fois en 2014.....	82

3	APRES UNE PERTE DE 6,6 M€ EN 2011, LE RESULTAT NET DE VIVEA S'EST REDRESSE AU COURS DES DERNIERES ANNEES POUR ATTEINDRE UN BENEFICE DE 18,6 M€ EN 2014.....	84
4	ALORS QUE LE TOTAL DE SON BILAN A AUGMENTE DE 81 % DEPUIS LA FIN 2011, VIVEA A AUGMENTE SA TRESORERIE A HAUTEUR DE 35,5 M€ FIN 2014, CONTRE 8,0 M€ SEULEMENT FIN 2012	84
5	LE REDRESSEMENT DES COMPTES DE VIVEA DEPUIS 2012 S'EST AVERE PLUS PRONONCE QUE CE QUE LAISSAIENT ATTENDRE LES OBJECTIFS BUDGETAIRES ANNUELS, PARTICULIEREMENT EN 2014	87

ANNEXE 9 L'ACTIVITE DE FORMATION FINANCEE PAR VIVEA ET SES EVOLUTIONS RECENTES.....	89
--	-----------

1. L'ACTIVITE DE FORMATION FINANCEE PAR VIVEA A FORTEMENT AUGMENTE SUR LA PERIODE 2008-2014, AVEC UN PIC TEMPORAIRE EN 2010-2011 RESULTANT DU LANCEMENT DU PROGRAMME CERTIPHYTO.....	89
---	-----------

1.1 VIVEA a financé des actions de formation pour 152 000 stagiaires et 2,06 million d'heures-stagiaire en 2014, permettant à 18 % de ses contributeurs de bénéficier d'au moins une formation dans l'année	89
---	----

1.2 Le nombre de stagiaires et le nombre d'heures-stagiaire financés ont augmenté de 76 % et 52 % sur 2008-2014, avec un pic temporaire en 2010-2011 lié au lancement du programme Certiphyto	89
---	----

2 LES FORMATIONS RELEVANT DES QUATRE DOMAINES PRIORITAIRES DU PST 2013-2015 ONT AUGMENTE EN 2014, MAIS LA PART DU CERTIPHYTO ET DES FORMATIONS TECHNIQUES AGRICOLES RESTE ELEVEE	93
---	-----------

2.1 Les formations du programme Certiphyto et celles liées aux techniques de production agricole ont représenté un quart et un cinquième du total des heures-stagiaire financées en 2014	93
--	----

2.2 Les quatre domaines prioritaires du PST ont concentré 40 % des heures-stagiaire en 2014, dont 10,6 % pour la stratégie et le pilotage d'entreprise et 14,6 % pour les modes de production innovants.....	98
--	----

2.3 Le programme Certiphyto explique une part importante du développement des formations sur 2008-2014, mais l'activité relevant des quatre grands domaines du PST a fortement progressé en 2014	100
--	-----

3 LES FORMATIONS FINANCEES PAR VIVEA SONT POUR LA PLUPART COLLECTIVES ET DE DUREE COURTE, LEUR PRIX S'EST ACCRU DE MANIERE CONSEQUENTE SUR 2008-2014 MALGRE UN REPLI RECENT	102
--	------------

3.1 90 % des formations financées par VIVEA sont de nature collective et elles comptent pour 94 % du total des heures-stagiaire en 2014.....	102
--	-----

3.2 Les formations financées par VIVEA ont regroupé en moyenne 7,3 stagiaires en 2014, avec des variations nettes selon les domaines de compétence.....	104
---	-----

3.3 La durée moyenne des formations financées par VIVEA s'est établie à près de 19 heures en 2014, avec une baisse tendancielle marquée depuis 2008	104
---	-----

3.4 Malgré un net repli depuis 2011, le prix moyen des heures de formation financées par VIVEA net de la contribution des stagiaires a augmenté de près d'un quart sur la période 2008-2014.....	106
--	-----

ANNEXE 10 LE TAUX D'ACCES AUX FORMATIONS DES CONTRIBUTEURS DE VIVEA ET LES CARACTERISTIQUES DES BENEFICIAIRES	113
--	------------

1 LE TAUX D'ACCES AUX FORMATIONS FINANCEES PAR VIVEA VARIE SENSIBLEMENT SELON LE STATUT ET LES CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DES CONTRIBUTEURS .	113
---	------------

1.1 Le taux d'accès aux formations des chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles est deux fois plus élevé que celui des membres de leur famille et des cotisants de solidarité.....	113
--	-----

1.2 Le taux annuel d'accès aux formations est plus élevé de 5 points pour les hommes que pour les femmes en 2014, cet écart reflétant en partie des effets de structure.....	114
--	-----

1.3	Le taux d'accès aux formations diminue fortement avec l'âge des contributeurs	117
1.4	Les bénéficiaires des formations financées par VIVEA apparaissent plus diplômés dans l'ensemble que la population des exploitants et coexploitants agricoles	119
2	L'ACCES AUX FORMATIONS FINANCEES PAR VIVEA VARIE NETTEMENT SELON LES DOMAINES D'ACTIVITE ET LES DEPARTEMENTS	119
2.1	Parmi les différents types de contributeurs, les éleveurs sont ceux qui accèdent le plus fréquemment aux formations financées par VIVEA.....	119
2.2	Les taux d'accès aux formations financées par VIVEA varient fortement selon les régions et les départements	121
3	ENVIRON UN QUART DES BENEFICIAIRES DE FORMATIONS SUIVENT PLUSIEURS STAGES DANS L'ANNEE, ALORS QU'UN PEU PLUS D'UN QUART SEULEMENT DES CONTRIBUTEURS ONT BENEFICIE D'AU MOINS UN STAGE SUR LA PERIODE 2011-2014 HORS PROGRAMME CERTIPHYTO	124

ANNEXE 11 LES DONNEES RELATIVES A LA FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES ISSUES DES ENQUETES DU SYSTEME STATISTIQUE PUBLIC

1	LES STATISTIQUES POUR LA FRANCE ISSUES DE L'ENQUETE EMPLOI EN CONTINU DE L'INSEE ET DE L'ENQUETE SUR LA FORMATION DES ADULTES DE L'INSEE ET LA DARES DE 2012	129
1.1	Les apports de l'enquête Emploi de l'INSEE et de l'enquête sur la formation des adultes de l'INSEE et la DARES de 2012	129
1.2	Les statistiques issues de l'enquête Emploi de l'INSEE	130
1.2.1	L'enquête Emploi recense 467 000 agriculteurs exploitants au sens de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles(PCs) en 2014	130
1.2.2	Selon l'enquête Emploi, un peu plus d'un quart des agriculteurs exploitants ont suivi au moins une action de formation professionnelle continue au cours des 12 derniers mois en 2013-2014	130
1.2.3	Mesuré par l'enquête Emploi, le taux d'accès à la formation professionnelle continue des agriculteurs exploitants apparait comparativement faible pour les femmes et les seniors.....	132
1.2.4	Selon l'enquête Emploi, les agriculteurs exploitants accèdent plus fréquemment à la formation que les artisans et les commerçants, mais un peu moins que les chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus	133
1.3	Les statistiques issues de l'enquête sur la formation des adultes conduite par l'INSEE et la DARES en 2012	136
1.3.1	Selon la dernière enquête sur la formation des adultes, dont les résultats sont entourés d'une marge d'incertitude significative, un tiers des agriculteurs exploitants ont suivi une action de formation professionnelle continue au cours des 12 derniers mois en 2012.....	136
1.3.2	L'enquête sur la formation des adultes confirme dans une large mesure le positionnement relatif des agriculteurs exploitants en matière d'accès à la formation continue.....	136
1.4	La comparaison des statistiques issues de l'enquête Emploi et de l'enquête sur la formation des adultes avec les taux annuels d'accès aux formations financées par VIVEA.....	140
2	LES STATISTIQUES POUR LA FRANCE ET L'ENSEMBLE DES PAYS DE L'UE ISSUES DU DERNIER RECENSEMENT AGRICOLE EUROPEEN COORDONNE PAR EUROSTAT EN 2010	141

ANNEXE 12 LES ORGANISMES DE FORMATION FINANCES PAR VIVEA

1	UN GRAND NOMBRE D'ORGANISMES DE FORMATION DISPENSENT DES FORMATIONS FINANCEES PAR VIVEA, MAIS LES CHAMBRES D'AGRICULTURE SONT LES PRINCIPAUX BENEFICIAIRES DE CES FONDS	145
1.1	De l'ordre de 1700 organismes de formation ont dispensé des formations financées par VIVEA en 2014.....	145
1.2	Les chambres d'agriculture sont les principaux organismes bénéficiaires des fonds de VIVEA	146

2	LES ORGANISMES DE FORMATION BENEFICIANT D'UNE CERTIFICATION RECONNUE PAR VIVEA ONT DISPENSE UN PEU PLUS DE LA MOITIE DES HEURES-STAGIAIRE FINANCEES PAR VIVEA EN 2014	153
	ANNEXE 13 EXEMPLES D'APPELS A PROJETS SUR LA MULTIPERFORMANCE.....	155
1	LES APPELS A PROJETS EN MIDI PYRENEES	155
2	L'APPEL A PROJETS EN RHONE ALPES	156
3	L'APPEL A PROJETS NATIONAL « FORMATION A L'ANTIBIORESISTANCE » (2014 ET 2015) ..	156
	ANNEXE 14 LES FORMATIONS CERTIPHYTO.....	159
1	CERTIPHYTO : LE CADRE REGLEMENTAIRE POUR LA CATEGORIE « DECIDEURS EN EXPLOITATION AGRICOLE »	159
2	LES FORMATIONS PREPARATOIRES AU CERTIPHYTO FINANCEES PAR VIVEA.....	159
3	COMMENTAIRES	160
4	LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT POTIER CONCERNANT LE CERTIPHYTO	160
	ANNEXE 15 ELEMENTS RELATIFS A LA GESTION DES DOSSIERS DE FORMATION PAR VIVEA ET LES ORGANISMES DE FORMATION.....	163
1	LES DIFFERENTES MODALITES DE DEMANDE DE FINANCEMENT AUPRES DE VIVEA.....	163
2	LE TAUX DE REFUS DES DOSSIERS PRESENTES A VIVEA ET LE TAUX D'ANNULATION DES DOSSIERS AGREES PAR VIVEA.....	165
2.1	Le taux de refus des dossiers présentés par VIVEA.....	165
2.2	Le taux d'annulation des formations agréées par VIVEA	167
3	LA FACTURATION ET LES DELAIS DE TRAITEMENT DES DOSSIERS DE FORMATION PAR VIVEA ET LES ORGANISMES DE FORMATION	168

ANNEXE 1

LES EXPLOITATIONS ET LES EXPLOITANTS AGRICOLES

L'analyse, à partir des données du Ministère de l'Agriculture et de la MSA, des tendances d'évolution concernant les exploitations agricoles d'une part, les exploitants et les conjoints ou aides familiaux d'autre part, fait apparaître des mutations, qui constituent des enjeux en termes de besoins de compétences et, le cas échéant, de politiques de formation.

1 LES SOURCES STATISTIQUES DISPONIBLES : RECENSEMENT AGRICOLE, BILAN ANNUEL DE L'EMPLOI AGRICOLE ET DONNEES DE LA MSA

Le nombre et les caractéristiques des exploitations et des exploitants agricoles sont principalement connus grâce au recensement agricole (RA), dont les deux derniers ont été réalisés en 2000 et en 2010. L'exploitation agricole est, au sens de la statistique agricole, une unité économique et de production qui exerce une activité agricole (production, maintien de terres ou mise à disposition de pacages), qui a une gestion courante indépendante, et qui dépasse une certaine dimension ; 1 hectare de superficie agricole utilisée (SAU) ou 20 ares de cultures spécialisées ou une production supérieure à un seuil (1 vache ou 6 brebis mères....). Entre deux recensements, des enquêtes sur la structure des exploitations sont menées tous les 3 ou 4 ans auprès d'un échantillon de 10 % des exploitations afin d'en actualiser les résultats. La dernière enquête porte sur l'année 2013 mais seules les principales données de cadrage ont été diffusées à ce stade¹.

Les données relatives à l'emploi sont actualisées chaque année dans le cadre du bilan annuel de l'emploi agricole (BAEA), établi par le Service de la statistique et de la Prospective du ministère de l'agriculture (SSP), à partir des données annuelles de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Ces dernières recensent les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole assujettis à la MSA pour leurs cotisations sociales selon les dispositions du Code rural et de la pêche maritime (articles L722-1 et suivants). Leur champ est donc différent de celui du RA : elles excluent en particulier les exploitations dont la taille est inférieure à la moitié de la surface minimale d'installation (SMI) ou d'un équivalent en temps de travail égal à 1 200 heures par an, qui déterminent le seuil d'assujettissement au régime des non-salariés agricoles, et considèrent de façon séparée les cotisants de solidarité, redevables d'une cotisation non génératrice de droits lorsqu'ils exploitent une surface inférieure à ce seuil mais supérieure à 1/8 de la SMI. Elles identifient également les conjoints collaborateurs et les aides familiaux qui bénéficient de statuts sociaux spécifiques.

¹ Agreste, «Enquête sur la structure des exploitations agricoles 2013 : 450 000 exploitations agricoles en France métropolitaine», *Primeur*, n°325, juin 2015.

2 LES EXPLOITATIONS AGRICOLES : UNE TENDANCE A LA CONCENTRATION ET A LA SPECIALISATION MAIS AUSSI A LA DIVERSIFICATION DES ACTIVITES

2.1 Les principales tendances mises en évidence par la statistique agricole

Sans entrer dans une description détaillée de l'activité agricole, quelques principales tendances mises en évidence par le recensement agricole et le BAEA peuvent être considérées comme des « *marqueurs* » de l'évolution des besoins de compétences dans ce champ.

2.1.1 Une diminution régulière du nombre d'exploitations, concentrée sur les exploitations petites et moyennes

Le nombre d'exploitations agricoles est estimé, selon la dernière enquête Structures, à environ 450 000 en 2013 en France métropolitaine. Il était de 490 000 selon le RA de 2010, soit 515 000 pour la France entière, en y incluant les DOM.

Ces exploitations étaient (en France métropolitaine) au nombre de 664 000 en 2000 et de plus d'un million en 1988. La tendance à la baisse est donc marquée et se poursuit dans la période récente (tableau 1).

Ce mouvement de baisse concerne exclusivement les exploitations petites et moyennes, et est donc un signe de concentration des entreprises du secteur.

Si l'on prend comme référence la production brute standard (PBS)², le nombre des grandes exploitations est en effet globalement stable depuis 2000, après avoir crû entre 1988 et 2000. Au contraire, le nombre des petites exploitations a été divisé par plus de trois entre 1988 et 2013, mais la diminution a concerné également les exploitations de taille moyenne.

Au total, la part des exploitations de taille moyenne ou grande atteint donc aujourd'hui 68%, et elles représentent 98% du potentiel de production de l'agriculture.

Tableau 1 : Nombre d'exploitations agricoles selon la dimension économique entre 1988 et 2010 (en milliers)

	1988	2000	2010	2013
Petites exploitations	477	278	178	144
Moyennes et grandes exploitations	540	386	312	308
moyennes	393	218	151	132
grandes	147	169	162	176
France métropolitaine	1017	664	490	452
France (y c. Dom)	1067	699	515	

Source : Agreste, recensements agricoles 1988, 2000 et 2010 et BAEA, enquête Structures 2013.

² La production brute standard (PBS) est un indicateur décrivant le potentiel de production des exploitations agricoles en tenant compte de leurs surfaces et de leur cheptel, sans se référer à leur chiffre d'affaires effectif. Elle permet de faire la part entre petites, moyennes et grandes exploitations : les premières ont entre 0 et 25 000 € de PBS, les secondes entre 25 000 et 100 000 € de PBS, et les plus grandes plus de 100 000 €.

2.1.2 Des activités plus spécialisées mais laissant place à la diversification

Parallèlement à cette concentration, les exploitations ont de plus en plus eu tendance à se spécialiser. Celles qui ont une orientation technico-économique (OTEX)³ autre que la polyculture ou le polyélevage étaient ainsi 80 % en 1988 et 88 % en 2010.

Les principales spécialisations concernent les grandes cultures, principalement céréalières et oléo-protéagineuses, l'élevage de bovins et la viticulture (tableau 2).

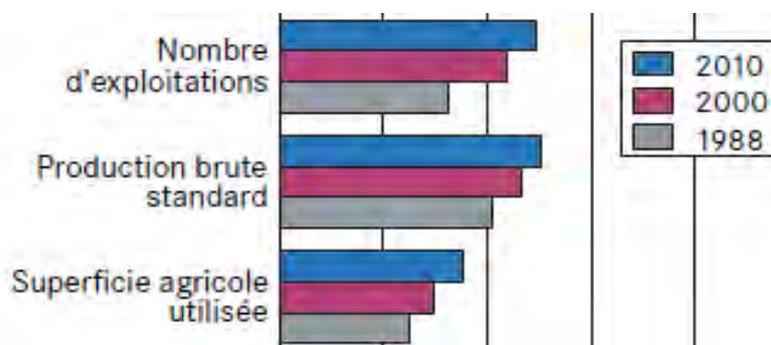
Tableau 2 : Orientation technico-économique des exploitations en France métropolitaine en 2010

millier d'exploitations	Ensemble des exploitations			Moyennes et grandes 2010
	1988	2000	2010	
Grandes cultures	175	126	119	71
Viticulture	132	98	70	47
Polyculture, polyélevage	199	100	61	39
Bovins viande	99	80	60	33
Ovins, autres herbivores	93	82	56	20
Bovins lait	175	76	50	48
Porcins, volailles	54	40	30	25
Fruits	33	24	19	8
Horticulture, maraîchage	34	19	15	11
Bovins mixtes	25	18	11	9
France métropolitaine	1017	664	490	312

Source : Agreste, recensement agricole de 2010.

Au sein des exploitations spécialisées, la concentration des productions se poursuit par ailleurs, à l'exception du maraîchage et des vaches laitières (graphique 1).

Graphique 1 : Part des exploitations moyennes et grandes dans les exploitations spécialisées en France métropolitaine (en %)



Source : Agreste, recensements agricoles 1988, 2000 et 2010.

³ Les exploitations sont également classées à partir de la PBS selon leur spécialisation par orientation technico-économique : une exploitation est considérée comme spécialisée dans un domaine si la PBS des productions concernées dépasse 2/3 du total.

La tendance à la spécialisation et la concentration n'excluent pas le développement de pratiques plus favorables en termes de qualité ou d'environnement : agriculture biologique (5 % des exploitations certifiées ou en cours de conversion), engagement dans des signes de qualité ou d'origine contrôlée (13 % des exploitations), commercialisation en circuit court (un cinquième des exploitations).

11 % des exploitations s'étaient en outre engagées en 2010 dans une diversification de leurs activités, en développant des activités de complément para-agricoles : hébergement, restauration, loisirs, transformation, artisanat... L'activité de diversification la plus pratiquée est la transformation des produits agricoles, mais l'agrotourisme et la production d'énergie renouvelable sont également en extension.

2.1.3 Un développement des exploitations sociétaires

Plus de deux tiers des exploitations métropolitaines ont encore le statut d'exploitation individuelle, mais cette part a beaucoup diminué depuis 1988 (93 %).

On a donc assisté à un développement important des formes sociétaires (147 000 exploitations en 2010), dont les trois quarts concernent les grandes exploitations, et ce sous trois principaux statuts : les exploitations agricoles à responsabilité limitée (EARL) (16 % des exploitations métropolitaines), les groupements agricoles d'exploitation en commun (GAEC) (8 %), et les sociétés civiles (6 %)⁴.

Les EARL (surtout unipersonnelles) sont davantage présentes dans les grandes cultures, tandis que les GAEC se situent principalement dans le secteur laitier et mobilisent avant tout une main d'œuvre familiale ; les sociétés sont quant à elles surtout présentes dans le domaine des productions viticoles, horticole et de maraîchage et recourent fréquemment à une main d'œuvre extérieure à la famille.

2.1.4 Un recours accru à des salariés permanents

Même si la place de la main-d'œuvre familiale reste largement dominante, et en corollaire à la concentration des productions, le recours des exploitations agricoles à des salariés permanents a tendance à s'étendre.

Selon les estimations d'avril 2014 issues du BAEA⁵, la main d'œuvre familiale (chefs d'exploitation, conjoints et aides familiaux) continuerait à représenter près de 82 % des actifs travaillant de façon permanente dans les exploitations métropolitaines. Mais 73 000 d'entre elles emploient désormais aussi des salariés permanents ; et ces derniers représentent désormais plus de 30 % des actifs exerçant dans les grandes exploitations (tableau 3).

⁴ Agreste, « Le statut juridique des exploitations agricoles : évolutions 1970-2010 », *Les Dossiers*, n°20, juin 2014.

⁵ Ces chiffres seront révisés avec les résultats de l'enquête Structures 2013 et la prochaine édition du BAEA.

Tableau 3 : Actifs permanents dans les exploitations métropolitaines en 2013
(estimations - en milliers)

	Petites exploitations	Moyennes exploitations	Grandes exploitations	Ensemble
Chefs d'exploitation, conjoints et autres actifs familiaux	225	224	305	754
Salariés permanents non familiaux	7	25	136	168
Total des actifs permanents	232	249	441	922

Source : Agreste, BAEA.

En termes d'unités de travail annuel (UTA), qui évaluent le volume de travail d'une personne à temps plein pendant une année, les salariés permanents représentent 19 % des UTA réalisées dans les moyennes et grandes exploitations de métropole, lesquelles recourent aussi pour 13 % de leurs UTA à des salariés saisonniers.

2.2 Les enseignements complémentaires des analyses de la MSA

La MSA publie par ailleurs une série d'analyses statistiques sur les exploitations agricoles relevant de son champ, qui étaient au nombre de 347 000 en France métropolitaine au 1^{er} janvier 2013, auxquels s'ajoutent environ 109 000 cotisants de solidarité.

L'étude publiée début 2015 sur les exploitants agricoles dépassant le seuil d'assujettissement⁶ met notamment l'accent sur :

- le ralentissement du rythme de disparition des exploitations agricoles depuis 2011, passé d'environ 3 % par an à 1,5 % en 2012 et 2013 ;
- la préférence plus marquée pour les formes sociétaires dans les exploitations du nord de la Loire, alors que le statut d'exploitation individuelle est plus souvent conservé dans les régions du sud ;
- l'existence, dans 14 % des exploitations, d'associés apportant uniquement des capitaux à hauteur d'au moins un quart du capital total de l'entreprise ;
- la pratique d'un changement d'orientation de leur production principale par 4 % des exploitants entre 2004 et 2013.

3 LES EXPLOITANTS AGRICOLES ET LEURS AIDES FAMILIAUX : UN VIEILLISSEMENT PRONONCE, MAIS AUSSI UNE FEMINISATION ET UNE ELEVATION DU NIVEAU DE FORMATION DES JEUNES AGRICULTEURS

3.1 Les exploitants, leurs conjoints et les aides familiaux : une réduction qui se poursuit

D'après le BAEA, les exploitants, leurs conjoints et les autres aides familiaux étaient estimés en 2013 à 754 000 en France métropolitaine (cf. *supra*, tableau 3).

⁶ Direction des études, des répertoires et des statistiques de la MSA, « Les exploitants et entrepreneurs agricoles en 2013 », *Étude*, janvier 2015

Si l'on soustrait de ce total la main d'œuvre familiale ayant le statut de salarié, ce sont 724 000 non-salariés, dont 569 000 exploitants ou coexploitants qui étaient en 2013 actifs sur les exploitations métropolitaines (tableau 4).

Tableau 4 : Les exploitants agricoles, conjoints et aides familiaux en France métropolitaine (en milliers)

	2000	2010	2013
Chefs d'exploitation et coexploitants	764	604	581
<i>dont non salariés</i>	752	592	569
Conjoints actifs non coexploitants	248	137	115
<i>dont non salariés</i>	240	127	104
Autres actifs familiaux	143	70	58
<i>dont non salariés</i>	135	63	51
Ensemble de la main d'œuvre familiale	1155	811	754
<i>dont non salariés</i>	1127	782	724

Source : Agreste, recensements agricoles 2000 et 2010 et BAEA

En 13 ans, le nombre d'actifs familiaux dans les exploitations agricoles a donc diminué de plus de 400 000 (-35 %), comme celui des seuls non salariés (-36 %). La réduction est moindre pour les seuls chefs d'exploitations ou coexploitants, dont le nombre a diminué d'environ 183 000 (soit près d'un quart), alors que les conjoints collaborateurs ont quant à eux perdu plus de la moitié de leurs effectifs, et les autres aides familiaux plus de 60 %.

Ces évolutions reflètent à la fois la tendance des conjoints actifs sur les exploitations à choisir plus souvent le statut de coexploitant, mais aussi le recul global de l'aide familiale, en nombre comme en volume de travail, au profit du recours à des actifs hors cadre familial (cf. *supra*)⁷. Au total, en 2013, les chefs d'exploitation et coexploitants ont été à l'origine de 59 % des UTA réalisées, et les autres conjoints et aides familiaux d'environ 10 %.

De son côté, la MSA recensait au 1^{er} janvier 2013, toujours pour la France métropolitaine, et hors cotisants de solidarité :

- 441 000 chefs d'exploitation relevant du régime de non-salariés agricoles,
- 39 000 conjoints collaborateurs,
- environ 5 000 aides familiaux.

Le nombre de chefs d'exploitation se réduit désormais au rythme d'1,1 à 1,2 % par an, tandis que celui des conjoints collaborateurs continue à diminuer de près de 6 % et celui des aides familiaux de près de 8 %.

S'y ajoutent environ 109 000 cotisants de solidarité, dont un quart exploitaient une surface proche du seuil minimal d'affiliation au statut de chef d'exploitation. Leur nombre varie pour partie avec les transitions entre l'emploi et la retraite, ce statut étant souvent choisi pour permettre la poursuite d'une petite activité agricole au moment du passage en retraite.

⁷ Agreste, «Un million d'actifs permanents », *Primeur*, n°276, janvier 2012.

3.2 Une part significative de temps partiel et de pluri-activité

Une partie des activités des chefs d'exploitation et de leurs aides familiaux s'exerce à cet égard à temps partiel : c'est bien sûr le cas pour les aides familiaux (dont moins d'un cinquième travaille à temps complet), mais également pour les exploitants : seuls 62 % des chefs d'exploitation et coexploitants travaillaient à temps complet en 2010 (79 % dans les moyennes et grandes exploitations et 21 % dans les petites), tandis que 21 % travaillaient moins d'un quart de temps.

Et l'activité agricole s'accompagne parfois de l'exercice d'une autre activité professionnelle non agricole. Cette pluriactivité est surtout fréquente dans les petites exploitations, où l'activité agricole peut être soit secondaire, soit accompagner la perception d'une retraite. Elle se développe de façon plus générale dans tous les types d'exploitations : elle concerne en moyenne plus d'un cinquième des exploitants, et davantage ceux spécialisés en grandes cultures, viticulture ou production de fruits, dont la charge de travail varie fortement au cours de l'année.

3.3 Un processus de féminisation et surtout de vieillissement des exploitants

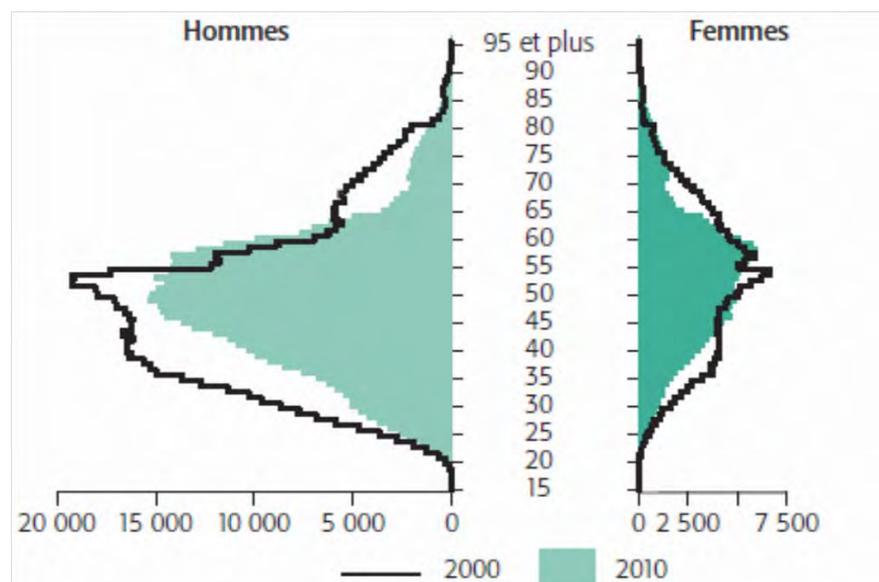
Les femmes représentaient, d'après le recensement agricole de 2010, 27 % des exploitants agricoles (22 % des chefs d'exploitation et 81 % des conjoints coexploitants) ; elles constituaient plus de la moitié des aides familiaux (62 % des conjoints et 29 % des autres actifs).

La proportion de femmes déclarées exploitantes ou coexploitantes s'est fortement accrue depuis 1988, alors que celle des aides familiaux, qui leur offre un statut social moins favorable, reculait. Elles sont plus fréquemment à la tête d'une petite exploitation que leurs homologues masculins, mais 65 % de celles qui exercent sur une exploitation grande ou moyenne sont désormais à temps complet.

Cette féminisation des exploitants agricoles se combine à un processus de vieillissement, qui suit celui de la population française. L'âge moyen des exploitants ou coexploitants était ainsi en 2010 de 49 ans pour les hommes et 53 ans pour les femmes en France métropolitaine, contre respectivement 47 et 51 ans en 2000. L'âge moyen plus élevé des exploitantes s'explique par la reprise fréquente de l'exploitation dirigée par leur conjoint après le décès de ce dernier.

En termes de pyramide des âges, la part des moins de 40 ans parmi les exploitants a en outre sensiblement diminué (19 % en 2010 contre 26 % en 2000), y compris dans les moyennes et grandes exploitations où elle est un peu plus élevée (23 % en 2010 contre 34 % en 2000). Au contraire, les 50-59 ans représentaient en 2010 32 % des exploitants métropolitains (34 % dans les moyennes et grandes exploitations) et les plus de 60 ans 20 % (respectivement 10 %) (graphique 2).

Graphique 2 : Pyramide des âges des chefs d'exploitation en 2000 et 2010



Source : Agreste, recensements agricoles 2000 et 2010.

De nombreuses cessations d'activité sont donc à venir parmi les exploitants agricoles, sachant que les âges des conjoints collaborateurs et des autres aides familiaux sont en moyenne encore plus élevés, avec une forte part de plus de 60 ans. Ces structures démographiques posent à la fois des questions sur l'âge jusqu'auquel les agriculteurs prolongeront leur activité, et sur les modalités futures de renouvellement des générations d'exploitants.

Les jeunes agriculteurs (âgés de moins de 40 ans) sont à cet égard à 80 % des hommes et travaillent préférentiellement sur les grandes exploitations. Environ 56 % d'entre eux avaient bénéficié de la dotation jeunes agriculteurs (DJA), à des âges moyens de 27 ans pour les hommes et 31 ans pour les femmes⁸. Ils pratiquent plus fréquemment la gestion en commun que leurs aînés, ainsi que les circuits courts ou les productions sous signe de qualité. Selon une étude sur les nouveaux entrants, leurs profils sont par ailleurs de plus en plus diversifiés : aux personnes reprenant l'exploitation d'un membre de leur famille, s'ajoute la catégorie en extension des « *installés hors cadre familial* », qui peuvent être ou non issus du milieu agricole, et avoir reçu ou non une formation spécialisée. Les « *entrants non aidés* » sont également de plus en plus nombreux, sans forcément se différencier notablement de leurs homologues ayant demandé et bénéficié d'une aide⁹.

3.4 Une élévation du niveau de formation, notamment chez les jeunes agriculteurs

D'après les statistiques du ministère de l'agriculture, 17 % des chefs d'exploitation ou coexploitants avaient en 2010 un diplôme d'études supérieures, contre 11 % en 2000 ; les titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat sont quant à eux passés de 16 à 21 %¹⁰.

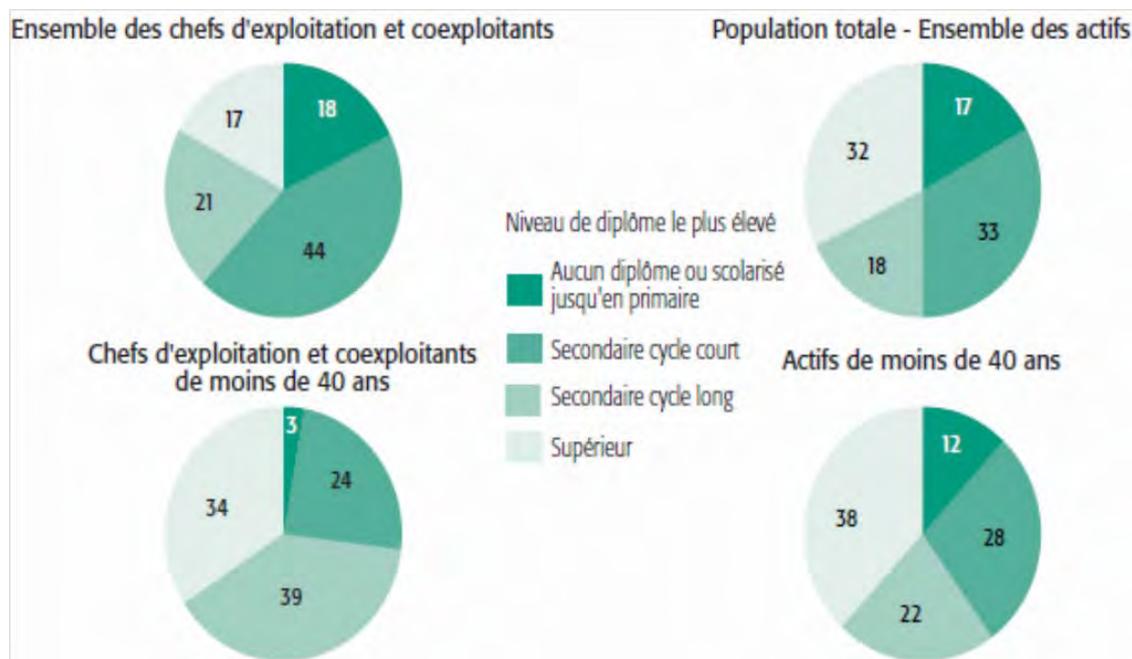
En dépit de cette élévation de leur niveau de diplôme, les exploitants agricoles conservent un niveau de formation moyen inférieur à celui de l'ensemble des actifs, mais ce constat est en partie lié à une structure par âge comprenant davantage de plus de 55 ou de 60 ans (graphique 3).

⁸ Agreste, « Un agriculteur sur cinq a moins de 40 ans », *Primeur*, n°293, novembre 2012.

⁹ Centre d'études et de prospective, *Le monde agricole en tendances, Un portrait social prospectif des agriculteurs*, La Documentation française, 2012.

¹⁰ Agreste, « Les jeunes agriculteurs, parmi les actifs les mieux formés », *Primeur*, n°281 février 2012.

Graphique 3 : Niveau de formation des exploitants ou coexploitants agricoles et de l'ensemble des actifs en France métropolitaine (en %)



Source : Agreste, recensement agricole 2010 et INSEE, recensement de la population de 2008.

En effet, les nouvelles générations d'agriculteurs ont un niveau de formation, non seulement plus élevé que celui de leurs aînés, mais dépassant désormais celui des actifs de leur classe d'âge, tout du moins quant à la part des détenteurs du baccalauréat. Cette évolution résulte du développement de l'enseignement agricole, mais aussi des conditions mises à l'obtention des aides à l'installation. Les niveaux de formation sont par ailleurs plus élevés d'une part chez les jeunes femmes, et d'autre part chez les agriculteurs qui exercent dans des exploitations constituées sous forme sociétaire. Ils sont également plus hauts dans les moyennes et grandes exploitations, notamment celles orientées vers les productions végétales, où les diplômés du supérieur constituent plus d'un cinquième des exploitants en activité.

4 LES ENJEUX EN TERMES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Ces évolutions, même rapidement décrites, permettent de repérer quelques enjeux importants en termes de développement des compétences.

Les tendances d'évolution des exploitations agricoles mettent en effet en évidence que :

- d'un côté la spécialisation des productions implique des connaissances techniques renforcées et évolutives, qui tiennent compte des exigences liées aux démarches qualité et à la préservation de l'environnement ;
- d'un autre côté, la concentration de l'activité au sein d'entreprises de plus grande taille et ayant un recours accru à des salariés permanents nécessite des acquis en termes de management économique et financier, mais aussi d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines ;
- enfin, les démarches liées aux circuits courts ou à la diversification des activités impliquent des compétences spécifiques pour assurer l'équilibre économique et la mise en place de ces processus.

De son côté, les transformations de la population des exploitants agricoles pose la question des modalités les plus appropriées pour :

- faire acquérir ces compétences par les exploitants vieillissants qui risquent d'être fragilisés par les évolutions économiques ;
- accompagner dans un certain nombre de cas les reconversions, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'agriculture, ainsi que les transmissions d'entreprises ;
- favoriser l'acquisition par les conjoints, notamment les femmes, de compétences leur permettant de conforter leur prise de responsabilités ;
- entretenir et actualiser les connaissances acquises par les jeunes agriculteurs diplômés, grâce à des méthodes qui soient pour eux attractives en termes d'organisation du travail et de partage d'expériences.

ANNEXE 2

LES EXPLOITANTS AGRICOLES : REVENUS, CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTE

Au-delà des données démographiques et économiques sur les exploitations et les exploitants agricoles, il est également utile, du point de vue des enjeux de compétences et de formation, de disposer de quelques éclairages sur le contexte social dans lequel s'exerce leur activité. Seuls quelques éléments seront évoqués ici, allant des revenus des exploitants et de leur famille, aux questions de conditions de travail et de santé.

1 LES REVENUS D'ACTIVITE DES EXPLOITANTS AGRICOLES : A LA FOIS UNE FORTE VOLATILITE ET UNE FORTE DISPERSION

1.1 Plusieurs sources statistiques sur les revenus des exploitants

Les revenus d'activité des exploitants agricoles peuvent être appréciés à travers plusieurs sources.

Au niveau global, les comptes de l'agriculture retracent annuellement la production, la valeur ajoutée et le revenu des facteurs de la branche agricole¹¹ selon les concepts de la Comptabilité nationale¹². Le revenu net de la branche agricole est le revenu des facteurs (valeur ajoutée+subventions-impôts sur la production), duquel sont déduits les charges locatives, les intérêts d'emprunts et les rémunérations versées aux salariés. On peut en déduire un « *revenu net de la branche agricole par actif non salarié* », dont l'évolution peut être retracée en valeur ou en termes réels, en le déflatant par les prix du PIB.

L'indicateur le plus couramment retenu est le « *résultat courant avant impôts (RCAI) des exploitations agricoles* ». Il s'agit d'un solde entre les produits et les charges courantes, proche d'un résultat d'entreprise permettant de rémunérer le travail non salarié et les capitaux propres, et qui prend en compte les subventions d'exploitation. Établi à partir des données comptables d'un échantillon de 7315 exploitations, il concerne seulement les moyennes et grandes exploitations (ayant une PBS supérieure à 25 000 €). Les résultats pour l'année étant connus à la fin de l'année n+1, une prévision est effectuée pour l'année en cours à partir des indices conjoncturels disponibles et peut donner lieu à révision. Cet indicateur est lui-même calculé par actif non salarié¹³ et déflaté pour retracer des évolutions en termes réels. Il permet des analyses de dispersion, notamment selon l'orientation économique de l'exploitation. Sa moyenne s'établissait pour 2013 à 25 500 € par UTANS et sa médiane à 19 000 €¹⁴.

¹¹ Outre les exploitations agricoles, les unités caractéristiques de la branche comprennent les groupements de producteurs (coopératives) produisant du vin et de l'huile d'olive et les unités spécialisées qui fournissent des machines, du matériel et du personnel pour l'exécution de travaux agricoles à façon.

¹² Commission des comptes de l'agriculture de la Nation, *Le compte prévisionnel de l'agriculture en 2014*, décembre 2014.

¹³ Ou plus exactement par unité de travail non salariée (UTANS).

¹⁴ Agreste, « Résultats économiques des exploitations en 2013 et résultats prévisionnels pour 2014. La baisse des prix à la production pèse sur les résultats », *Primeur*, n°321, décembre 2014.

Enfin, la MSA retrace et analyse les revenus professionnels servant de base à l'émission des cotisations des non-salariés agricoles. Elle suit à cet égard :

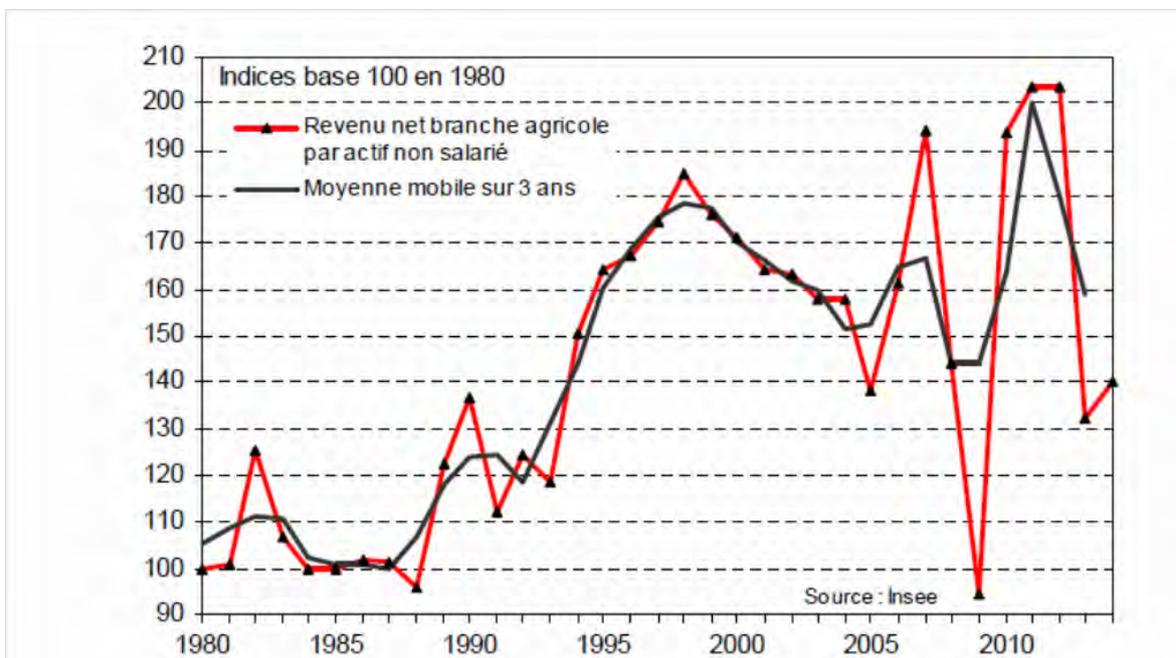
- d'une part l'assiette des cotisations des exploitants, qui est établie, au choix de ces derniers, dans huit cas sur dix à partir de la moyenne des revenus professionnels des trois dernières années, et dans les autres cas, à partir du revenu de la dernière année ;
- d'autre part les revenus professionnels des chefs d'exploitation imposés au réel, régime d'imposition qui concerne désormais près de 78 % d'entre eux ; la MSA analyse à la fois l'évolution et la dispersion de ces revenus¹⁵.

1.2 Des évolutions très volatiles

Ces différentes sources n'aboutissent pas forcément aux mêmes évolutions pour une année donnée, suscitant parfois des problèmes d'interprétation. Ainsi, d'après le compte prévisionnel de l'agriculture, le revenu net de la branche agricole par actif non salarié aurait crû de 6 % en termes réels en 2014, après une chute de 27,3 % l'année précédente. Les estimations prévisionnelles du RCAI par actif non salarié aboutissent quant à elles à une évolution négative de 5 %, après un recul de 30 % en 2013.

Les différentes sources convergent cependant pour mettre en évidence une extrême volatilité des revenus professionnels agricoles depuis 2000, avec une très forte chute, d'ampleur exceptionnelle, en 2009, suivie d'un point historiquement élevé en 2011. Une nouvelle diminution, très prononcée, est intervenue en 2013, avec en 2014 une tendance à la stabilisation (graphiques 1, 2 et 3).

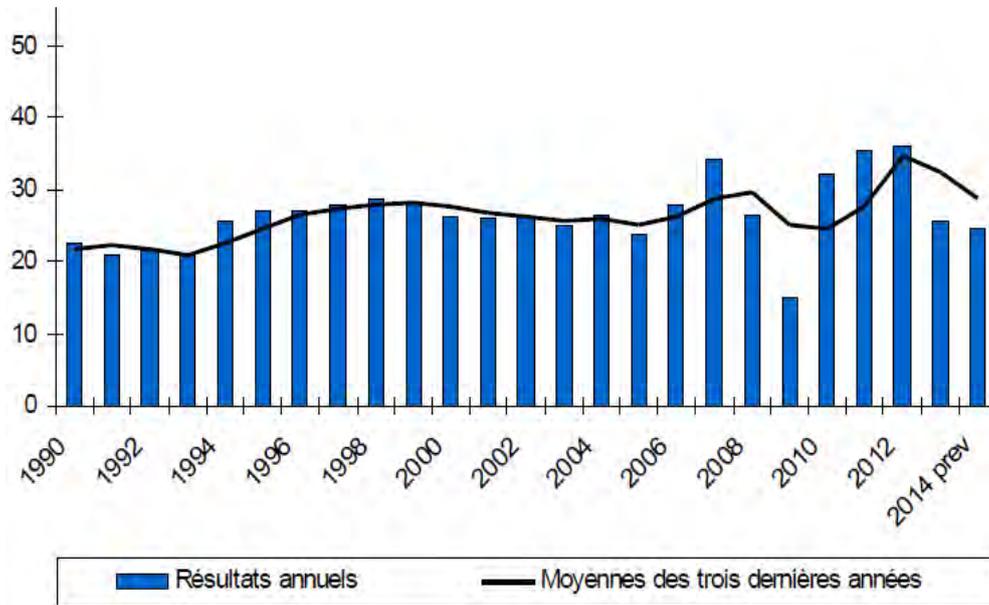
Graphique 1 : Revenu net de la branche agricole par actif non salarié en termes réels



Source : Commission des comptes de l'agriculture de la Nation, décembre 2014.

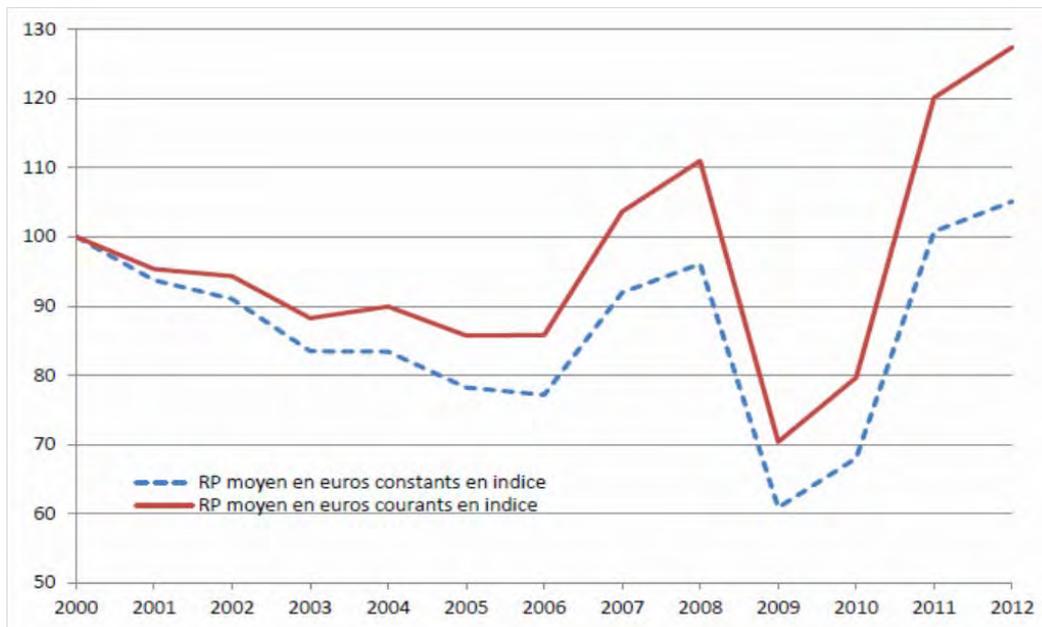
¹⁵ Direction des études, des répertoires et des statistiques de la MSA, « Les exploitants et entrepreneurs agricoles en 2013 », *Étude*, janvier 2015.

Graphique 2 : RCAI moyen par actif non salarié dans les moyennes et grandes exploitations (en K€ 2014)



Source : SSP, RICA.

Graphique 3 : Évolution du revenu professionnel moyen des exploitants imposés au réel de 2000 à 2012 (Indices base 100 en 2000)



Source : MSA.

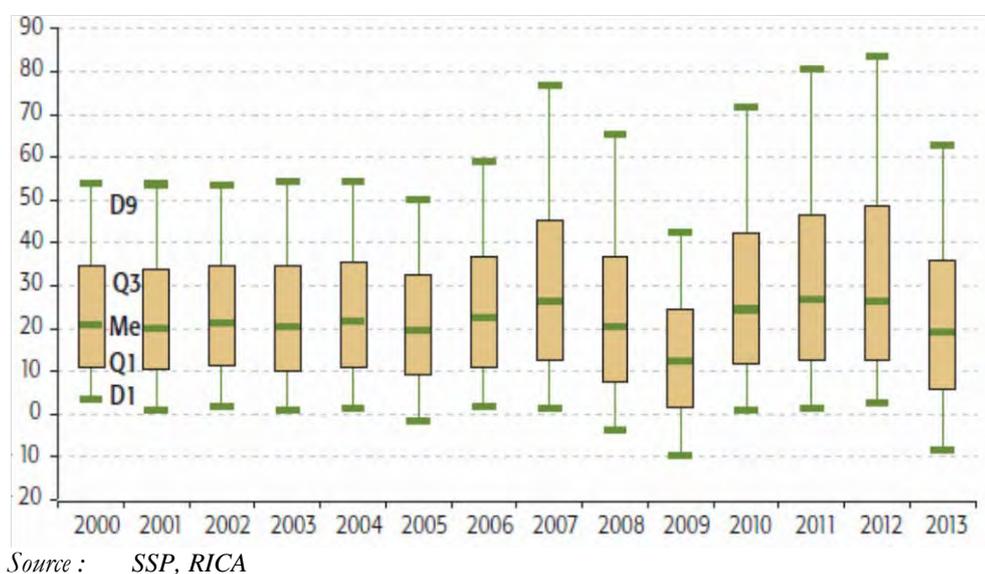
Cette volatilité est principalement due à l'évolution des prix des produits agricoles : l'instabilité est en particulier très forte pour les céréales et les oléoprotéagineux, et se conjugue à des aléas climatiques pour les autres productions végétales. Elle s'explique aussi par l'évolution du prix des intrants, notamment pour les productions animales.

1.3 Une dispersion marquée, en partie liée à l'orientation économique des exploitations

Cette variabilité des revenus professionnels agricoles s'accompagne d'une grande dispersion qui a elle-même varié au cours du temps, et qui reste supérieure à ce qui était observé au début des années 2000.

Toutes orientations confondues, 17 % des moyennes et grandes exploitations avaient ainsi un RCAI par actif non salarié négatif en 2013, et 32 % un résultat inférieur à 10 000 €. À l'inverse, il était supérieur à 50 000 € pour 15 % de ces exploitations. Les niveaux respectifs des premier et dernier quartiles (Q1 et Q3) étaient respectivement de 5 900 et 35 700 € et ceux des premier et dernier déciles (D1 et D9) de 8 300 et 62 900 €(graphique 4).

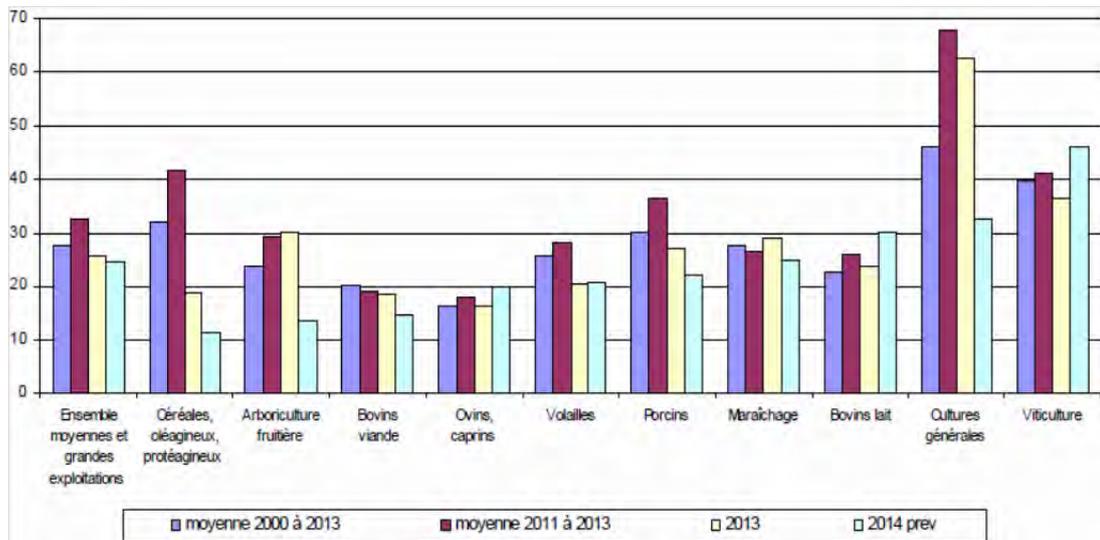
Graphique 4 : Dispersion du RCAI par actif non salarié des moyennes et grandes exploitations de France métropolitaine (en K€ 2013 par UTANS)



Une partie significative de cette dispersion est liée à l'orientation économique des exploitations : le revenu médian par exploitation était en moyenne supérieur, sur la période 2000-2013, pour les exploitations principalement orientées vers les cultures générales et la viticulture, et plus faible pour celles qui pratiquaient l'élevage de bovins, d'ovins ou de caprins.

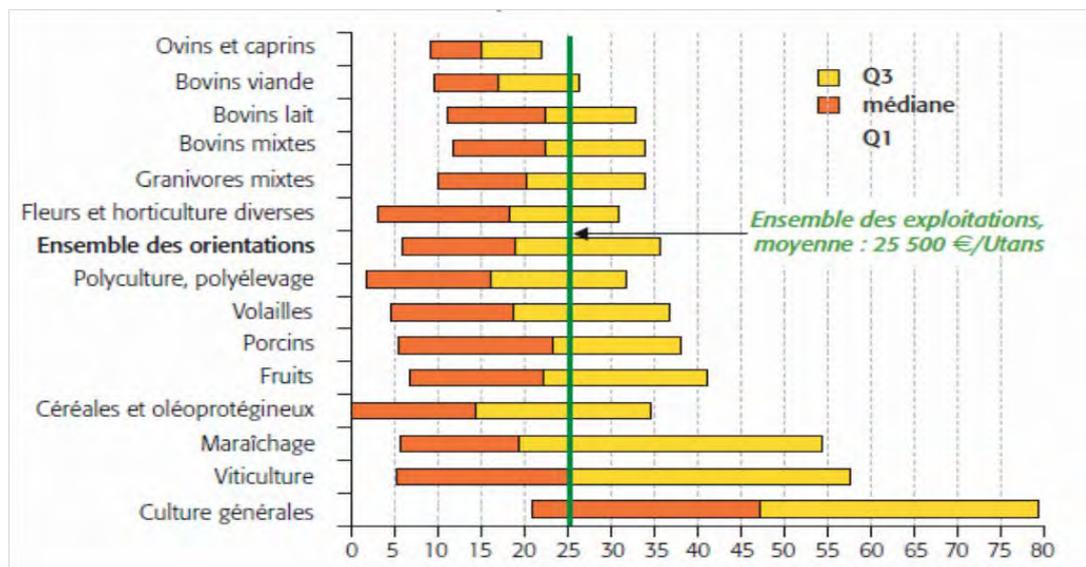
Mais la variabilité de cette hiérarchie est elle-même manifeste, et une forte dispersion continue à prévaloir au sein même de chacune des orientations technico-économique (graphiques 5 et 6).

Graphique 5 : RCAI par actif non salarié des moyennes et grandes exploitations de France métropolitaine selon leur orientation technico-économique (en K€ 2014)



Source : SSP, RICA.

Graphique 6 : Dispersion du RCAI par actif non salarié des moyennes et grandes exploitations de France métropolitaine en 2013 selon leur orientation technico-économique (en K€ 2013)



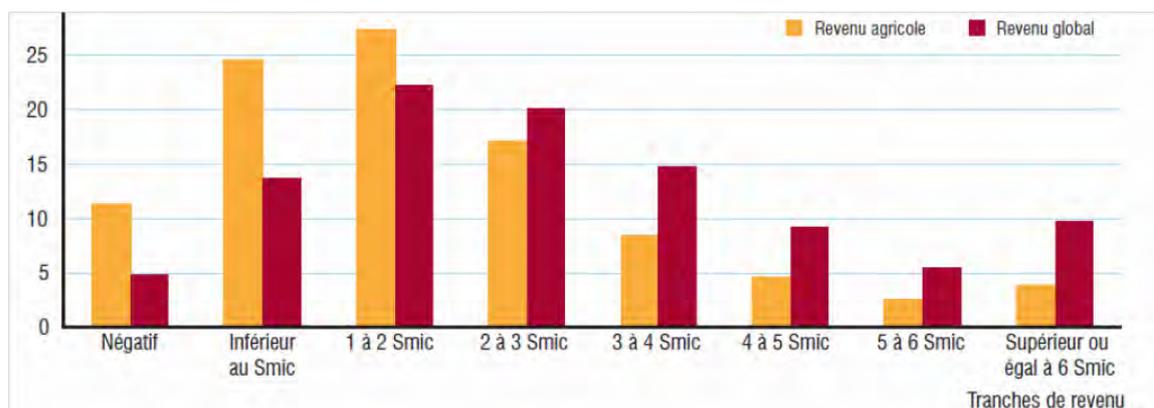
Source : SSP, RICA.

2 LES REVENUS DES FOYERS D'AGRICULTEURS : UN ROLE COMPENSATEUR DES REVENUS NON AGRICOLES, MAIS UNE PAUVRETE MONETAIRE QUI RESTE REPANDUE

Les revenus tirés de l'activité agricole ne sont toutefois pas les seuls dont bénéficient les foyers d'agriculteurs : outre des prestations sociales, ceux-ci perçoivent fréquemment d'une part des revenus de la propriété, et d'autre part des revenus d'activité non agricoles lorsque l'un des membres du foyer, le plus souvent le conjoint, exerce une activité en dehors de l'exploitation.

Une étude publiée par l'INSEE début 2015 montre que ces revenus d'activité non agricoles concernaient en 2010 plus d'un foyer d'agriculteur sur deux. Ces foyers percevaient dans 48 % des cas des salaires et dans 10 % des cas des bénéfices non agricoles, sachant que 13 % d'entre eux bénéficiaient par ailleurs de pensions ou de retraites¹⁶. Au total, les revenus non agricoles représentent depuis le début des années 2000 environ 40 % des revenus des foyers d'agriculteurs exploitants et réduisent de façon notable les écarts de revenus liés à la seule activité agricole (graphique 7).

Graphique 7 : Distribution du revenu des foyers d'agriculteurs exploitant de moyennes et grandes exploitations en France métropolitaine en 2010 (en %)



Source : SSP, RICA ; DGFIP, fichiers fiscaux ; traitements Inra.

En dépit de ce rôle « d'amortisseur » joué par les revenus non agricoles, la pauvreté monétaire reste répandue chez les ménages d'agriculteurs¹⁷ : elle touchait en 2012, d'après une étude réalisée par la MSA à partir de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux de l'INSEE, 29 % des personnes appartenant à un ménage de non-salarié agricole bénéficiaire de prestations familiales ou du minimum vieillesse, contre 19 % de celles appartenant à un ménage de salarié agricole et environ 22 % des allocataires « tous régimes ». Ces taux de pauvreté monétaire reculent toutefois de façon notable depuis 2009, et ne tiennent pas compte des « loyers fictifs » liés à la propriété du logement, fréquente chez les agriculteurs exploitants.

La MSA, qui assure le versement du RSA aux allocataires du régime agricole, évalue enfin à environ 3 400 le nombre d'allocataires du RSA socle relevant du régime des non-salariés¹⁸. Il s'agit fréquemment d'hommes seuls sans enfant âgés de 30 à 45 ans, mais les personnes seules avec enfants (hommes ou femmes) sont également en proportion importante (plus d'un cinquième).

¹⁶ Nathalie Delame, « Les revenus non agricoles réduisent les écarts de revenus entre foyers d'agriculteurs », in *Emploi et revenus des indépendants*, Collection Insee Références, édition 2015.

¹⁷ Le taux de pauvreté monétaire retrace la proportion de personnes vivant dans un ménage dont le niveau de vie (revenu par unité de consommation) est par convention inférieur au seuil de 60 % de la médiane.

¹⁸ Direction des études, des répertoires et des statistiques de la MSA, « Le RSA au régime agricole : situation à fin 2013 », *Étude*, septembre 2014.

3 L'ENVIRONNEMENT DES EXPLOITANTS AGRICOLES EN TERMES DE SANTE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Au-delà de leurs revenus professionnels et des revenus de leur famille, l'environnement social des exploitants agricoles mériterait d'être considéré sous un ensemble d'aspects : santé, environnement de travail, relations sociales, engagement public et associatif... Seuls deux d'entre eux seront évoqués ici, à savoir les problèmes de conditions de travail et de santé, qui apparaissent particulièrement sensible et qui peuvent éclairer les besoins d'accompagnement et de formation.

3.1 Des conditions de travail surtout marquées par la pénibilité physique et la forte emprise du travail sur la vie personnelle

Lorsqu'on les compare à celles des autres travailleurs indépendants ou salariés, les conditions de travail déclarées par les agriculteurs exploitants apparaissent avant tout marquées par des facteurs de pénibilité physique : plus de 58 % d'entre eux étaient concernés par ce type de pénibilité en 2013, selon l'enquête Conditions de travail de la DARES, contre environ 30 % des indépendants et 20 % des salariés (tableau 1)¹⁹.

55 % d'entre eux déclaraient par ailleurs que le travail avait une forte emprise sur leur vie, contre 31 % de l'ensemble des travailleurs indépendants et seulement moins de 4 % des salariés.

Un peu plus enclins que les autres indépendants à déclarer des contraintes de rythme, ils étaient au contraire un peu moins nombreux à indiquer travailler souvent seul ou « *devoir toujours se dépêcher* ».

Leur principal avantage paraît à cet égard de rarement « *craindre pour son emploi* » (seuls 16 % des agriculteurs exploitants le mentionnent), alors que 39 % des artisans, 37 % des commerçants et près d'un quart des salariés formulent pour l'année à venir ce sentiment « *d'insécurité économique* ».

Tableau 1 : Les conditions de travail des différentes catégories de travailleurs indépendants en 2013 (en %)

	Indépendants						Ensemble	Salariés
	Agriculteurs exploitants	Artisans	Commerçants	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	Professions libérales	Professions intermédiaires		
Pénibilité physique	58,3	36,2	12,7	15,9	3,4	18,2	29,8	20,4
Cumul de contraintes de rythme	28,0	28,2	14,6	25,7	16,6	19,6	21,8	35,2
Devoir toujours ou souvent se dépêcher	57,5	66,9	66,6	38,6	55,1	62,3	60,8	30,8
Manque d'autonomie	16,8	11,7	11,9	3,1	5,5	9,3	10,6	29,9
Travailler toujours ou souvent seul	65,9	70,9	71,2	43,9	77,5	88,1	72,0	54,5
Forte emprise du travail	55,8	26,2	37,8	21,8	14,8	20,2	30,6	3,8
Crainte pour son emploi dans l'année qui vient	16,0	38,9	37,3	37,7	22,0	25,2	29,8	24,3

Source : DARES, enquête Conditions de travail 2013.

¹⁹ INSEE, *Emploi et revenu des indépendants*, Collection Insee Références, édition 2015.

3.2 Des accidents du travail (AT) particulièrement fréquents chez les éleveurs de bovins et des maladies professionnelles (MP) en extension chez les agricultrices

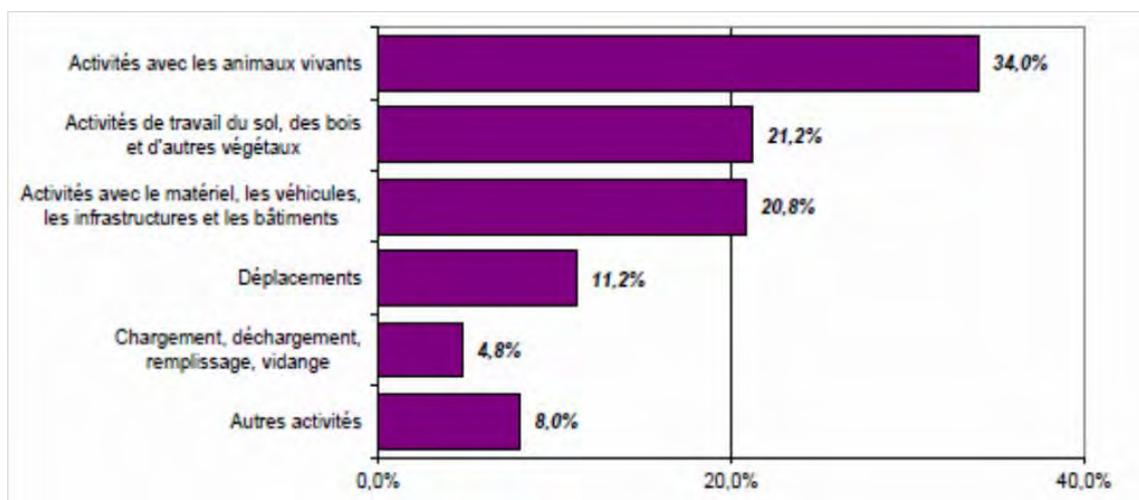
En lien avec la pénibilité physique de leurs conditions de travail, le taux d'accidents du travail reste relativement élevé chez les non-salariés agricoles, même s'il a significativement diminué depuis 2009.

D'après les statistiques établies par la MSA, les chefs d'exploitation agricole ont au total déclaré près de 24 000 AT-MP en 2013, dont 21 400 accidents du travail, auxquels s'ajoutent environ 1000 AT ou MP concernant leurs conjoints, les cotisants de solidarité et les aides familiaux.

Les accidents du travail ayant donné lieu à un arrêt d'activité (environ les trois quarts des accidents déclarés) diminuent sensiblement depuis 2009, avec un indice de fréquence passé chez les exploitants de 38,6 à 32,5 accidents pour 1000 chefs d'exploitation²⁰. Les personnes touchées sont à 82 % des hommes.

Les indices de fréquence restent néanmoins beaucoup plus élevés (entre 44 et 48 pour mille) dans les élevages, en particulier de bovins. Les exploitants victimes d'accidents exerçaient ainsi dans un cas sur trois une activité en rapport avec des animaux vivants (manipulation ou soins), et dans un accident sur cinq, les lésions étaient directement causées par ces animaux, essentiellement des bovins (graphique 8).

Graphique 8 : Répartition en 2013 des accidents du travail avec arrêt des exploitants agricoles selon l'activité exercée la victime (en %)



Source : MSA.

Enfin, il faut noter que, si les maladies professionnelles reconnues sont beaucoup moins fréquentes que les accidents (environ 2000 par an), elles sont en expansion et concernent deux fois plus souvent les femmes que les hommes, notamment dans le secteur « *élevage de volailles et lapins* ». Elles se traduisent dans neuf dixièmes des cas par des troubles musculo-squelettiques, principalement des affections péri-articulaires dues à des gestes ou postures.

²⁰ Direction des études, des répertoires et des statistiques de la MSA, « Statistiques des risques professionnels des non-salariés et des chefs d'exploitation agricole. Données nationales 2013 », *Étude*, janvier 2015.

3.3 Une espérance de vie plutôt favorable, mais une prévalence élevée des problèmes de santé chronique et des limitations d'activité

En dépit de la pénibilité du travail agricole, l'espérance de vie des agriculteurs, comparée à celle des autres catégories sociales, apparaît plutôt bonne : elle est à 35 ans de 44,6 ans pour les hommes et de 49,6 ans pour les femmes, soit un niveau proche de celui des professions intermédiaires et supérieur à celui des ouvriers (respectivement 40,9 et 48,7 ans)²¹. Ce phénomène s'explique par un tabagisme moins répandu, et par de meilleures pratiques en termes d'activité physique et d'alimentation.

En revanche, les agriculteurs exploitants sont plus souvent touchés par des problèmes de santé chroniques ou des incapacités que les autres catégories de travailleurs en activité, y compris les ouvriers, ce qui s'explique en partie par la prolongation plus tardive de leur activité professionnelle (tableau 2).

Tableau 2 : Santé perçue, maladies chroniques et limitations d'activité selon la catégorie socio-professionnelle en 2011 (en %)

Catégorie socio-professionnelle	Part de la population déclarant...		
	être au moins en assez bonne santé	avoir un problème de santé chronique	avoir une limitation d'activité
Agriculteurs exploitants	92,7	36,8	18,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	96,7	24,8	13,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	98,0	22,0	8,7
Professions intermédiaires	97,9	25,7	12,6
Employés	95,5	27,7	16,4
Ouvriers (y,c, ouvriers agricoles)	94,7	26,3	17,5
Retraités	81,9	59,7	45,9
Autres inactifs	88,2	36,8	28,7

Source : INSEE, enquête SRCV 2011.

4 DES ENJEUX COMPLEMENTAIRES EN TERMES DE BESOINS DE COMPETENCES ET D'ACCOMPAGNEMENT

Ces données font apparaître des enjeux complémentaires en termes de besoins de compétences, avec des implications en termes d'accompagnement et, le cas échéant, de formation.

D'un côté, la variabilité et la dispersion des revenus agricoles rendent souhaitable que les exploitants aient la capacité de mieux anticiper l'évolution des prix des produits et des intrants, et bénéficient d'un accompagnement adapté pour reconverter ou diversifier leur activité de façon à mieux sécuriser leurs revenus. La diversification de l'activité des conjoints est aussi un enjeu important, car particulièrement protectrice des aléas de niveau de vie et du risque de pauvreté.

²¹ DREES, *L'état de santé de la population en France*, édition 2015.

D'un autre côté, il importe que l'accompagnement et la formation concernent aussi la gestion des risques, les conditions de travail et la santé au travail. Cela concerne au premier chef la manipulation des animaux, des produits ou des matériels agricoles, mais également les gestes ou postures de travail, ainsi que la prévention de la pénibilité physique et de ses conséquences physiologiques. Plus largement, la gestion du temps et de l'organisation du travail sont aussi des enjeux à prendre en compte, notamment pour les jeunes agriculteurs installés depuis quelques années, compte tenu de l'emprise très forte que le travail agricole exerce sur la vie personnelle et sociale des exploitants.

ANNEXE 3

LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE AGRICOLE EUROPEENNE ET FRANÇAISE

Depuis les années 1960, la politique agricole commune (PAC) détermine les grandes orientations des politiques publiques concernant l'agriculture pour l'ensemble des pays de l'Union européenne. La politique nationale s'inscrit dans ce cadre, tout en conservant une marge d'autonomie quant à sa mise en œuvre ainsi qu'une capacité à renforcer son action sur certaines priorités.

1 LA PAC 2015-2020 ET SON APPLICATION EN FRANCE

Après trente années de politique agricole commune axée sur le soutien des prix à la production, la réforme de 1992 se caractérise par deux changements majeurs :

- le soutien au revenu des agriculteurs, et non plus des prix des produits, par le paiement direct d'une aide proportionnelle à la surface exploitée, selon le principe du découplage des aides ;
- des premières mesures visant à soutenir et promouvoir des pratiques et des systèmes agricoles respectueux de l'environnement.

Les réformes suivantes de 1999 et 2003 ont poursuivi et renforcé cette double orientation, en structurant la plus grande partie des mesures selon deux ensembles : le premier pilier dit de « *paiements directs* » et le deuxième pilier dénommé « *aides au développement rural* ». Progressivement, le respect de l'environnement a été introduit au sein même du premier pilier comme une condition de l'octroi des paiements directs (principe de la conditionnalité des aides).

Les institutions européennes ont fixé en 2013 les grandes lignes de la PAC 2014-2020. Mais leur déclinaison et les adaptations propres à chaque pays auront nécessité plus d'une année de travail si bien que 2015 peut être considérée comme la première année d'application complète de la nouvelle PAC.

Dotée d'un budget globalement préservé pour la France (9,1 Md€par an), la PAC 2015-2020 est marquée par des changements importants, qu'il s'agisse des paiements directs (premier pilier) ou des aides au développement rural (deuxième pilier).

1.1 Le premier pilier : les paiements directs

Doté de 7,7 Md€par an pour la France, le premier pilier apporte principalement un soutien au revenu de chaque exploitation au prorata de la surface exploitée : c'est une aide « *découplée* » car non directement en lien avec la production.

Pour chaque exploitation française, le montant total des aides directes PAC résultera de l'addition de différentes tranches, sous réserve du respect des critères afférents à chacune de ces tranches : le paiement de base, le paiement redistributif, le paiement vert, et le cas échéant les soutiens couplés et l'aide aux jeunes agriculteurs.

Concernant les droits au paiement de base (DPB), la nouvelle PAC se veut plus équitable en rapprochant progressivement les niveaux moyens d'aide à l'hectare entre les pays et au sein même de chaque pays (mécanisme de la convergence).

De plus, la France a fait le choix d'attribuer un supplément au paiement de base sur les 52 premiers hectares de chaque exploitation, mobilisant ainsi 5 % des paiements directs en 2015 et 20 % à partir de 2018 : c'est le paiement redistributif.

Au-delà du paiement de base, et dans la logique de son évolution depuis 2003, la nouvelle PAC accentue son « *verdissement* » en introduisant le paiement vert, qui conditionne 30 % des paiements directs au respect par l'agriculteur de trois critères d'utilisation de ses surfaces :

- la diversité des assolements sur les terres arables, jusqu'à trois cultures au minimum,
- le maintien des prairies permanentes, notamment les prairies dites sensibles,
- la présence de surfaces d'intérêt écologique sur 5 % minimum des terres arables.

D'autre part, la France a fait le choix de soutenir certaines filières, et notamment l'élevage (bovins, ovins, caprins), au maximum des possibilités réglementaires : ainsi, 15 % des paiements directs seront attribués aux agriculteurs concernés, en sus des paiements de base et des paiements verts.

Enfin, selon le même principe, 1 % des paiements directs soit 75 M€ par an seront mobilisés pour le soutien à l'installation des jeunes agriculteurs.

1.2 Le deuxième pilier : les aides au développement rural

Doté de 1,4 Md€ par an pour la France, le deuxième pilier est financé par le FEADER (Fonds européen pour l'agriculture et le développement rural), sur un principe de co-financement par des crédits dits « *nationaux* » pouvant provenir de l'État, des collectivités territoriales ou tout autre financeur du pays concerné. En France, le pilotage du FEADER est désormais confié aux Régions, désignées comme autorités de gestion.

Chaque Région a élaboré son Programme de développement rural (PDR), dont la validation par la Commission européenne est attendue dans le courant de l'année 2015. Plusieurs mesures importantes ont fait l'objet d'un cadrage par l'État en concertation avec les partenaires et figurent dans chaque PDR. Ce « *socle national* » mobilise près de 80 % des crédits FEADER et comprend :

- l'indemnité compensatrice de handicap naturel (ICHN) qui représentera 0,8 Md€ an dès 2015,
- les mesures agro-environnementales et climatiques (MAEC),
- la conversion et le maintien de l'agriculture biologique,
- l'aide à l'installation (dotation DJA et bonification de prêts).

Au-delà du socle national, chaque Région dispose de la capacité à activer tout ou partie des autres mesures du FEADER.

C'est le cas notamment de la mesure intitulée « *transfert de connaissances et actions d'information* » dite « *mesure 14* »²². L'aide au titre de cette mesure couvre les actions portant sur la formation professionnelle et l'acquisition de compétences, les actions de démonstration et les actions d'information et peut également couvrir les échanges de courte durée axés sur la gestion de l'exploitation agricole ou forestière, ainsi que les visites de ces exploitations. Cette aide est accordée aux personnes actives dans les secteurs de l'agriculture, des denrées alimentaires et de la foresterie, ainsi qu'à des gestionnaires de terres et autres acteurs économiques qui sont des PME exerçant leurs activités dans des zones rurales. Les cours ou formations qui font partie des programmes ou systèmes normaux des niveaux secondaire ou supérieur en sont exclus.

²² Définie à l'article 14 du Règlement de développement rural (RDR3), publié au Journal officiel de l'Union européenne du 20 décembre 2013

L'article 14 précise également que le prestataire de l'action de formation ou des autres transferts de connaissance est le bénéficiaire de l'aide. Ainsi libellée, cette disposition pose problème en France car elle ne permet pas a priori que des organismes tels que les fonds d'assurance formation (FAF) reçoivent directement des fonds FEADER en cofinancement de leurs actions, contrairement à ce qui se passait jusqu'en 2014. Suite aux interventions conjointes du ministère chargé de l'agriculture, des régions et des organisations professionnelles agricoles, la Commission européenne a finalement accepté l'éligibilité, comme bénéficiaires de l'aide, des organismes collecteurs agréés par l'État pour la collecte et la gestion des fonds d'assurance formation (OPCA/FAF), en posant toutefois un certain nombre de conditions : qualification des personnels, procédures d'appels d'offre, gratuité de la formation pour les stagiaires... Une « *fiche-type* » relative à cette mesure "*formation*" (article 14 du règlement de développement rural n°1305/2013) a été proposée aux autorités de gestion afin qu'elles en reprennent les éléments dans le cadre de leur programme de développement rural.

1.3 Les conséquences pour les compétences des agriculteurs

Par rapport à la précédente PAC, chaque exploitation percevra un niveau de paiements directs plus élevé ou moins élevé, selon sa taille et selon ses choix de système et de pratiques de production.

D'autre part, l'importance des aides du deuxième pilier dépendra surtout des caractéristiques de l'exploitation (cas de l'ICHN) ou de l'exploitant (cas des aides JA), mais aussi des choix relatifs au mode de production (exemple : l'agriculture biologique) et aux pratiques de chaque agriculteur (exemple : les MAEC).

En conséquence, chaque exploitant doit prendre en compte les nouvelles données de la PAC comme autant de paramètres à intégrer dans sa stratégie d'exploitation à court et moyen terme. Ainsi, au-delà de questions relatives à la méthode de calcul des aides, c'est bien la capacité de chaque agriculteur à anticiper et à intégrer le nouveau cadre de la PAC dans sa réflexion et ses choix stratégiques (système de production, mode de commercialisation...) qui est en jeu.

2 LA LOI D'AVENIR POUR L'AGRICULTURE, L'ALIMENTAIRE ET LA FORET DU 13 OCTOBRE 2014 : LA « MULTIPERFORMANCE » DE L'AGRICULTURE ET LE « PROJET AGROÉCOLOGIQUE »

2.1 La loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentaire et la forêt

La loi du 13 octobre 2014 définit pour l'agriculture française un objectif qui, tout en s'inscrivant pleinement dans les orientations de la PAC, met l'accent sur la nécessaire évolution des pratiques et des systèmes de production agricoles.

Selon l'article 1er - alinéa 2 de cette loi :

« Les politiques publiques visent à promouvoir et à pérenniser les systèmes de production agroécologiques, dont le mode de production biologique, qui combinent performance économique, sociale, notamment à travers un haut niveau de protection sociale, environnementale et sanitaire. Ces systèmes privilégient l'autonomie des exploitations agricoles et l'amélioration de leur compétitivité, en maintenant ou en augmentant la rentabilité économique, en améliorant la valeur ajoutée des productions et en réduisant la consommation d'énergie, d'eau, d'engrais, de produits phytopharmaceutiques et de médicaments vétérinaires, en particulier les antibiotiques. Ils sont fondés sur les interactions biologiques et l'utilisation des services écosystémiques et des potentiels offerts par les ressources naturelles, en particulier les ressources en eau, la biodiversité, la photosynthèse, les sols et l'air, en maintenant leur capacité de renouvellement du point de vue qualitatif et quantitatif. Ils contribuent à l'atténuation et à l'adaptation aux effets du changement climatique.

L'État encourage le recours par les agriculteurs à des pratiques et à des systèmes de cultures innovants dans une démarche agroécologique. A ce titre, il soutient les acteurs professionnels dans le développement des solutions de biocontrôle et veille à ce que les processus d'évaluation et d'autorisation de mise sur le marché de ces produits soient accélérés.

L'État facilite les interactions entre sciences sociales et sciences agronomiques pour faciliter la production, le transfert et la mutualisation de connaissances, y compris sur les matériels agricoles, nécessaires à la transition vers des modèles agroécologiques, en s'appuyant notamment sur les réseaux associatifs ou coopératifs. »

2.2 Le projet agroécologique

En application de la loi d'avenir, et en concertation avec l'ensemble des acteurs, le ministre de l'agriculture a lancé et mis en œuvre le projet agroécologique : *« Le projet agroécologique est une démarche d'ensemble, qui impose de mobiliser l'expertise et l'expérience disponibles, en particulier dans les domaines agronomique, zootechnique et vétérinaire, et de les mettre à disposition autour de projets conçus à l'échelon local pour une ou des exploitations agricoles abordées non plus sectoriellement mais globalement, en lien avec leur territoire et leur environnement économique. L'agroécologie est un cadre d'ensemble mais elle repose sur des projets élaborés à l'échelon local. »* (extraits de documents figurant sur le site du MAAF).

Le projet agroécologique se décline en dix chantiers opérationnels :

1. former les agriculteurs actuels et futurs : le plan d'action *« Enseigner à produire autrement »*, mobilise l'enseignement agricole dans son ensemble, mais ne mentionne pas la formation continue des agriculteurs de manière explicite,
2. soutenir les dynamiques collectives : les Groupements d'intérêt économique et environnemental (GIEE),
3. réduire l'usage des pesticides : le plan Ecophyto, dont le Certiphyto fait partie,

4. favoriser une méthode naturelle pour protéger les végétaux : le Biocontrôle,
5. diminuer le recours aux antibiotiques vétérinaires : le plan Ecoantibio,
6. maintenir et développer l'apiculture : le plan Développement durable de l'apiculture,
7. valoriser les effluents d'élevage : le plan Energie méthanisation autonomie azote (EMAA),
8. encourager l'agriculture biologique : le plan Ambition bio 2017,
9. choisir et sélectionner des semences adaptées : le plan Semence durables,
10. utiliser l'arbre pour améliorer la production : l'Agroforesterie.

2.3 Les conséquences pour les compétences des agriculteurs

L'objectif de la multiperformance invite à considérer l'exploitation comme un système de productions et d'ateliers en interaction, et non seulement comme une addition de ces derniers. Ainsi, toute adaptation ou changement de système requiert d'une part une réflexion stratégique à moyen terme et d'autre part une progressivité dans la conduite du changement. La capacité à conduire un raisonnement économique global sur l'exploitation en lien avec son environnement est fortement mobilisée.

Dans ce contexte, où toute référence à un modèle unique s'avère insuffisante, chaque agriculteur a besoin de choisir et mettre en œuvre les solutions techniques et économiques qui conviennent le mieux à sa situation et à ses projets. Tout en ayant accès à la meilleure information possible quant aux réponses techniques existantes et aux innovations, ses compétences agronomiques sont davantage sollicitées, s'agissant de cultures comme d'élevages, et notamment :

- la capacité d'observation des sols, des cultures et de leurs agresseurs, du comportement des animaux et de leur santé,
- la capacité à raisonner un choix technique tout en considérant ses interactions avec d'autres aspects sur l'exploitation, et à combiner différents choix techniques complémentaires,
- la capacité à expérimenter des pratiques et des techniques nouvelles dans son système de production, individuellement et au sein d'un groupe,
- la capacité à participer à des projets collectifs contribuant au développement de son exploitation, et concernant les facteurs de production, l'organisation du travail, la diversification des activités, la commercialisation des produits, etc...

Ainsi, l'objectif de la multiperformance nécessite l'acquisition par les agriculteurs de certaines connaissances et méthodes nouvelles, et il requiert également un renforcement de leur capacité à réaliser des choix techniques et économiques dans le cadre d'une démarche plus systémique, plus intégrée.

La dimension collective y prend une importance toute particulière car elle permet les échanges d'expériences et connaissances et elle génère une précieuse fonction de réassurance vis à vis du risque qu'engendre toute dynamique de changement.

L'ensemble de ces approches sollicite l'appui des conseillers et formateurs non seulement en tant que prescripteurs mais également, et de plus en plus, en tant qu'accompagnateurs et facilitateurs des recherches de solutions et des projets individuels et collectifs des agriculteurs.

3 LA POLITIQUE DE SOUTIEN A L'INSTALLATION DES JEUNES AGRICULTEURS

3.1 Le plan personnalisé de professionnalisation (PPP)

Dans les années 1980, près de 20 000 jeunes agriculteurs s'installaient chaque année en France, en majorité avec l'aide de l'État sous forme de dotation jeune agriculteur et de prêts bonifiés. En 2014, ils ne sont plus que 10 000, dont la moitié environ sollicite l'aide de l'État. Certains de ceux qui n'en bénéficient pas peuvent cependant recevoir une aide des collectivités territoriales (Région ou Département). On constate une grande hétérogénéité régionale du nombre des installations et de la proportion des jeunes qui s'installent sans aide de l'État.

Confirmé après les assises nationales de l'installation de décembre 2012 et inscrit dans la loi d'avenir, le nouveau dispositif national d'installation s'appuie sur le plan personnalisé de professionnalisation (PPP), organisé en cinq volets :

- l'accueil des porteurs de projet ou des jeunes n'ayant pas encore de projet avancé ; l'accueil est réalisé dans un Point Accueil Installation (PAI), structure labellisée par la DRAAF sur la base d'un cahier des charges (août 2014),
- le conseil pour la préparation du projet se fait au sein d'un centre d'élaboration des PPP (CEPPP), structure également labellisée par la DRAAF sur la base d'un cahier des charges (août 2014),
- la formation du jeune, découlant des étapes précédentes, comporte :
 - un stage obligatoire de 21 h, sur 3 journées consécutives ou non, financé par l'État, dispensé par un organisme de formation labellisé par la DRAAF sur la base d'un cahier des charges (août 2014),
 - des modules de formation complémentaires selon les besoins repérés pour et par le jeune, qui peuvent être financés par VIVEA ou par les Régions,
- le suivi post-installation pendant lequel des formations complémentaires peuvent être organisées, et financées notamment par VIVEA ou les Régions,
- l'accompagnement de la transmission si le jeune reprend une exploitation à céder.

Le niveau de formation des jeunes qui s'installent a sensiblement augmenté au fil des ans. En 2014, plus des deux tiers ont au moins le niveau IV (cf. *infra*).

3.2 Les conséquences pour les compétences des agriculteurs

Cette phase initiale de la vie du futur exploitant concerne un public de plus en plus diversifié quant à ses origines, agricoles ou non, et quant aux stratégies choisies pour un recours ou non aux aides de l'État.

Pour obtenir une aide de l'État sous forme de subvention (la dotation jeune agriculteur) et de bonification de prêts, le candidat à l'installation dite aidée doit remplir certaines conditions :

- être âgé de 18 à 39 ans,
- avoir un diplôme de niveau IV (bac professionnel ou brevet professionnel BPREA) correspondant à la capacité professionnelle,
- avoir suivi le stage de 21 heures.

Tous ces critères, combinés à l'origine du jeune, conduisent à mobiliser des compétences variées : les connaissances et savoir-faire liés aux orientations techniques, économiques et commerciales de l'exploitation, mais aussi les capacités à raisonner les choix stratégiques de son entrée dans le métier de chef d'exploitation : cadre juridique et fiscal, organisation du travail et gestion des ressources humaines...

Il est important de souligner qu'au démarrage de son installation, l'exploitant a souvent peu de temps disponible pour poursuivre sa formation.

ANNEXE 4

LE CONTEXTE ET LES ORIENTATIONS DES POLITIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le contexte dans lequel s'inscrit la formation des exploitants agricoles est marqué non seulement par l'évolution des politiques agricoles, mais également par celle des politiques générales de formation professionnelle, qui a connu des étapes importantes au cours des cinq dernières années, avec deux lois structurantes votées suite à la négociation d'accords nationaux interprofessionnels (ANI) : la loi du 24 novembre 2009 et la loi du 5 mars 2014.

Ces lois ont principalement visé les salariés du secteur privé : seule une partie limitée de leurs dispositions est directement applicable à la formation des travailleurs non salariés (et par conséquent des exploitants agricoles), qui reste pour une large part régie par des règles spécifiques (cf. annexe 5).

Néanmoins, les réflexions ou orientations qu'elles traduisent en matière de politiques de formation déterminent le contexte dans lequel s'inscrit l'ensemble de la formation continue des actifs, et méritent donc d'être prises en compte au regard des enjeux qu'elles peuvent impliquer pour l'évolution de la formation des exploitants agricoles.

Ces orientations générales, vues à travers les modifications législatives de la dernière décennie, sont principalement au nombre de cinq :

- faciliter l'accès à la formation « *tout au long de la vie* », en prenant en compte la diversité des actions et des publics ;
- promouvoir l'individualisation des parcours et des modalités de formation ;
- élargir la mutualisation des financements ;
- mieux contrôler et réguler les organismes financeurs et dispensateurs de formation ;
- élargir le rôle dévolu aux régions et mettre en place une gouvernance partagée des politiques de formation entre État, Régions et partenaires sociaux.

Sans viser ni à un historique complet, ni à une description exhaustive des dispositions en vigueur, quelques points méritent d'être mis en exergue sur ces différents aspects, dans la mesure où ils induisent des évolutions significatives dans le contexte d'ensemble de la formation professionnelle continue des actifs.

1 L'ENJEU DE L'ACCES A LA « FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE »

La volonté, à partir de la loi fondatrice de 1971, de développer la formation professionnelle « *tout au long de la vie* » a conduit à l'affirmer comme une « *obligation nationale* », visant à favoriser l'évolution professionnelle des personnes et leur progression en termes de qualification, ainsi que la sécurisation des parcours professionnels et la promotion des salariés (article L6111-1 du code du travail). Elle s'est traduite par des obligations de financement de la formation par entreprises et la reconnaissance pour les salariés d'un droit à la formation sur le temps de travail.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue recouvre d'une part l'organisation à l'initiative de l'employeur, le cas échéant dans le cadre d'un plan de formation, d'actions de formation visant l'adaptation des salariés à leur poste de travail, le maintien de leur capacité à occuper un emploi ou le développement de leurs compétences, d'autre part par un droit à la formation à l'initiative du salarié, dans une perspective d'accroissement de sa qualification professionnelle, et enfin par des formations ou périodes de professionnalisation associées aux contrats aidés ou aux actions d'insertion par l'activité économique (article L6312-1 du code du travail).

Les évaluations successives des lois de 1971, puis de 2004 et de 2009 ont toutefois mis en évidence les difficultés à généraliser l'accès à la formation continue, en particulier pour les travailleurs les plus âgés, les moins qualifiés, travaillant dans des petites entreprises ou professionnellement les plus fragiles. Ainsi, à la veille la réforme de 2014, l'enquête sur la formation des adultes réalisée par l'INSEE et la DARES montrait qu'en 2012 :

- 27 % des chômeurs avaient participé dans l'année à une formation pour raisons professionnelles, contre 49 % des personnes en emploi ;
- environ un tiers des non salariés avaient suivi une formation de ce type, contre 53 % des salariés à durée indéterminée et 40 % de ceux en CDD ;
- un tiers des salariés s'étaient formés pour des raisons professionnelles dans les entreprises de moins de 10 salariés, contre près des deux tiers dans les entreprises de 250 salariés ou plus ;
- un quart des actifs en emploi sans diplôme avait suivi une formation à visée professionnelle, contre 66 % des diplômés de niveau Bac +2 ;
- un tiers des personnes de 55 à 64 ans en emploi y avaient eu accès, contre la moitié des 25-54 ans ;
- 37 % des ouvriers et 43 % des employés y avaient participé, de façon prépondérante à l'initiative de l'employeur, contre 68 % des cadres et des professions intellectuelles supérieures²³.

Ces inégalités d'accès à la formation sont à la fois dues à des contextes professionnels plus ou moins favorables, à des problèmes de coûts, mais aussi à des aspirations à la formation qui sont, selon le CEREQ, d'autant plus fréquemment exprimées que les travailleurs ont déjà l'habitude de se former, et qui sont nettement moins affirmées chez les non diplômés et les travailleurs âgés de plus de 50 ans²⁴.

De façon plus globale, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) avait insisté en 2011 sur les difficultés du système à « *sécuriser les parcours professionnels* », à favoriser la réinsertion des demandeurs d'emploi, et à concrétiser les droits individualisés à la formation, dans un contexte de faible régulation de l'offre de formation et de gouvernance « *problématique* »²⁵.

Les lois de 2009 et surtout de 2014 sur la formation professionnelle ont à cet égard tenté de relancer ce processus en instituant :

- un droit général à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle, associé à la mise en place d'un « *service public de l'orientation* » (loi du 24 novembre 2009) ;
- un droit pour les salariés à des entretiens professionnels périodiques avec leur employeur ainsi qu'à un conseil en évolution professionnelle extérieur à l'entreprise (cf. *infra*) (loi du 5 mars 2014) ;

²³ Sébatien Gossiaux et Patrick Pommier, « La formation des adultes. Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », *Insee Première*, n°1468, octobre 2013.

²⁴ Jean-Marie Dubois et Christine Fournier, « Les freins à la formation vus par les salariés », *Bref du Céreq*, n°323, octobre 2014.

²⁵ Yves Urieta, « 40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives », *Les avis du CESE*, décembre 2011.

- un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), recevant une fraction des sommes prélevées sur la participation des entreprises et les excédents des organismes collecteurs agréés (OPCA) pour financer les actions de formation destinées aux salariés les moins qualifiés et aux demandeurs d'emploi et assurer une péréquation au bénéfice de la professionnalisation et du congé individuel de formation (loi du 24 novembre 2009) ;
- un droit individuel prenant la forme, depuis janvier 2015, d'un Compte personnel de formation (CPF), mobilisable à la seule initiative du salarié et « portable » tout au long de sa vie active (cf. *infra*) ;
- des mesures spécifiques à destination des petites et moyennes entreprises, à travers la mission confiée aux OPCA d'assurer un service de proximité à leur intention pour améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation (loi du 24 novembre 2009), le soutien financier du FPSPP aux plans de formation des entreprises de moins de dix salariés et la mise en œuvre de mécanismes de mutualisation à leur bénéfice (loi du 5 mars 2014) ;
- une unification de la contribution légale versée par les entreprises au titre de la formation professionnelle et sa réorientation vers le financement des formations qualifiantes, des actions de professionnalisation, de la sécurisation des parcours professionnels et de la formation des salariés des petites entreprises (cf. *infra*).

Ces dispositions ont donc pour objectif d'élargir et de mutualiser l'accès à la formation professionnelle des actifs en donnant la priorité à ceux qui ont des difficultés à en bénéficier ou aspirent à se qualifier, sachant que la complexité des mécanismes et des intermédiations qui restent prévus par la loi de mars 2014 constitue sans doute un défi pour la réussite de ces objectifs.

2 L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS ET DES MODALITES DE FORMATION

Cet objectif d'élargissement de l'accès à la formation professionnelle est allé de pair avec l'émergence, puis la reconnaissance générale en 2014 d'un droit individualisé à la formation, attaché à la personne du travailleur tout au long de sa vie active, mobilisable à son initiative, et transférable quels que soient ses changements d'emploi ou de statut. Ont été également reconnus un droit à l'information et à l'orientation professionnelles (loi du 24 novembre 2009), et le principe d'un appui à la construction par les personnes d'un projet « *d'évolution professionnelle* » à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

La loi du 5 mars 2014 prévoit ainsi :

- pour le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, un entretien professionnel tous les deux ans, puis un bilan approfondi tous les six ans appréciant sa progression professionnelle, et son suivi d'au moins une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- pour tous les actifs, le droit à un conseil en évolution professionnelle extérieur à l'entreprise, gratuit et proposé par un ensemble d'acteurs nationaux (Pôle Emploi, APEC, missions locales, OPACIF, Cap Emploi) ou des opérateurs désignés par les régions dans le cadre du service public de l'orientation.

L'individualisation du droit à la formation se traduit en 2014 d'une part par le maintien du congé individuel de formation (CIF) dont l'organisation financière a été mise en place au début des années 1980, et d'autre part par le remplacement du DIF institué en 2004 par un Compte personnel de formation (CPF), assurant la portabilité des droits acquis en cas de changement de situation professionnelle et permettant leur mobilisation à la seule initiative de la personne.

Les actions de formation relevant de l'initiative des entreprises, et visant notamment à l'adaptation des salariés au poste de travail ou à leur maintien dans l'emploi en sont clairement distinguées. La responsabilité des entreprises est réaffirmée pour la mise en place de ces actions, qui lui incombent de façon spécifique, et doivent le cas échéant passer par des financements complémentaires à la contribution légale (cf. *infra*).

Le droit individualisé associé au CPF vise l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou le développement de compétences ou de qualifications reconnues, passant par des formations qualifiantes ou certifiantes centrées à la fois sur la réponse aux besoins de l'économie et sur la mise en œuvre de parcours professionnels. Le CPF est crédité de 24 heures annuelles de formation par an les cinq premières années et de 12 heures les années suivantes, dans la limite de 150 heures. Bénéficiant d'un financement dédié *via* les OPCA pour les salariés et le FSPP pour les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires d'un CIF, il peut faire l'objet d'abondements à la fois pour les demandeurs d'emploi et pour les salariés, notamment dans le cadre d'accords de branche ou d'entreprise. Les droits associés au CPF sont en outre majorés de 100 heures lorsque le salarié n'a pas, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, bénéficié d'entretien professionnel et de mesures de formation ou de progression professionnelle sur une période de six ans. Ce crédit est utilisable pour l'acquisition d'un « *socle de connaissances et de compétences de base* », ainsi que pour l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et l'accès à des formations qualifiantes ou certifiantes reconnues par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics aux niveaux national, de la branche ou de la région.

Il est à noter que, à l'instar du conseil en évolution professionnelle, le compte personnel de formation est selon la loi de mars 2014 ouvert à tous les actifs âgés de plus de 16 ans, mais la loi n'en prévoit la mise en œuvre que pour les salariés et les demandeurs d'emploi. Les non-salariés, et notamment les exploitants agricoles, n'en sont donc pas directement bénéficiaires lorsqu'ils envisagent une évolution d'activité, alors que ces dispositions sont d'application directe pour les salariés agricoles ou pour les chefs d'exploitation qui ont adopté ce statut.

Cette reconnaissance d'un droit individuel à la formation va de pair avec un développement plus général de la construction de parcours personnalisés de professionnalisation ou de formation, prenant en compte les acquis, les rythmes et les objectifs des personnes qui s'y engagent. Ces démarches personnalisées peuvent partir de demandes ou d'initiatives collectives ou individuelles, et se traduire par le suivi de modules de formation eux-mêmes organisés dans un cadre collectif ou individualisé, en présentiel ou à distance.

Ces évolutions générales s'accompagnent donc d'une diversification des modalités d'organisation et de dispensation des formations, que la loi du 5 mars 2014 reconnaît en mentionnant que « *la formation peut être séquentielle* » et qu'elle « *peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement* » (article L6353-1 du code du travail).

3 LA MUTUALISATION DES FINANCEMENTS

Le financement de la formation continue reposait avant 2014 sur une « *obligation de dépense* » au titre du plan de formation que les entreprises pouvaient satisfaire soit en procédant elles-mêmes au financement de formations, soit en effectuant des versements à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) chargé de procéder à la mutualisation de ces fonds.

Les évaluations ont montré que cette mutualisation étaient largement inopérante dans la mesure où les grandes entreprises, qui ont la capacité d'organiser directement les actions de formation qu'elles estiment nécessaires, avaient vis-à-vis de leurs OPCA une politique dynamique visant au minimum à récupérer les fonds investis, tandis que les petites entreprises, souvent peu utilisatrices de formation, finançaient par le biais de leur contribution obligatoire une partie de la formation des salariés des grandes entreprises, en moyenne plus qualifiés²⁶.

La loi du 24 novembre 2009 a voulu corriger cet état de fait en « *sanctuarisant* » les sommes versées par les petites et moyennes entreprises et en développant, à travers la création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), une mutualisation renforcée : percevant 5 à 13 % des sommes dues au titre de l'obligation légale de formation, ce fonds a été chargé de financer des formations bénéficiant aux salariés peu qualifiés et aux demandeurs d'emploi et d'assurer une mutualisation au bénéfice des OPCA agréés pour le CIF et la professionnalisation.

Une étude récente de la DARES confirme néanmoins, à partir des données recueillies en 2011 auprès des entreprises de 10 salariés ou plus, que plus ces entreprises sont de petite taille, plus elles utilisent incomplètement leurs fonds destinés à la formation : c'est le cas de 50 % des entreprises de 10 à 19 salariés, de 20 % des entreprises de 50 à 199 salariés, mais de seulement de 10 % de celles de 200 salariés et plus²⁷.

La loi du 5 mars 2014 a à cet égard fait le choix de modifier plus profondément ce système de financement de la formation continue :

- en supprimant l'obligation de dépenses minimales au titre du plan de formation, ce qui dispensera les entreprises de la nécessité de justifier de la réalité de ces dépenses ;
- en prévoyant pour toutes les entreprises le versement d'une contribution minimale unique à un seul OPCA (0,55 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de moins de 10 salariés et 1 % pour celles de 10 salariés ou plus);
- en prévoyant l'affectation de ces fonds à des sections séparées et consacrées respectivement au financement du FPSPP, du CIF, du Compte personnel de formation, des actions de professionnalisation et du plan de formation ;
- en réservant les financements collectés à ce dernier titre au soutien mutualisé des plans de formation des entreprises de moins de 300 salariés, les autres ayant à financer l'intégralité des actions qu'elles mènent pour l'adaptation et le maintien dans l'emploi de leurs salariés ; la loi prévoit à cet égard que les entreprises puissent verser à titre supplémentaire aux OPCA d'une part des contributions conventionnelles prévues par un accord de branche et, d'autre part, des contributions volontaires affectées au financement de leurs besoins spécifiques ;
- en instaurant un mécanisme de « *fongibilité asymétrique* » des fonds dédiés au plan de formation au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et en prévoyant un soutien financier de la part du FPSPP aux plans de formation des TPE.

La loi de mars 2014 devrait donc permettre une mutualisation élargie des fonds collectés au titre du financement légal de la formation, mais avec le développement parallèle de versements facultatifs non mutualisés et des mécanismes financiers complexes sans doute insuffisants pour lever l'ensemble des freins à la formation rencontrés par les salariés les moins qualifiés et ceux des petites entreprises.

²⁶ Cour des comptes, *La formation professionnelle tout au long de la vie*, Rapport public thématique, septembre 2008.

²⁷ Jérôme Lé et Valentin Devriès, « Un tiers des entreprises de 10 salariés ou plus n'utilisent pas leurs fonds dédiés à la formation », *Dares Analyses*, n°031, avril 2015.

4 LA REGULATION ET LE CONTROLE DES ORGANISMES FINANCEURS ET DISPENSATEURS DE FORMATION

Parmi les principaux reproches adressés, notamment par la Cour des comptes en 2008, au système français de formation continue figuraient notamment l'éclatement du réseau de collecte des fonds, avec à l'époque une centaine d'organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), l'hétérogénéité de ces organismes, dont les champs pouvaient être selon les cas professionnels, géographiques ou liés à la contribution collectée (plan de formation ou CIF), ainsi que l'absence de transparence et l'inefficacité de l'encadrement de leur gestion, dont une partie alimentait le « *financement du paritarisme* »²⁸. Du côté de l'offre de formation, c'est la fragmentation, l'inadaptation aux besoins, l'absence de régulation et l'insuffisance des contrôles de qualité qui étaient les principales faiblesses pointées par différents rapports²⁹.

Les lois de 2009 et de 2014 ont à cet égard tenté d'apporter des réponses à ces reproches, en plusieurs étapes, et avec des résultats qui devront être évalués à l'avenir.

La loi du 24 novembre 2009 a en premier lieu procédé à une refonte du système de collecte en redéfinissant les missions et les critères d'agrément des OPCA. Elle a mis fin aux agréments existants et soumis les nouveaux agréments, mis en œuvre de façon généralisée à partir du 1^{er} janvier 2012, à des critères de capacité financière et de performances de gestion, de cohérence de champ, de mode de gestion paritaire, d'engagements pris en matière de transparence et de gouvernance, ainsi que de capacité à assurer des services de proximité au bénéfice des TPE-PME. Le seuil de collecte prévu pour l'obtention des agréments a notamment été porté de 15 à 100 M€ ce qui a conduit à une importante concentration du réseau des OPCA dont le nombre a été ramené à une vingtaine (hors organismes collecteurs du CIF). Un nouvel encadrement des frais de gestion a en outre été mis en place, avec un dispositif reposant d'une part sur un plafonnement global, et d'autre part sur des « *conventions d'objectifs et de moyens* » (COM) passées entre l'État et chacun des OPCA et permettant d'individualiser le niveau des frais autorisés à l'organisme au regard d'un ensemble d'indicateurs de gestion.

Il faut toutefois noter que le dispositif des conventions d'objectifs et de moyens qui concerne les OPCA ne s'applique pas aux FAF de non-salariés, et que leur objet s'est limité à la question des frais de gestion, alors que la loi a quant à l'objet de ces COM une formulation plus large concernant « *les modalités de financement et de mise en œuvre des missions* » des OPCA³⁰. La deuxième génération des COM en cours d'élaboration devrait, comme le suggère la Cour des comptes, réduire sensiblement le nombre d'indicateurs de gestion suivis par l'administration, et pourrait davantage lier dans l'avenir la négociation relative aux frais de gestion aux axes de la politique de formation suivie par ces organismes.

La loi du 5 mars 2014 modifie elle aussi fortement le paysage réglementaire dans lequel s'inscrit l'activité des OPCA :

- d'un côté elle achève l'unification de la collecte en confiant la totalité de cette dernière aux OPCA y compris au titre du congé individuel de formation, et elle étend leur « *mission d'intérêt général* » en orientant l'emploi de ces fonds vers une plus grande mutualisation (cf. *supra*) ; elle interdit par ailleurs aux OPCA de financer les organisations syndicales ou professionnelles, en prévoyant un cadre distinct pour le financement du paritarisme et du « *dialogue social* » ;

²⁸ Cour des comptes, *ibid.*

²⁹ Yves Urieta, *ibid.* et Pierre Cahuc, Marc Ferracci et André Zylberberg, *Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties*, Étude pour l'Institut Montaigne, octobre 2011.

³⁰ Cour des comptes, « Le financement de la formation professionnelle continue : une refonte inaboutie du réseau de collecte », in *Rapport public annuel 2013*, février 2013.

- d'un autre côté, elle reconnaît et ouvre davantage l'activité des OPCA à la gestion de contributions conventionnelles négociées au niveau des branches, mais aussi à celle de contributions volontaires versées par les entreprises, auxquelles sont appelés à répondre des services directs spécifiques³¹.

S'agissant des organismes de formation, la loi de 2009 comprend des dispositions prévoyant un renforcement de l'information des stagiaires et un élargissement des contrôles. La loi du 5 mars 2014 attribue par ailleurs aux acheteurs de formation, au premier rang desquels les OPCA, l'obligation de s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue, « *de la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité* » (article L6316-1 du Code du travail). L'appréciation de cette qualité devra passer, à partir du 1^{er} janvier 2017, par le respect d'un certain nombre de critères précisés par décret du 30 juin 2015, parmi lesquels la capacité du prestataire à identifier des objectifs intelligibles et à adapter son offre au public formé, la cohérence des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, l'accessibilité d'informations transparentes sur son activité, la qualification des formateurs et la prise en compte des appréciations des personnes formées. Ceux-ci ont aussi à apprécier la cohérence des prix des prestations qu'ils acquièrent, notamment au regard de l'ingénierie pédagogique déployée et des tarifs pratiqués, dans des conditions comparables, pour des prestations analogues. L'objectif est en outre de favoriser dès aujourd'hui des démarches de certification qualité, dont la « *labellisation* » sera confiée au CNEFOP et qui sont destinées à servir de garantie aux acheteurs (cf. *infra*).

L'amélioration de la qualité des actions de formation passe donc selon la nouvelle législation par le renforcement de la responsabilité des acheteurs, mais celle-ci se limite aux OPCA et aux organismes publics, sans mentionner explicitement les fonds d'assurance formation dont relèvent les non-salariés.

5 LE ROLE DEVOLU AUX REGIONS ET LA GOUVERNANCE QUADRIPARTITE DES POLITIQUES DE FORMATION

La Cour des comptes et le CESE ont aussi souligné les problèmes de régulation et de gouvernance du système de formation continue, en évoquant « *les légitimités concurrentes* » des partenaires sociaux et des régions, qui disposent depuis 1982 d'une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle, les difficultés d'articulation entre politiques de développement économique, d'emploi et de formation et le fonctionnement insatisfaisant des instruments et instances de coordination au niveau national comme régional.

Les lois récentes sur la formation professionnelle ont voulu d'une part renforcer et clarifier le rôle des Régions et d'autre part mettre en œuvre une gouvernance quadripartite (État, collectivités territoriales, organisations patronales et syndicales) plus articulée et plus opérationnelle du système de formation, tout en préservant le rôle des partenaires sociaux au niveau des branches.

La loi du 5 mars 2014 poursuit ainsi dans la voie de la décentralisation des compétences aux Régions :

- en leur attribuant la responsabilité de la coordination du service public de l'orientation créé par la loi de novembre 2009, et de la mise en place du conseil en évolution professionnelle ;
- en instituant un « *service public régional de la formation professionnelle* », chargé de rendre effectif l'accès de tous à un premier niveau de qualification, et de faciliter l'insertion, la mobilité et la reconversion professionnelles, en adaptant les formations et qualifications proposées aux besoins du territoire ;
- en réaffirmant leur rôle d'élaboration concertée d'un « *contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle* » (CPRDOF) et en leur confiant l'organisation de l'information sur l'offre de formation professionnelle continue ;

³¹ Jean-Pierre Willems, « Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA », *Droit social*, n°12, décembre 2014.

- élargissant leurs missions en vue de parvenir à des blocs de compétence homogènes concernant la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi, l'accompagnement des candidats à la VAE, l'acquisition d'un socle de base de connaissances et de compétences, l'accompagnement des personnes rencontrant des difficultés d'insertion et la formation de publics spécifiques (détenus, handicapés..) ; la formation des salariés continue quant à elle à relever directement de la responsabilité des partenaires sociaux.

Ce rôle renforcé en matière de formation professionnelle se combine avec l'élargissement des compétences des Régions en matière de développement économique et d'aménagement du territoire prévu par le projet de loi « *Nouvelle organisation territoriale de la République* » (NOTRe), en cours de discussion au Parlement. Ce projet de loi rend notamment la Région responsable de la politique de soutien aux petites et moyennes entreprises et aux entreprises de taille intermédiaire, ainsi que de l'élaboration d'un schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII). Il lui confie également la charge de « *l'aménagement durable du territoire* », à travers la construction d'un schéma spécifique portant à la fois sur le logement, les déplacements, l'énergie et la pollution.

La décentralisation de la formation professionnelle s'accompagne de la volonté affichée d'améliorer la gouvernance quadripartite du système, au niveau national comme régional, en renforçant les liens entre politiques de formation et politiques de l'emploi. La loi du 5 mars 2014 prévoit ainsi :

- la création d'un Conseil national unique « *de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles* » (CNEFOP), chargé d'assurer la concertation entre l'État, les régions, les départements, les organisations syndicales et les organisations professionnelles en vue d'une « *stratégie nationale coordonnée en matière d'orientation, de formation professionnelle, d'apprentissage, d'insertion, d'emploi et de maintien dans l'emploi* ». Outre l'émission d'avis, il a pour mission d'évaluer les politiques conduites en ces domaines, notamment la mise en œuvre du CPF, et de contribuer à l'évaluation de la qualité des formations ;
- la mise en place parallèle au niveau régional d'un CREFOP, présidé conjointement par le Préfet et le Président du Conseil régional. Il est notamment le lieu de l'élaboration du CPRDOF, ainsi que de la concertation sur les formations éligibles au compte personnel de formation et sur les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle.

Sont néanmoins conservés, au niveau national comme régional, des comités paritaires interprofessionnels pour l'emploi et la formation (COPANEF et COPAREF), qui définissent et mettent en œuvre les politiques paritaires négociées sous la responsabilité des partenaires sociaux et participent à l'établissement des listes de formation éligibles au CPF.

Une plus grande cohérence est donc visée entre les politiques de développement économique, d'emploi et de formation, mais avec une complexité institutionnelle qui reste manifeste, eu égard à la volonté affirmée d'une régulation plus efficace du système.

6 QUELS ENJEUX POUR LA FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES ?

Même si la plupart des dispositions des lois récentes ont exclusivement visé les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi, les objectifs qu'elles traduisent en matière de politiques de formation sont porteuses d'enseignements et d'enjeux pour la formation des agriculteurs.

Le premier de ces enjeux est celui de l'élargissement de l'accès à la formation « *tout au long de la vie* », qui se pose autant pour les non-salariés, et en particulier les agriculteurs, que pour les salariés des petites entreprises. Cela conduit à s'interroger sur l'efficacité du mode de mutualisation à l'œuvre suite à la contribution obligatoire qu'ils versent à leur fonds d'assurance formation et sur sa capacité à faire bénéficier des actions de formation les contributeurs qui en ont le plus besoin, en leur fournissant un « *service de proximité* » adapté.

Le deuxième enjeu est celui de la personnalisation et de la diversification des modes de formation. Même si la formation des agriculteurs prend principalement la forme d'actions de courte durée, dont l'organisation dans un cadre collectif est généralement appréciée, la définition et la programmation de ces actions en fonction des besoins individuels des agriculteurs, dans un cadre qui peut être lui-même individuel ou collectif (groupes thématiques...), est un objectif important. De même, l'innovation pédagogique et le recours aux nouvelles technologies peuvent comme dans les autres secteurs être des compléments utiles pour faciliter l'acquisition et l'appropriation des connaissances. De façon plus large, l'absence d'organisation par la loi, au bénéfice des non-salariés, des droits individuels à la formation dont le principe a été ouvert à tous les actifs peut poser problème pour les exploitants ayant des projets d'évolution vers un autre secteur d'activité, alors que ces droits vont, à travers le CPF, être prochainement mis en œuvre pour les salariés du secteur.

Le troisième enjeu a trait à la régulation et à la qualité du système de formation des agriculteurs. Au-delà de la question du seuil de collecte, les modalités du dialogue entre les FAF de non-salariés et l'administration sont matière à réflexion, dans la mesure elles ne passent pas par les conventions d'objectifs et de moyens que la loi prévoit pour les OPCA. La responsabilité de ces FAF concernant la qualité des formations achetées reste par ailleurs spécifique, ce qui pose la question de l'appréciation des besoins, de l'ingénierie de formation, des modalités de certification et des « *formations de formateurs* » susceptibles de répondre au mieux aux besoins des agriculteurs, que ceux-ci soit directement formulés par eux ou liés à l'évolution de leur environnement d'activité.

Le dernier enjeu est celui de la prise en compte de l'agriculture dans la gouvernance régionale des politiques d'emploi et de formation professionnelle dont le cadre institutionnel a été renouvelé, sachant que les Régions sont désormais aussi responsables des financements accordés par le FEADER dans le cadre du deuxième pilier de la PAC (cf. annexe 3), et qu'elles auront à considérer la place de l'agriculture dans les schémas de développement économique à élaborer suite à la loi NOTRe.

ANNEXE 5

LE CADRE REGLEMENTAIRE DE LA FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES

La formation des exploitants agricoles relève d'une part du cadre général fixé par le Code du travail pour la formation des non-salariés, et d'autre part de dispositions spécifiques du Code rural et de la pêche maritime.

1 LE CADRE GENERAL FIXE PAR LE CODE DU TRAVAIL

Le Code du travail contient un certain nombre de dispositions qui s'appliquent de façon générale à la formation de l'ensemble des actifs, et il prévoit de façon spécifique les règles de financement et de régulation relatives à la formation des non-salariés, dont relèvent également pour partie les exploitants agricoles.

1.1 Le cadre général de la formation professionnelle continue

Le Code du travail comprend des dispositions générales sur la formation professionnelle, qui ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des actions ou organismes qui y concourent. Il s'agit notamment des objectifs de la formation tout au long de la vie (article L6111-1), de l'objet plus spécifique de la formation professionnelle continue (article L6311-1) ou du droit à la qualification professionnelle et au suivi, au cours de la vie active, d'une formation qualifiante ou certifiante (article L6314-1).

Le Code du travail définit par ailleurs les différentes catégories d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue (article L6313-1), et énumère à cet égard treize catégories d'actions :

1. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
2. Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
3. Les actions de promotion professionnelle ;
4. Les actions de prévention ;
5. Les actions de conversion ;
6. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
7. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes ;
8. Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
9. Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
10. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
11. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
12. Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
13. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française

auxquelles s'ajoutent la participation à des jurys d'examen ou de VAE et les formations destinées aux bénévoles (articles L6313-12 et L6313-13).

Il faut par ailleurs noter que le compte personnel de formation (CPF), que les articles L6111-1 et L6321-1 du Code du travail indiquent comme ouvert dans son principe à tous les actifs depuis l'entrée sur le marché du travail jusqu'à la retraite, ne voit ses modalités de mise en œuvre organisées par les textes que pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Le Code du travail prévoit par ailleurs des règles d'application générale concernant les conditions de réalisation des actions de formation. Il stipule ainsi que les actions de formation professionnelle doivent être réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, de même que les moyens permettant de suivre l'exécution et d'apprécier les résultats de la formation, avec des dispositions spécifiques introduites depuis 2014 pour les formations à distance (article L6353-1). Les conventions, bons de commande et factures doivent à cet égard comprendre des mentions obligatoires, notamment la durée, les effectifs, les modalités de déroulement et de sanction des actions de formation, ainsi que leur prix et les contributions financières éventuelles des personnes publiques (article R6353-1). A l'issue de la formation, le prestataire doit délivrer au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action réalisée, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

1.2 Les dispositions relatives aux OPCA et aux FAF de non salariés

S'agissant des salariés, les contributions légales des employeurs au développement de la formation professionnelle continue sont recueillies par des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) de compétence nationale, interrégionale ou régionale, créés par accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, et faisant l'objet d'un agrément par l'autorité administrative (article L6332-1). L'agrément de ces organismes est depuis la loi du 24 novembre 2009 soumis à des critères précisés et renforcés, et à un seuil minimum de collecte porté à 100 M€ Chaque OPCA conclut avec l'État une convention triennale d'objectifs et de moyens (COM), portant sur « *les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des organismes* » et permettant de faire varier le montant de ses frais de gestion et d'information, dans la limite d'un plancher et d'un plafond (article L6332-1-1 et L6332-6 du Code du travail).

Ces dispositions s'appliquent notamment au FAFSEA, fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles, dont la COM 2012-2014 prévoit le renforcement des actions en direction des petites et moyennes entreprises et des salariés non qualifiés, ainsi qu'un plafonnement global de ses frais d'information et de gestion à 5,52 % de la collecte estimée, auquel s'ajoutent une bonification de 1,5 % pour les années 2012-2014 au titre de Certiphyto, et des frais relatifs aux missions (études, observatoires, diagnostic et services de proximité), fixés à 2,57 % pour 2014.

S'agissant des non-salariés, le Code du travail prévoit que les travailleurs indépendants, ainsi que les membres des professions libérales et des professions non-salariées peuvent créer dans les professions ou branches professionnelles considérées des fonds d'assurance-formation (FAF) de non-salariés, dotés de la personnalité morale, et alimentés par des ressources dégagées par voie de concertation entre les organisations professionnelles intéressées ou les chambres consulaires (articles L6332-9 et L6332-10).

L'article R6332-63 du Code du travail indique que s'appliquent aux fonds d'assurance formation de non-salariés habilités certaines dispositions relatives à la gestion et au contrôle des OPCA, à savoir les articles :

- R. 6332-20, relatif à la dévolution des biens des organismes collecteurs paritaires agréés qui cessent leur activité ;
- R. 6332-22, relatif aux biens nécessaires au fonctionnement des organismes collecteurs paritaires agréés ;

- R. 6332-23, premier alinéa, à R. 6332-25, relatifs aux conditions de prise en charge et de paiement des frais de formation ;
- R. 6332-30 à R. 6332-34, relatifs à la transmission de documents par les organismes collecteurs paritaires agréés ;
- R. 6332-39 à R. 6332-41, relatifs à la comptabilité et au contrôle des comptes des organismes collecteurs paritaires agréés ;
- R. 6332-42, relatif aux ressources des organismes collecteurs paritaires agréés ;
- R. 6332-55 et R. 6332-56, relatifs au contrôle.

Les dispositions relatives aux conventions d'objectifs et de moyens (COM) conclues entre l'État et les OPCA ne leur sont donc pas applicables, le suivi de leur activité étant limité à la transmission d'états statistiques et financiers, certifiés par leur commissaire aux comptes, et portant leur fonctionnement et sur l'emploi des fonds reçus (articles R6332-30 et R6332-31).

L'article R6332-64 du Code du travail porte par ailleurs sur les fonds d'assurance formation de non-salariés destinés à recevoir la contribution des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées, et précise qu'ils ont pour objet exclusif de financer la formation des personnes intéressées, un décret en cours de publication prévoyant de façon complémentaire qu'ils doivent définir « *les services proposés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées* ».

Ces fonds ont des ressources limitativement destinées :

- au financement des frais de fonctionnement des actions de formation et des frais de transport, d'hébergement et d'indemnisation des stagiaires ;
- au financement d'études ou de recherches intéressant la formation ;
- au financement des dépenses d'information et de conseil des non-salariés ;
- au financement des frais de gestion du fonds d'assurance formation.

Ces trois dernières catégories de dépenses font l'objet d'un plafond fixé par arrêté.

L'article R6332-64 fait à cet égard uniquement référence à la contribution prévue à l'article L6331-48 du Code de travail qui concerne les non-salariés autres que ceux de la profession agricole (cf. *infra*), mais il s'est appliqué par extension au FAF des non salariés agricoles, notamment en ce qui concerne le plafonnement des frais d'études, d'information et de gestion.

L'arrêté du 20 septembre 2011 pris en application de cet article fixe ces plafonds, en termes de montants comptabilisés hors taxes, à :

- 4 % de la collecte de l'exercice pour les dépenses d'études et de recherches ;
- 5,7 % de la collecte pour les dépenses d'information et de conseil ;
- 4 % des décaissements de l'exercice (charges comptabilisées au titre de la formation hors information et conseil) pour les dépenses de gestion.

1.3 Les FAF de non-salariés des professions non agricoles

Le Code du travail traite directement des catégories de fonds d'assurance-formation de non-salariés autres que celui de la profession agricole, les dispositions relatives aux non salariés agricoles ayant été reprises par le Code rural et de la pêche maritime (cf. *infra*).

Ces fonds concernent respectivement :

- les travailleurs non salariés immatriculés au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés ;
- les professions libérales ;
- les professions médicales.

Les chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale font l'objet d'une série de dispositions spécifiques (articles R6331-55 et suivants du Code du travail), leurs fonds d'assurance formation étant habilités par la Direction générale des entreprises du Ministère en charge de l'économie.

L'article L6331-48 du Code du travail prévoit pour les travailleurs non-salariés une contribution légale minimale au financement de la formation professionnelle égale à 0,25 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale et à 0,34 % de ce montant lorsqu'ils bénéficient du concours d'un conjoint collaborateur. Ces montants sont ceux qui s'appliquent actuellement aux commerçants, aux professions libérales et aux professions médicales, sachant qu'un décret en cours de publication prévoit que cette contribution puisse être portée à un taux supérieur par arrêté interministériel suite à un accord conclu par les organisations représentatives de chacun des fonds. La contribution des artisans est quant à elle égale à 0,29 % du plafond de la sécurité sociale et elle est prélevée par les centres des impôts. Les indépendants assujettis au régime microsocial (ex-auto-entrepreneurs) versent une contribution particulière, respectivement égale à 0,1 % de leur chiffre d'affaires pour ceux qui relèvent du secteur du commerce et à 0,2 % pour ceux qui ont une activité de prestation de services ou qui sont membres des professions libérales.

Les principaux fonds d'assurance formation de non-salariés sont :

- les FAF concernant les chefs d'entreprises artisanales inscrits au registre des métiers, à savoir :
 - ✓ le FAFCEA (Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale), qui est administré par un conseil d'administration composé de représentants de l'UPA et de la CGPME, et dont l'action se situe au niveau national ;
 - ✓ les 25 Chambres régionales des métiers et de l'artisanat ;
- le FIF-PL (Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux), qui concerne les professions libérales autres que médicales, et compte un peu plus de 500 000 adhérents. Il est administré par un conseil de gestion composé de représentants de chacune des organisations professionnelles adhérentes à l'UNAPL ;
- le FAF PM (Fonds d'assurance formation de la profession médicale) qui concerne les médecins exerçant à titre libéral, et compte environ 118 000 adhérents. Il est administré par un conseil de gestion composé de quatre délégations de syndicats médicaux représentatifs (CSMF, MG France, FMF et SML) ;
- l'AGEFICE (Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise), qui concerne les commerçants et dirigeants non salariés du commerce, de l'industrie et des services, et compte environ 460 000 adhérents. Il est administré par un conseil d'administration composé de représentants du MEDEF, de la CGPME, de l'AFCI et de l'UPA.

2 LES DISPOSITIONS DU CODE RURAL ET DE LA PECHE MARITIME CONCERNANT LA FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES

Les dispositions spécifiques relatives à la formation professionnelle continue des exploitants agricoles ont quant à elles été reprises et précisées, s'agissant de son financement, dans le Code rural et de la pêche maritime.

L'article L718-2-1 de ce Code affirme ainsi que « *les chefs d'exploitation et d'entreprise agricoles bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue* ». Il en est de même pour leurs conjoints ou membres de leur famille non-salariés qui participent à la mise en valeur de l'exploitation, ainsi que pour les conjoints qui ont opté pour le statut de collaborateurs d'exploitation.

La définition de ces catégories de bénéficiaires se réfère au champ d'application du régime de protection sociale des non-salariés des professions agricoles. Il est énoncé aux articles L722-1 à L722-7 du Code rural et de la pêche maritime en ce qui concerne les chefs d'exploitation, pour lesquels est défini un seuil minimum d'assujettissement, fonction de la superficie mise en valeur (qui doit être supérieure à la moitié de la surface minimale d'installation fixée par département et type de production), du temps de travail nécessaire à l'activité (au moins égal à 1200 heures par an) ou du revenu professionnel (au moins égal à l'assiette forfaitaire applicable aux cotisations d'assurance maladie). Sont également inclus dans le champ de la formation professionnelle continue :

- les cotisants de solidarité (exploitants ou chef d'entreprise agricole redevables d'une cotisation non génératrice de droits lorsqu'ils exploitent une surface inférieure au seuil d'assujettissement mais supérieure à 1/8 de la SMI), lorsqu'ils n'ont pas atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite ;
- les conjoints ayant choisi le statut de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole mentionné par l'article L321-5 du Code rural et de la pêche maritime ;
- les conjoints ou membres de la famille présumés participer à la mise en valeur de l'exploitation selon les termes de l'article L732-34.

La participation à la formation est liée au versement d'une contribution obligatoire recouvrée et contrôlée par les caisses de mutualité sociale agricole (MSA) en métropole et par les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) dans les DOM, selon des règles définies au même article (ainsi qu'au plan réglementaire par les articles R718-18, R718-20, R718-22, D718-16 et D718-17), et analysées dans l'annexe 7. Le droit au bénéfice de la formation continue n'est ouvert qu'aux personnes à jour de cette contribution.

Cette contribution est destinée au financement des actions prévues à l'article L6331-1 du Code du travail, qui traite des obligations de l'employeur en matière de développement de la formation continue et renvoie à la fois aux actions de formation dont la liste est énoncée à l'article L6313-1 et au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L6314-1 (cf. *supra*). L'article L718-2-3 du Code rural et de la pêche maritime y ajoute les actions qui ont pour objet de permettre aux créateurs ou repreneurs d'exploitations ou d'entreprises agricoles d'acquérir les compétences et connaissances prévues pour bénéficier de la politique d'installation.

Le montant de la contribution est reversé, aux termes de l'article R718-19 du Code rural et de la pêche maritime, au fonds d'assurance-formation que l'État habilite à cet effet par voie d'arrêté (ou, s'agissant des exploitants de cultures marines, au fonds compétent pour les chefs d'exploitation et travailleurs indépendants de la pêche maritime). Ce FAF est créé par les organisations syndicales les plus représentatives de l'agriculture et par l'assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA). VIVEA a ainsi été habilité par l'arrêté du 30 novembre 2001, qui a en même temps retiré l'habilitation consentie au précédent fonds d'assurance-formation des exploitants, à savoir le FAFEA (cf. annexe 6).

Ce fonds se voit, comme l'ensemble des FAF de non salariés, appliquer certaines dispositions du Code du travail relatives aux OPCA, mais dont la liste énumérée à l'article R718-19 du Code rural et de la pêche maritime diffère quelque peu de celle mentionnée par l'article R6332-63 du Code du travail (cf. *supra*). Les principales dispositions applicables concernent à cet égard :

- les règles de non cumul des fonctions de salarié d'un OPCA et d'un établissement de formation ou de crédit, et de transparence en cas de cumul éventuel des fonctions d'administrateur dans ces organismes ;
- l'interdiction de posséder des biens autres que ceux nécessaires au fonctionnement de l'organisme ;
- la dévolution de ces biens à un organisme de même nature en cas de cessation d'activité ;
- la publication au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de la liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes, de la liste des organismes de formation bénéficiaires des fonds de l'organisme collecteur et de leur montant, ainsi que des comptes annuels de cet organisme accompagnés du rapport du commissaire aux comptes ;
- le paiement des frais de formation après réalisation de la prestation et sur transmission de pièces justificatives ;
- la possibilité de demander aux prestataires de formation une copie des feuilles d'émargement ;
- la transmission avant le 31 mai de chaque année au ministère chargé de la formation professionnelle d'un état statistique et financier, certifié par le commissaire aux comptes, et permettant de suivre le fonctionnement de l'organisme collecteur et d'apprécier l'emploi des fonds reçus ;
- la transmission pour accompagner cet état, après délibération du conseil d'administration, d'une note présentant les principales activités de l'organisme, et d'un rapport du commissaire aux comptes sur l'évolution des charges et l'organisation du contrôle interne ;
- l'application des normes comptables et des modalités de contrôle des comptes prévues pour les OPCA.

ANNEXE 6

LE STATUT ET LE FONCTIONNEMENT DU FONDS D'ASSURANCE FORMATION VIVEA

Le Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant VIVEA est le fonds d'assurance formation habilité depuis 2001 pour les actifs non-salariés de la profession agricole. Il a été constitué pour prendre la suite du Fonds d'assurance formation des exploitants agricoles (FAFEA) qui a vu son habilitation retirée et dont les biens lui ont été dévolus.

L'organisation et le fonctionnement de VIVEA reposent sur des structures nationales, régionales et départementales dont le rôle est précisé par ses statuts et son règlement intérieur.

VIVEA définit sa politique de formation en établissant un plan stratégique triennal (PST), qui se traduit dans un appel d'offre permanent et des appels d'offre spécifiques, lancés au niveau national ou régional. Il a engagé une série de partenariats avec des organismes proches des exploitants agricoles afin de développer l'accès à la formation et l'émergence de formations innovantes.

1 LA CREATION DU FAF VIVEA

Le Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant VIVEA a été constitué par convention entre les quatre syndicats représentatifs la profession agricole - Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), Jeunes agriculteurs (JA), Confédération paysanne et Coordination rurale -, et deux organisations agricoles à vocation générale - l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole (CNMCCA).

Ce fonds a été habilité au niveau national pour le champ des « *actifs non-salariés des entreprises agricoles* » par un arrêté du 30 novembre 2001 signé du ministre de l'agriculture et de la pêche et de la secrétaire d'État en charge de la formation professionnelle

Cet arrêté a en même temps retiré l'habilitation du Fonds d'assurance formation des exploitants agricoles (FAFEA), accordée par l'arrêté du 23 mars 1993, pris en application du décret du 3 mars 1993 relatif à la participation des chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles au développement de la formation professionnelle continue.

Ce fonds a en effet connu une phase critique, pendant laquelle ont été relevés des dysfonctionnements majeurs, tant en ce qui concerne son organisation administrative et financière et sa gouvernance, que ses coûts de fonctionnement et son équilibre financier.

Le retrait de l'agrément du FAFEA a été suivi d'une procédure de liquidation à l'amiable et de dévolution à VIVEA de ses biens, engagements de formation et contrats en cours. Cette procédure de dévolution a été achevée à titre définitif en janvier 2006.

2 LES MISSIONS ET L'ORGANISATION DE VIVEA

2.1 Les missions de VIVEA

Le FAF VIVEA s'est vu donner pour mission d'accompagner les chefs d'entreprise du secteur agricole et leurs conjoints dans le développement de leurs compétences et le financement de leur formation professionnelle continue. Cette mission recouvre :

- la mutualisation de la contribution formation professionnelle continue versée par les chefs d'exploitation et leurs collaborateurs familiaux (cf. annexe 7) ;
- l'étude des besoins en compétences des contributeurs par des activités de veille et de prospective sur les métiers ;
- l'orientation de l'offre de formation à travers une expertise en ingénierie de formation ;
- l'achat de prestations de formation aux organismes de formation habilités ;
- la recherche et la gestion de cofinancements nationaux ou européens.

VIVEA est compétent sur l'ensemble du territoire, y compris les DOM. Il reçoit la contribution prévue par l'article L718-2-1 du Code rural et de la pêche maritime, ainsi que diverses aides ou subventions liées à des cofinancements publics. Il peut les affecter, dans la limite des plafonds prévus par la réglementation (cf. annexe 5) :

- au financement des coûts des actions de formation menées au bénéfice des contributeurs ;
- au financement d'études et de recherche intéressant la formation ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des contributeurs en matière de formation ;
- à ses frais de gestion et au versement d'indemnités aux élus qui siègent dans ses instances.

2.2 Les organes délibérants nationaux

Les statuts de VIVEA, votés en décembre 2009, et complétés par un règlement intérieur de 2010, confirment la constitution de ce fonds d'assurance formation par les quatre organisations syndicales représentatives et les deux organisations agricoles à vocation générale citées précédemment.

Ils le dotent d'un Conseil d'administration dont les membres sont désignés pour trois ans par leurs organisations respectives, dans le cadre de deux collèges. Ce Conseil est composé :

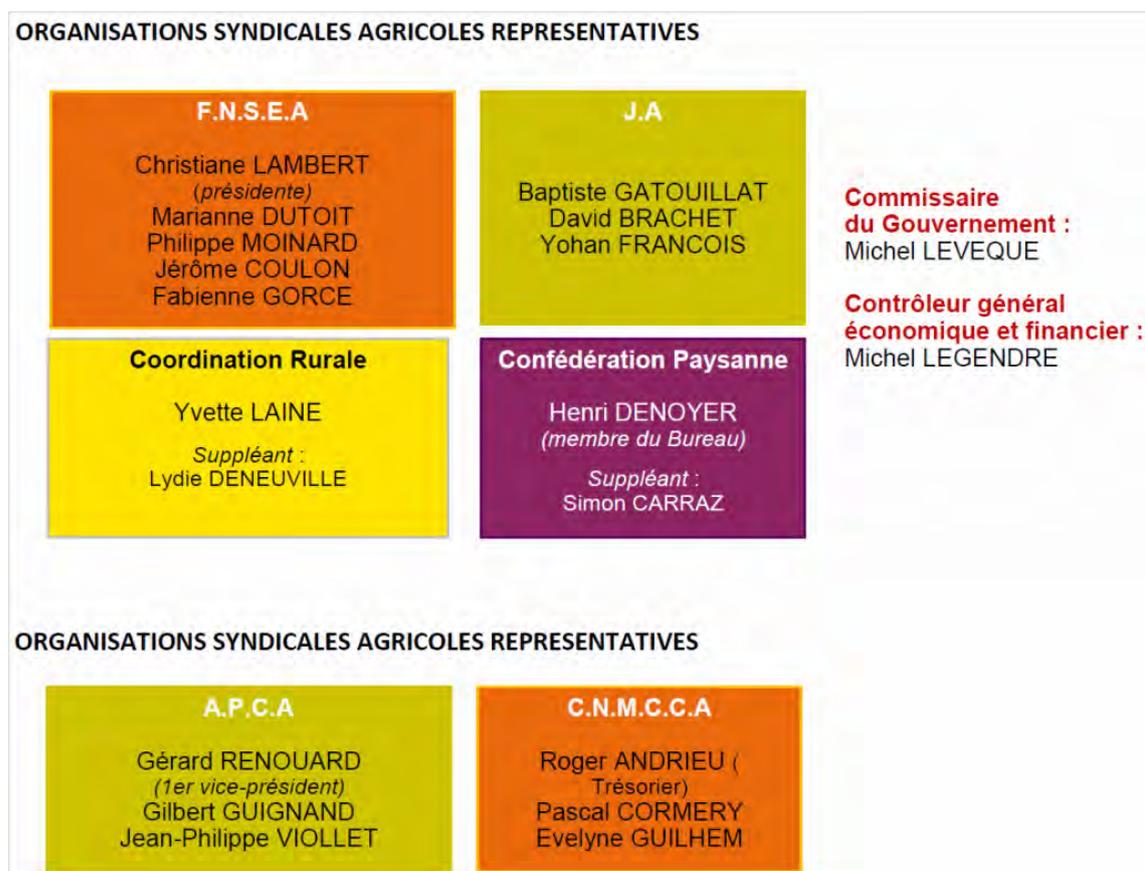
- de 10 sièges répartis selon les résultats obtenus par chaque organisation syndicale aux élections aux Chambres d'agriculture ;
- de 6 sièges dévolus pour moitié à l'APCA et pour moitié à la CNMCCA.

Un Contrôleur d'État désigné par le ministère chargé des finances et un Commissaire du Gouvernement désigné par le ministère chargé de l'agriculture y participent avec voix consultative.

Le Conseil d'administration élabore le cadre de la formation professionnelle continue des contributeurs et en définit les orientations stratégiques. Il vote le budget annuel et le programme d'activité de l'organisme, approuve ses comptes et son rapport d'activité, et définit ses procédures et modalités de fonctionnement, notamment les critères et priorités de financement des formations. Il valide la composition des Comités territoriaux et leur attribue des enveloppes financières annuelles (cf. *infra*)

Il choisit en son sein un bureau de six membres, comportant au moins un représentant de chaque organisation signataire, dont un(e) président(e), deux vice-président(e)s et un(e) trésorier(e). Sa présidente est depuis 2005 Mme Christiane LAMBERT, qui siège au titre de la FNSEA (graphique 1).

Graphique 1 : Le Conseil d'administration de VIVEA en 2015



Source : VIVEA

2.3 Les Comités territoriaux

Au niveau territorial, VIVEA est organisé en Comités régionaux, et, dans certaines régions en Comités départementaux.

Le choix a été ouvert aux élus territoriaux :

- soit de conserver une double organisation en Comités régionaux et départementaux, les premiers ayant un rôle d'impulsion, de coordination et de concertation auprès des seconds ;
- soit de ne plus avoir de Comités départementaux, les Comités régionaux étant alors complétés par des Commissions consultatives départementales, animées par l'équipe technique de VIVEA.

Au total, VIVEA compte aujourd'hui :

- 11 comités régionaux et 35 comités départementaux ;
- 15 comités régionalisés et 55 commissions consultatives départementales (graphique 2).

Cette organisation suscite aujourd'hui des questionnements, dans un contexte où la réforme territoriale va concerner une grande part des interlocuteurs territoriaux de VIVEA (Conseils régionaux, services déconcentrés de l'État, Chambres d'agriculture...).

Pour chacune de ces instances, les chambres d'agriculture et la CNMCCA mandatent chacune 3 membres, les syndicats agricoles représentatifs (FRSEA ou FDSEA, JA, Confédération paysanne et Coordination rurale) se répartissant les 10 autres sièges en fonction des résultats des élections aux chambres d'agriculture.

Graphique 2 : Les Comités territoriaux de VIVEA



Source : VIVEA

Les Comités territoriaux n'ont plus depuis 2011 de rôle direct dans le choix des organismes et des actions de formation financées par VIVEA. Leur mission principale est d'orienter la politique de formation territoriale en établissant, à partir du plan stratégique national, des priorités à travers des plans régionaux de développement de la formation (PRDF), et en fixant les enveloppes financières consacrées à chacune de ces priorités à partir de la dotation annuelle qui leur est attribuée, ces enveloppes pouvant être réajustées en cours d'année. Les comités régionaux décident également du lancement d'appels d'offre spécifiques sur des sujets d'intérêt particulier ou ayant donné lieu à un travail partenarial, notamment en termes d'ingénierie de formation.

2.4 L'organisation administrative de VIVEA

Les statuts de VIVEA veulent clairement distinguer l'élaboration des politiques de formations, qui relève du Conseil d'administration et des Comités territoriaux, et la mise en œuvre technique, administrative et financière de ces politiques, qui est du ressort d'une équipe de salariés placés sous l'autorité d'un(e) directeur(ice) général(e), agissant sous l'autorité de la Présidente.

La structure administrative de VIVEA, dont la directrice générale est Mme Béatrice DINGLI, comprend 74 salariés, répartis entre le siège parisien et cinq délégations interrégionales. Le siège regroupe la direction générale, à laquelle sont rattachés des responsables pour la communication et la qualité, et deux directions transversales : la direction administrative et financière (DAF) et la direction ingénierie et formation (DIF).

Les cinq délégations interrégionales couvrent respectivement le Nord-Ouest, l'Ouest, l'Est, le Sud et le Sud-Est, et le cas échéant, certains départements d'Outre-mer. La délégation Sud-Est de VIVEA a ainsi en charge le financement des formations en Martinique et en Guadeloupe, la gestion des dossiers faisant l'objet d'une délégation au FAFSEA ; la délégation Sud a quant à elle en charge le suivi de la Réunion et la délégation Ouest de la Guyane (graphique 3).

Graphique 3 : Les délégations interrégionales de VIVEA



Source : VIVEA

Chaque délégué(e) coordonne une équipe de conseiller(ère)s et d'assistant(e)s répartis sur le territoire, avec en moyenne un(e) conseiller(ère) pour trois départements. Les conseiller(ère)s impulsent et mettent en œuvre des actions de développement de la formation en lien avec les Comités territoriaux, notamment à travers le lancement et le suivi d'appels d'offre spécifiques. Les assistant(e)s instruisent au plan administratif et financier les demandes de financement correspondant aux priorités de l'appel d'offre permanent, eu égard aux règles d'imputabilité et d'éligibilité définies par VIVEA.

La distinction entre les responsabilités respectives des équipes administratives et des comités départementaux est devenue plus nette depuis 2011, dans la mesure où les conseillers ont été regroupés dans les délégations interrégionales, et où les procédures d'achat de formation sont mises en œuvre sous l'entière responsabilité de la direction nationale de VIVEA, sur la base du travail d'instruction des dossiers conduit par les assistant(e)s dans ces délégations.

3 LA DETERMINATION DE LA POLITIQUE D'ACHAT DE FORMATION DE VIVEA

VIVEA finance des formations répondant à des appels d'offre nationaux ou régionaux, et qui sont de deux types : un appel d'offre permanent (AOP) qui décline les priorités du plan stratégique de VIVEA (PST), et des cahiers des charges spécifiques, lancés au niveau national ou régional.

3.1 Le plan stratégique triennal (PST) de VIVEA et son appel d'offres permanent

Les priorités de VIVEA en matière d'achat de formation sont déclinées dans un plan stratégique triennal (PST). Celui-ci est élaboré sous l'égide d'un groupe de travail national comprenant des représentants de chaque organisation syndicale ou professionnelle agricole représentée au Conseil d'administration, en se fondant sur les contributions, d'une part de ces organisations, et d'autre part des Comités régionaux et départementaux, à partir d'une grille de questionnement nationale. Le PST, dont la durée est de 3 ans, résulte de la synthèse de ces contributions, établie par consensus au sein du groupe. Le lancement du processus est en cours pour le PST 2016-2018, des remontées régionales étant attendues pour septembre 2015.

Le plan stratégique de VIVEA est décliné en « *priorités* », de formulation relativement générale, et qui peuvent être nouvelles ou récurrentes. Ainsi, par rapport aux plans stratégiques 2007-2009 et 2010-2012, le PST 2013-2015 actuellement en cours a retenu de façon explicite de nouvelles priorités comme les modes de production et d'organisation innovants, tout en conservant des thèmes récurrents, comme le pilotage stratégique de l'exploitation, mais aussi l'amélioration des compétences techniques des exploitants. Ces priorités correspondent à des « *domaines de compétences* », qui peuvent être suivis d'un plan stratégique à l'autre, et qui visent à orienter de façon plus précise les cahiers des charges correspondants. Le plan stratégique définit également des publics prioritaires et des modalités ou dispositifs de formation à privilégier.

Ces priorités thématiques sont directement reprises dans l'appel d'offre permanent de VIVEA (tableau 1). Elles donnent lieu à des prises en charge tarifaires fixées au niveau national, et modulées en fonction de chaque domaine de compétences. Elles sont déclinées par les Comités territoriaux de VIVEA dans des plans de développement de la formation dans les territoires (PDFT), où chaque priorité fait l'objet d'une fiche, actualisée chaque année, qui sert de base à l'achat des formations. Ce sont également les Comités qui déterminent tous les ans les enveloppes prévisionnelles affectées à chaque priorité, les délégations régionales prenant les décisions de financement sur la base des dossiers déposés chaque mois par les organismes de formation.

Pour la période 2013-2015, les priorités thématiques du PST sont au nombre de huit, et recouvrent les domaines de compétences ci-après (tableau 1). Il est à noter que la priorité n°5 s'inscrit dans le cadre de la convention que VIVEA a signé avec France Agri Mer en application du plan d'action national Écophyto 2018, afin de financer les voies de formation permettant l'acquisition du Certiphyto, certificat autorisant les usages professionnels des produits phytopharmaceutiques.

Tableau 1 : Les priorités et les « domaines de compétences » de l'appel d'offre permanent de VIVEA

Priorité de l'appel d'offres permanent VIVEA (P1 à P8)	Domaines de compétences - Thématiques de formation
P1. PILOTAGE ET STRATEGIE D'ENTREPRISE	Approche globale de l'entreprise
	Fiscalité juridique
P2. COMPETITIVITE DE L'ENTREPRISE	Gestion analyse économique
	Commercialisation - Marketing
	Accueil et tourisme
	Agriculture de services
	Valorisation non alimentaire des productions agricoles
	Qualité
	Communication expression (1) : Technique de négociation
P3. MODES DE PRODUCTION INNOVANTS	Langues
	Environnement (1)
P4. MODES D'ORGANISATION INDIVIDUELS ET COLLECTIFS NOVATEURS	Techniques production animale (1) - Approche de la conduite d'élevage prenant en compte le bien-être et la santé animale (dont éthologie et CAPTAV) - Conduite des élevages permettant de bonnes pratiques environnementales (gestion des effluents d'élevage...) et plus d'autonomie alimentaire et énergétique des exploitations (système herbager,...)
	Techniques production végétale (1) - Agronomie - Techniques liées à l'agriculture biologique, à l'agriculture raisonnée, à l'agriculture durable, à l'agriculture écologiquement intensive, agro écologie, - Techniques "alternatives " utilisant les leviers agronomiques
P5. CERTIPHYTO	GRH
	Santé - Sécurité
	Communication expression (2)
	Développement personnel Gestion du stress, relation à l'autre, ... en lien avec l'activité professionnelle
	Agriculture et territoire
Priorité de l'appel d'offres permanent VIVEA (P1 à P8)	Environnement (2) Formation préparatoire au Certiphyto voie C et D, pour les décideurs en exploitations agricoles et pour les prestataires de services (paysagistes, entrepreneurs des territoires)
Priorité de l'appel d'offres permanent VIVEA (P1 à P8)	Domaines de compétences - Thématiques de formation

P6. AMELIORER SA TECHNICITE	Comptabilité
	Informatique et NTIC
	Techniques production animale (2) hors Priorité 3
	Techniques production végétale (2) hors Priorité 3
	Transformation
	Entretien - Maintenance
	Conduite d'engins et permis
	Formation "B96"
	Permis BE (Ancien EB)
	Permis C1
	Permis C1E
	Permis C
	Permis CE
	Permis D1
	Permis D1E
	Permis D
	Permis DE
	FIMO marchandises ou voyageurs
FCOS marchandises ou voyageurs	
CACES, autres permis ou certificats de conduite	
P7. RENOUVELLEMENT DES GENERATIONS	Approche globale de l'entreprise Fiscalité juridique GRH Gestion Analyse économique Agriculture et territoire
P8. EVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS QUALIFICATION	Bilans de compétences VAE Reconversion domaines non agricoles

Source : VIVEA

Les publics reconnus comme prioritaires par le PST 2013-2015 sont par ailleurs : les personnes en démarche de création d'entreprise, les créateurs d'entreprise depuis moins de 5 ans, les futurs cédants, les contributeurs et contributrices fragilisés, et les publics prenant en compte autant les femmes que les hommes.

S'agissant des modalités de formation, le PST de VIVEA maintient la priorité donnée aux formations collectives en présentiel, mais affiche pour objectif de développer aussi les dispositifs individualisés, les pratiques participatives, l'évaluation des acquis, les formations innovantes et les démarches de certification.

3.2 Les autres éléments de la politique d'achat de formation de VIVEA

Parallèlement à l'AOP, des appels d'offre spécifiques sont lancés, au niveau national ou à l'initiative des Comités régionaux, sur des priorités que VIVEA souhaite particulièrement soutenir ou qui ont donné lieu à des investissements spécifiques en matière d'ingénierie de formation (analyse des besoins, expérimentation, évaluation). Ils peuvent prendre la forme d'appels à propositions visant à recueillir des projets de formation sur la base d'un cahier des charges précis, d'appels à intention visant à identifier des intentions de travail susceptibles déboucher sur un projet en mobilisant des prescripteurs, des experts, des professionnels et des organismes de formation, ou enfin d'actions d'intérêt national ou régional visant à impulser et à soutenir des formations expérimentales correspondant aux priorités. Ces appels d'offre donnent lieu à une tarification spécifique, propre à chaque cas de figure.

Les appels d'offre spécifiques lancés au niveau national pour l'année 2015 ont par exemple pour thème, s'agissant des exploitants agricoles :

- l'innovation en formation (expérimentation d'actions aux modalités pédagogiques innovantes) ;
- une première approche des mesures de la réforme de la PAC ;
- l'antibiorésistance ;
- l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) et la gestion de l'information ;
- l'efficacité technique et la compétitivité économique des élevages de bovins viande ;
- la compétitivité économique des exploitations productrices de fruits.

VIVEA a également piloté jusqu'en 2014 des appels d'offre correspondant aux priorités des fonds structurels européens (FEADER et FSE) et recueillant des cofinancements de leur part, mais ceux-ci ne seront pas renouvelés sous la même forme suite à la réforme de ces fonds (exclusion de la formation des exploitants agricoles du champ du FSE, pour l'essentiel, et transfert aux Conseils régionaux de l'instruction des dossiers du FEADER).

VIVEA prend par ailleurs en charge un nombre limité de demandes individuelles, correspondant à des actions de formation à distance ou à des prestations dites « *rattachables* », qui permettent la prise en compte directe des besoins individuels des stagiaires ou visent à accompagner le transfert des acquis de formation en situation professionnelle.

Enfin, il faut signaler que VIVEA a souhaité s'engager, dans une perspective de « *qualité* », dans une démarche qui renforce la professionnalisation des organismes de formation et la conformité de leur activité. Le choix a été fait de recourir à une démarche de certification fondée sur un référentiel externe, établi avec la société SGS, et qui comporte 23 engagements répartis en six axes (étude des besoins, mobilisation et recrutement, moyens pédagogiques, pratiques d'évaluation, modalités de sous-traitance, engagements envers le financeur). Une reconnaissance des autres certifications qualité a également été engagée, sous des conditions de proximité avec le référentiel SGS et de respect d'indicateurs concernant le taux de satisfaction des stagiaires, ainsi que l'acceptation, la réalisation et la conformité administrative des actions de formation. Les organismes de formation sont incités à s'engager dans cette démarche par des tarifs de prise en charge plus favorables.

4 LES PARTENARIATS ENGAGES PAR VIVEA

Avec l'objectif d'étendre l'accès à la formation et de favoriser l'émergence de pratiques pédagogiques innovantes, VIVEA a conclu des conventions de partenariat avec des organismes proches des exploitants agricoles et susceptibles de jouer un rôle de prescripteur en la matière. Au niveau national, les principaux partenariats engagés concernent les réseaux des groupes de développement agricole, celui des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), l'organisation représentative des coopératives agricoles (Coop de France) et la MSA (encadré).

Encadré

Les principaux partenariats engagés par VIVEA au niveau national

Une convention de partenariat est en cours entre VIVEA et l'association Trame, la FNGEDA et l'ANCEMA. Trame est une association nationale de développement agricole et rural, qui vise à accompagner l'innovation en agriculture à travers des groupes de développement agricole. La FNGEDA fédère 450 groupes de développement agricole, à travers des fédérations départementales et régionales, et des groupes thématiques nationaux. L'Ancema est une association nationale des cercles d'échanges et de machinisme agricole. Ceux-ci regroupent des agriculteurs, seuls ou associés, et des entrepreneurs de travaux agricoles, afin de les mettre en relation en vue de la réalisation de travaux agricoles. La convention de partenariat a pour ambition de développer la synergie entre la formation des agriculteurs et les groupes de développement. Elle vise également à développer les collaborations entre Trame, ses réseaux et VIVEA sur des thématiques de formations émergentes, l'acquisition de compétences de pilotage d'entreprise, ainsi que l'égalité d'accès à la formation pour les femmes et les hommes.

VIVEA a par ailleurs conclu en octobre 2014 un accord-cadre avec la FNCUMA afin de développer la formation des agriculteurs dans le réseau des CUMA. Cet accord, d'une durée de trois ans, renouvelle un premier accord-cadre signé en 2010. Il prévoit deux volets : le premier, centré sur la formation, qui est axé sur la stratégie et la gestion des coopératives, la gestion des ressources et le raisonnement de la mécanisation ; le deuxième, consacré à la prospective et aux échanges et centré sur l'émergence des besoins, notamment dans les domaines de l'autonomie énergétique et des éco-innovations en agriculture. Des accords-cadres ont été en même temps signés avec la FRCUMA en Auvergne et en Rhône-Alpes.

Un accord-cadre a également été signé entre VIVEA et Coop de France le 27 février 2015, renouvelant un premier accord signé en 2010. Coop de France est l'organisation professionnelle représentative des coopératives agricoles françaises, et entend mener une stratégie de soutien au développement agricole et à l'innovation, dont la formation est partie intégrante, dans un contexte où les coopératives sont confrontées aux mutations et aux incertitudes des marchés internationaux. Cet accord-cadre vise à :

- intensifier les collaborations entre VIVEA et les organismes économiques que sont les coopératives, en vue de développer l'accès à la formation ;
- intégrer dans les stratégies des coopératives la formation comme moyen de développement des compétences de leurs adhérents, en privilégiant notamment leur rôle de prescripteurs ;
- promouvoir l'approche collective et le transfert de compétences via le groupe en formation ;
- accompagner les coopératives dans l'acquisition des compétences de leurs administrateurs afin de conduire au mieux leurs missions.

Un partenariat institutionnel existe enfin entre VIVEA et la MSA, à travers une « charte de partenariat » signée en septembre 2009. Celle vise à développer quatre types d'action :

- l'accès à la formation de la population agricole non salariée ;
- l'amélioration des conditions de travail et de vie ;
- l'anticipation des situations de vulnérabilité ;
- l'accompagnement des adhérents en difficulté.

La charte intègre des axes de travail portant notamment sur :

- l'anticipation des risques liés aux situations de crise et la construction de dispositifs de formation pour

venir en appui des exploitants fragilisés et accompagner la prévention des risques professionnels ;

- ▶ l'information des contributeurs sur la formation et leur orientation vers les dispositifs adaptés.

Cette charte a été déclinée dans des accords locaux et a donné lieu à un bilan des actions réalisées entre 2011 et 2013. Ce bilan met en évidence certaines actions significatives, mais en nombre relativement limité. Par exemple seules 12 caisses de MSA ont des échanges réguliers avec VIVEA et 9 ont mené des actions pour anticiper l'accompagnement des situations de crise. 14 Caisses de MSA ont mis en place en lien avec VIVEA des actions visant à accompagner les agriculteurs en difficulté ou à prévenir les risques professionnels, et 8 accompagnent les bénéficiaires du RSA dans la prise en charge de formations. Enfin, 21 caisses de MSA réalisent des actions d'information sur la formation *via* l'envoi de documents ou leur site Internet.

ANNEXE 7

LE CADRE FINANCIER DE LA FORMATION CONTINUE DES EXPLOITANTS AGRICOLES : LA CONTRIBUTION LEGALE OBLIGATOIRE ET LE CREDIT D'IMPOT

Le financement de la formation des exploitants agricoles se fonde sur deux dispositions législatives principales : celles du Code rural et de la pêche maritime relatives à la contribution légale obligatoire reversée au fonds d'assurance formation habilité, et, de façon plus limitée, celles du Code général des impôts relatives au crédit d'impôt pour la formation des dirigeants d'entreprise.

1. LA CONTRIBUTION LEGALE OBLIGATOIRE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le droit à la formation professionnelle continue des chefs d'exploitation et d'entreprise agricoles et de leurs collaborateurs familiaux non-salariés est, aux termes de l'article L718-2-1 du Code rural et de la pêche maritime, lié au versement d'une contribution obligatoire, dont le champ et le taux minimum sont prévus au même article, et dont le cadre réglementaire est précisé les articles R718-18, R718-20, R718-22, D718-16 et D718-17 de ce Code (cf. annexe 5).

Cette contribution, qui est recouvrée et contrôlée par les caisses de mutualité sociale agricole (MSA) en métropole et par les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) dans les DOM, a un champ et des règles proches de celles qui s'appliquent aux cotisations au titre du régime de protection sociale des non-salariés agricoles et à la cotisation de solidarité prévue à l'article L731-23, mais avec certaines spécificités.

1.1 Les règles de champ et d'assiette

La contribution couvre le même champ que celui de la formation professionnelle continue défini à l'article 718-2-1 du Code rural et de la pêche maritime (cf. annexe 5), mais des règles différentes s'appliquent aux chefs d'exploitation et aux autres cotisants.

Les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole qui satisfont au seuil minimum d'assujettissement au régime de protection sociale des non-salariés des professions agricoles, (superficie mise en valeur supérieure à la moitié de la surface minimale d'installation, ou temps de travail nécessaire à l'activité au moins égal à 1200 heures par an ou revenu professionnel au moins égal à l'assiette forfaitaire applicable aux cotisations d'assurance maladie) sont en France métropolitaine assujettis à une contribution assise sur leurs revenus professionnels, dans la limite d'un montant minimal et d'un montant maximal fixés par décret par référence au montant annuel du plafond de la sécurité sociale (cf. *infra*).

Les revenus professionnels considérés sont ceux qui servent de base au calcul des cotisations des exploitants agricoles. Ils sont définis aux articles L731-14 à L731-22 du même Code (encadré).

Encadré

Les revenus professionnels pris en compte pour l'assiette des cotisations sociales et de la contribution formation des exploitants agricole

Les revenus retenus pour la détermination de l'assiette des cotisations sont :

- les revenus soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires agricoles, avec la possibilité pour les exploitants d'opter pour une déduction de ces derniers d'une partie des revenus cadastraux des terres qu'ils mettent en valeur et dont ils sont propriétaires (déduction de la « *rente du sol* ») ;
- les revenus provenant des activités non salariées agricoles et soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéficiaires non commerciaux (BNC) ;
- les rémunérations (traitements, remboursements forfaitaires de frais et autres rémunérations) allouées aux gérants et associés de certaines sociétés, provenant des activités non salariées agricoles et soumises à l'impôt sur le revenu ;
- pour le montant excédant 10 % du capital social et des sommes versées en compte courant qu'ils détiennent :
 - les revenus de capitaux mobiliers perçus par le chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, son conjoint, ou son partenaire d'un PACS ou ses enfants mineurs ainsi que les intérêts, arrérages, primes de remboursement mentionnés à l'article 124 du Code général des impôts ;
 - en cas d'exploitation sous forme d'une société passible de l'impôt sur le revenu, la part des revenus relevant des bénéficiaires agricoles, des BIC ou des BNC perçus par le conjoint ou le partenaire d'un PACS ou par les enfants mineurs du chef d'exploitation, lorsqu'ils sont associés de la société.

Les revenus pris en compte sont les revenus professionnels nets retenus pour le calcul de l'impôt sur le revenu. Ils ne tiennent pas compte des reports déficitaires, des plus-values et moins-values professionnelles, ainsi que de financements spécifiques comme la dotation d'installation aux jeunes agriculteurs. Ils sont majorés des déductions et abattements liés à des dépenses non nécessitées par l'exercice de la profession (à l'exception des déductions pour investissement et pour aléas prévues par le CGI), ainsi que des revenus perçus par le chef d'exploitation en contrepartie de la location de terres ou de biens mis à la disposition d'une exploitation à laquelle il participe.

Les revenus professionnels pris en compte sont, en règle générale, la moyenne des revenus professionnels des trois années antérieures à celle pour laquelle les cotisations sont dues. Lorsque la durée d'assujettissement ne permet pas de connaître ces revenus, les cotisations sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire et font ensuite l'objet d'une régularisation. Les exploitants agricoles peuvent cependant opter par dérogation pour une assiette de cotisations constituée des revenus professionnels de l'année précédente ; cette « *option annuelle* » vaut pour une durée de 5 ans. D'après la MSA, plus de huit chefs sur dix avaient en 2013 conservé la moyenne triennale pour le calcul de leurs cotisations sociales³².

Pour les chefs d'exploitation exerçant dans les DOM, la contribution varie avec le montant de la surface pondérée de l'exploitation, c'est-à-dire de la surface calculée à partir de critères tenant compte de la nature des productions végétales et animales, et établie à partir de coefficients de pondération fixés pour chaque département.

³² Direction des Études, des répertoires et des statistiques de la MSA, « Les exploitants et entrepreneurs agricoles en 2013 », *Étude*, janvier 2015.

Trois autres catégories de personnes sont par ailleurs assujetties au versement d'une contribution minimale fixée par référence au plafond de la sécurité sociale :

- les conjoints ayant choisi le statut de collaborateur d'exploitation agricole (article L331-5) ;
- les conjoints ou membres de la famille présumés participer à la mise en valeur de l'exploitation (article L732-34) ;
- les cotisants de solidarité (exploitants tenus de verser une cotisation non génératrice de droits lorsque la surface mise en valeur est comprise entre 1/8 de la SMI et le seuil d'assujettissement), à l'exception de ceux ayant atteint l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite.

Cette dernière condition n'est ainsi formulée que depuis la loi du 13 octobre 2014, la contribution formation étant auparavant prélevée par la MSA sur l'ensemble des cotisants de solidarité âgés de moins de 65 ans, et non seulement sur ceux qui n'ont pas atteint l'âge légal d'ouverture des droits, à savoir 62 ans en 2015.

1.2 Les taux de contribution

1.2.1 En métropole

Pour les chefs d'exploitation et d'entreprise agricole de métropole, le taux de la contribution est établi en pourcentage des revenus professionnels, suite à une délibération du Conseil d'administration de VIVEA. Compte tenu du développement de l'activité de l'organisme, celui-ci l'a porté de 0,36 % en 2008 à 0,45 % en 2009 et 0,49 % entre 2010 et 2013.

Les besoins de financement anticipés suite aux prévisions financières de VIVEA l'ont conduit à souhaiter relever de nouveau sensiblement ce taux, à 0,61 % pour 2014, puis à 0,72 % pour 2015. Bien que ces deux relèvements aient fait l'objet de la même décision du Conseil d'administration en date du 26 juin 2013, seul le premier a été appliqué, y compris pour 2015, compte tenu des résultats excédentaires de VIVEA en 2014 et de l'attente de la décision des pouvoirs publics concernant les taux « *plancher* » et « *plafond* ».

En effet, ce taux de contribution sur les revenus professionnels s'applique dans la limite de montants minimum et maximum, fixés par décret, et définis quant à eux en référence au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Au cours des années passées, ces montants « *plancher* » et « *plafond* » ont été déterminés par l'État sur proposition de VIVEA. Celui-ci a ainsi demandé le relèvement :

- de la contribution minimale : de 0,10 % du PASS en 2009 à 0,137 % de 2010 à 2013, puis à 0,17 % en 2014, en souhaitant qu'elle soit ensuite portée à 0,20 % en 2015 ;
- de la contribution maximale : de 0,52 % du PASS en 2009 à 0,75 % de 2010 à 2013, puis à 0,89 % en 2014, la demande étant de la porter à 1,03 % en 2015.

Or, seule la première tranche des augmentations demandées en 2013 pour les années 2014 et 2015 a aujourd'hui été validée par les ministres de l'agriculture et du travail.

Suite au décret du 27 décembre 2013 (article D718-16 du Code rural et de la pêche maritime), les montants « *plancher* » et « *plafond* » s'appliquant à la contribution formation professionnelle des exploitants agricoles sont ainsi fixés à 0,17 % et 0,89 % du PASS, soit pour l'année 2015 respectivement 64,67 € et 338,55 € (tableau 1). Ces montants étaient (en euros courants) de respectivement 50,73 et 277,74 € en 2013.

La contribution minimale due par les conjoints collaborateurs d'exploitation, les aides familiaux et les cotisants de solidarité est quant à elle restée fixée par les textes réglementaires à 0,137 % du PASS, soit 52,11€ en 2015 (tableau 1). Cela pose toutefois un problème particulier, dans la mesure où VIVEA et la MSA ne semblent pas avoir eu connaissance que les textes comportaient désormais un « *double plancher* » : une contribution minimale unique a donc comme à l'habitude été prélevée en 2014 et 2015 sur tous les cotisants concernés, soit en l'occurrence 0,17 % du PASS.

Tableau 1 : Évolution des taux de la contribution formation des agriculteurs de 2009 à 2015

Années	Taux de contribution (en % des revenus professionnels)	Montant minimum pour les chefs d'exploitation	Montant maximum pour les chefs d'exploitation	Montant pour les conjoints collaborateurs, aides familiaux et cotisants de solidarité
2008	0,36 %	0,07 % du PASS	0,36 % du PASS	0,07 % du PASS
2009	0,45 %	0,10 % du PASS	0,52 % du PASS	0,10 % du PASS
2010-2013	0,49 %	0,137 % du PASS	0,75 % du PASS	0,137 % du PASS
2014-2015	0,61 %	0,17 % du PASS	0,89 % du PASS	0,137 % du PASS selon les textes et 0,17 % du PASS appliqués dans les faits
Pour mémoire : Proposition VIVEA pour 2015	0,72 %	0,20 % du PASS	1,03 % du PASS	0,20 % du PASS

Source : Conseil d'administration de VIVEA et Code rural et de la pêche maritime (article D718-16).

1.2.2 Dans les DOM

Sur demande de VIVEA, le gouvernement a également relevé, par décret du 27 décembre 2013 (article D718-17 du Code rural et de la pêche maritime), les contributions des exploitants agricoles dans les DOM, qui n'avaient pas été modifiées depuis plusieurs années.

Celles-ci ont été portées :

- de 18,61 à 30 € lorsque la superficie réelle pondérée de l'exploitation est égale ou supérieure à 2 hectares pondérés et inférieure à 40 hectares pondérés ;
- de 52,19 à 79,70 € lorsque la superficie réelle pondérée de l'exploitation est égale ou supérieure à 40 hectares pondérés et inférieure à 120 hectares pondérés ;
- de 92,23 à 148,68 € lorsque la superficie réelle pondérée de l'exploitation est égale ou supérieure à 120 hectares pondérés ;

De même, la contribution des conjoints collaborateurs et des membres de la famille participant à la mise en valeur de l'exploitation a été portée de 18,61 € à 30 €

1.3 Les modalités de recouvrement et de reversement de la contribution

Comme le prévoit l'article R718-20 du Code rural et de la pêche maritime, la contribution formation des agriculteurs est recouvrée et contrôlée, pour le compte du fonds d'assurance formation habilité, en métropole par les caisses de mutualité sociale agricole (MSA), et pour les départements d'outre-mer, Saint Barthélémy et Saint-Martin par les caisses générales de sécurité sociale (CGSS).

1.3.1 L'évolution des modalités de collecte depuis 2012

Jusqu'en 2012, la contribution VIVEA était directement recouvrée en une seule fois et appelée lors de l'émission annuelle en fin d'année. Le reversement des sommes encaissées s'effectuait au plus tard le 15 janvier de l'année N+1, et le dernier jour ouvrable du mois de février de l'année N+1, pour le reliquat.

Suite aux difficultés de trésorerie rencontrées en 2011, en lien avec le développement des formations Certiphyto, VIVEA a souhaité que les modalités de collecte de la contribution formation soient modifiées et calées sur celles du recouvrement des cotisations des non-salariés agricoles, afin de disposer de remontées financières plus tôt et plusieurs fois dans l'année.

Cette évolution des modalités de collecte et de versement des fonds encaissés s'est déroulée en plusieurs étapes :

- en 2012, suite à un courrier ministériel du 26/03, la collecte a été réalisée en deux fractions, avec un appel de la contribution lors du deuxième appel provisionnel de cotisations (à hauteur de 80 % environ), et une régularisation effectuée en fin d'année ;
- pour 2013 et 2014, suite à des courriers ministériels du 11/10/2012 du 22/10/2013, VIVEA a obtenu que le recouvrement de la contribution soit réalisé selon les mêmes modalités que les cotisations du régime non-salarié agricole ;
- à compter de 2015, cette périodicité a été confirmée par la loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014, qui a modifié en ce sens l'article L. 718-2-1 du Code rural et de la pêche maritime.

1.3.2 Les modalités actuelles de collecte et de reversement

La collecte de la contribution formation s'effectue donc depuis 2013 selon les mêmes modalités que celle des cotisations sociales des non-salariés agricoles, c'est-à-dire à travers :

- des appels fractionnés, correspondant à un pourcentage des cotisations dues au titre de l'année précédente, dont les dates et les taux sont fixés par chaque caisse de MSA ; les dates d'exigibilité de la contribution se situent pour le premier appel provisionnel en février, avec une date limite de paiement (DLP) généralement en mars, et pour le deuxième appel provisionnel entre avril et août ;
- une possibilité de mensualisation au choix de l'adhérent, les mensualités étant établies sur la base des cotisations émises au titre de l'année N-1 ;
- une émission annuelle calculée sur la base de l'assiette des cotisations et des taux applicables au titre de l'année considérée, déduction faite des provisions (appels fractionnés ou mensualités) versés par l'adhérent.

Les modalités de reversement des fonds collectés sont prévues par la convention de gestion conclue entre la CCMSA et VIVEA, qui a donné lieu à un avenant en décembre 2013 pour tenir compte de la nouvelle périodicité de la collecte (cf. *infra*). Le reversement à VIVEA des sommes encaissées est prévu, par virement accompagné d'un bordereau récapitulatif, en quatre échéances :

- le 15 juin « N », pour les montants comptabilisés du 1er février « N » au 31 mai « N » ;
- le 15 octobre « N », pour les montants comptabilisés du 1er juin « N » au 30 septembre « N » ;
- le 15 janvier « N+1 », pour les montants comptabilisés du 1er octobre « N » au 31 décembre « N » ;
- le 15 février « N+1 », pour les montants comptabilisés du 1er au 31 janvier N+1, correspondants à des reliquats au titre de « N-1 ».

1.3.3 La convention de gestion entre VIVEA et la CCMSA

Les relations entre la CCMSA et VIVEA sont encadrées par une convention de gestion en date du 25 novembre 2003, qui a donné lieu à des avenants en 2004, 2005, 2010 et 2013.

Outre l'appel et la mise en recouvrement de la contribution, cette convention confie à la MSA la délégation du recouvrement amiable et du pré-contentieux (mise en demeure, majoration, échéanciers de paiement), ainsi que celle du recouvrement contentieux.

En contrepartie de ces prestations, VIVEA verse à la MSA une rémunération de gestion dont les modalités de calcul ont également évolué au cours du temps. Jusqu'en 2004, le montant du prélèvement forfaitaire était fixé à 2.54 % du montant TTC des contributions émises. Il a été convenu à compter de 2004 de définir cette rémunération de gestion sous forme d'une enveloppe globale annuelle et non plus d'un pourcentage des cotisations émises.

L'avenant n°1 à la convention de gestion CCMSA-VIVEA du 14/03/2005 a ainsi fixé le montant du remboursement des frais de gestion à 600 000€ au titre du recouvrement des contributions 2004 (montant équivalent aux frais de gestion perçus au titre de 2003).

Ce montant, qui est facturé par la CCMSA à VIVEA en fin d'année, est réévalué chaque année selon l'indice INSEE des prix des prestations administratives et privées diverses (n°12712) : il est proche de 691 000 € en 2014 (tableau 2).

Tableau 2 : Montant des rémunérations de gestion facturées par la CCMSA à VIVEA

Années	Montant
2012	667 146€
2013	685 949€
2014	690 751 €

Source : CCMSA.

1.3.4 La transmission d'informations et de prévisions

Outre les bordereaux récapitulatifs, la convention de gestion prévoit la constitution par la CCMSA de fichiers individuels sur les contributeurs, qui sont transmis à VIVEA trois fois par an et doivent lui permettre de connaître la situation des adhérents au regard du paiement de leurs contributions. C'est à partir de ces fichiers que VIVEA établit les statistiques présentées à son Conseil d'administration sur les contributeurs et les taux d'accès.

Depuis 2014, la CCMSA réalise par ailleurs pour VIVEA deux prévisions par an (en avril et en octobre) sur le montant des contributions, sachant qu'auparavant celles-ci étaient directement faites par les services de VIVEA à partir des fichiers historiques et des hypothèses d'inflation. Il s'agit d'une première expérience, avec semble-t-il en 2014 une certaine sous-estimation des contributions finalement perçues (la prévision de la MSA sur le montant de la contribution 2014 était de 57,7 M€ en avril 2014 et de 58,8 M€ en octobre, pour un résultat final évalué à 59,9 M€ dans son champ). Les prévisions fournies à VIVEA se limitent toutefois aux années N et N+1, alors que la MSA fournit par ailleurs au Gouvernement tous les ans au mois de septembre des prévisions pluriannuelles globales de cotisations sociales à horizon de quatre ans pour l'élaboration du PLFSS.

Il n'existe en outre pas de collaboration statistique régulière entre VIVEA et la MSA pour l'analyse de ces données, y compris lorsque des différences existent dans le comptage du nombre de contributeurs et de leur répartition entre les différents taux de cotisation (cf. *infra*).

1.4 Les contributeurs et les montants versés

1.4.1 Les données globales 2013 et 2014

Selon les données présentées au Conseil d'administration de VIVEA, le montant total de la collecte s'est élevé à 60,55 M€ en 2014, contre 47,9 M€ en 2013, soit une augmentation de 26,4 %, due à la fois à la majoration des taux de contribution et à des recouvrements supérieurs aux prévisions.

Le nombre de contributeurs recensé par VIVEA a atteint au total 630 425 en 2012, 622 149 en 2013 (-1,3 %) et 609 994 en 2014 (-2 %). Ce nombre est d'environ 587 000 pour la métropole, mais il faut noter que la MSA l'a estimé pour réaliser sa prévision à seulement 577 000.

D'après les statistiques de VIVEA, 5,6 % des contributeurs avaient en 2014 moins de 30 ans, 15,2 % entre 30 et 39 ans, 27,4 % entre 40 et 49 ans, 36,6 % entre 50 et 59 ans et 15,2 % 60 ans ou plus. Les femmes (29 % des contributeurs) avaient un âge moyen supérieur de trois ans à celui des hommes (respectivement 48 et 51 ans).

Parmi les près de 610 000 contributeurs recensés en 2014, on comptait environ 493 000 chefs d'exploitation (80,8 %), 45 000 conjoints ou aides familiaux (7,4 %) et 72 000 (11,8 %) cotisants de solidarité.

1.4.2 La répartition entre les différents taux

Les montants de contribution fixés par décret en référence au plafond de la sécurité sociale, et en particulier le montant minimal, ont une importance particulière.

Les évaluations de VIVEA et de la MSA divergent toutefois sur leur portée effective, et en particulier sur le nombre de contributeurs concernés par le taux « *plancher* ».

En effet, d'après les données produites par la MSA en vue de sa prévision sur les contributeurs de métropole en 2014 :

- environ 51 % des contributeurs et 39 % des chefs d'exploitation étaient concernés par la contribution « *plancher* » ;
- environ 6 % des contributeurs et 8 % des chefs d'exploitation étaient redevables de la contribution « *plafond* ».

Ce seraient par conséquent environ 43 % des contributeurs et de 53 % des chefs d'exploitation qui seraient selon la MSA concernés par le taux moyen fixé en proportion des revenus professionnels.

S'agissant du montant des contributions, environ 32 % provenait selon la MSA des contributions versées au taux minimal, 21 % des contributions versées au taux plafond et 48 % des contributions calculées en pourcentage des revenus d'activité.

Les données fournies par VIVEA sur le même champ sont sensiblement différentes, puisque, selon cet organisme, en 2014 :

- 62 % des contributeurs et 53 % des chefs d'exploitation relevaient de la contribution « *plancher* » ;
- 5 % des contributeurs et 6 % des chefs d'exploitation avaient versé la contribution « *plafond* ».

Ce seraient donc selon VIVEA seulement 34 % des contributeurs et 41 % des chefs d'exploitation qui auraient été concernés par le taux intermédiaire en proportion des revenus professionnels.

De ce fait VIVEA estime à 39 % le montant des cotisations versées au taux minimal, soit 7 points de plus que la MSA.

Ces divergences sont problématiques et appellent des rapprochements systématiques entre les deux organismes, sachant que la fixation de ces différents taux, qui ne relève pas des mêmes décideurs, nécessite que ceux-ci soient éclairés sur la portée de leurs décisions.

2 LE CREDIT D'IMPOT POUR LA FORMATION DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

Le financement de la formation professionnelle des exploitants agricoles s'opère également par la voie d'un crédit d'impôt pour formation, qui vient réduire *ex post* la participation des chefs d'entreprise au financement de leur formation, dans la limite de 40 heures valorisées au SMIC.

2.1 Le droit au crédit d'impôt

Ce crédit d'impôt, institué par la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, bénéficie aux seuls dirigeants d'entreprise, qui plus est imposés au régime du bénéfice réel, et non aux autres catégories de contributeurs.

L'article 244 *quater* M du Code général des impôts, et les articles 49 *septies* ZC à ZH qui en fixent l'application au niveau réglementaire prévoient à cet égard :

- que les chefs d'entreprise pouvant bénéficier de ces dispositions sont les exploitants individuels, gérants, présidents, administrateurs, directeurs généraux et membres du directoire des entreprises, qu'il s'agisse d'entreprises individuelles, de sociétés de personnes ou de sociétés commerciales (SARL, SA...) ; y sont donc inclus les chefs d'exploitation agricole et leurs conjoints ayant choisi le statut de coexploitant, mais pas les conjoints collaborateurs et les aides familiaux ;
- que ces entreprises concernées sont celles qui sont imposées d'après leur bénéfice réel ou qui bénéficient d'exonérations au titre des entreprises nouvellement créées (article 44 *sexies*) ou de l'implantation dans certaines zones géographiques, dont les DOM et les zones de revitalisation rurale (articles 44 *terdecies* à *quindecies*).
- que le crédit d'impôt peut cependant être utilisé par les associés de certaines sociétés de personnes ou groupements non imposés à l'IS, à condition qu'il s'agisse de redevables de l'impôt sur les sociétés ou de personnes physiques participant à l'exploitation ; c'est notamment le cas pour les membres des groupements agricoles d'exploitation en commun (GAEC).

2.2 Le montant du crédit d'impôt

Le montant du crédit d'impôt est égal au produit du nombre d'heures passées par le chef d'entreprise en formation par le taux horaire du salaire minimum de croissance (au 31 décembre de l'année).

Il est plafonné à la prise en compte de quarante heures de formation par année civile et par entreprise, c'est-à-dire à 381,20 € au titre de l'année 2014.

Il peut être utilisé par les associés en règle générale de façon proportionnelle à leurs droits dans les sociétés ou les groupements concernés, à l'exception des membres des GAEC, dont la loi prévoit explicitement depuis août 2008 qu'ils bénéficient chacun du plafond de 40 heures de formation.

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise si cette dernière est soumise à ce type d'imposition, ou sur l'impôt sur le revenu des exploitants individuels ou des associés. Il donne lieu à restitution lorsqu'il dépasse le montant d'impôt dû pour l'année considérée.

2.3 Les bénéficiaires et les dépenses

Au total, d'après les données publiées par la MSA, environ 78 % des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole (environ 372 000), ont été imposés au réel en 2013, et auraient donc pu être éligibles au crédit d'impôt formation.

D'après les données transmises par la Direction générale des finances publiques, le nombre de bénéficiaires de ce crédit d'impôt a été de 41 589 pour les foyers ayant déclaré des bénéfices agricoles au titre de l'impôt sur le revenu 2013. Ce nombre peut apparaître à la fois comme un majorant, dans la mesure où les membres de ces foyers ont aussi pu déclarer des bénéfices industriels et commerciaux et suivre une formation au titre d'une activité non agricole, et comme un minorant, dans la mesure où il ne concerne pas les exploitations relevant de l'imposition sur les sociétés.

Le montant des dépenses imputé à ce titre a été pour les foyers d'agriculteurs de 5,6 M€ pour 2013, soit près de 13 % de l'ensemble de la dépense fiscale afférente au crédit d'impôt pour formation des dirigeants. Il équivaut à environ 135 € par foyer d'exploitant agricole bénéficiaire ce qui correspond à une durée moyenne de formation voisine de 14 heures.

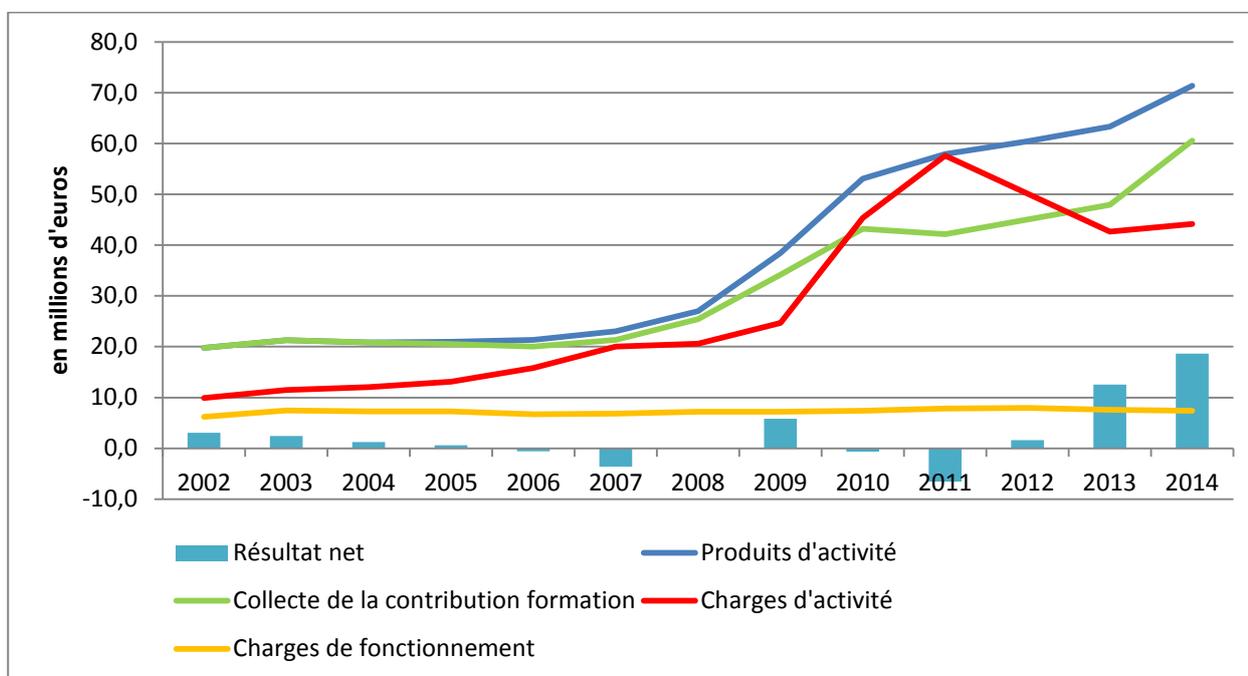
ANNEXE 8

LE BUDGET DE VIVEA ET SON EVOLUTION DANS LE TEMPS

Cette annexe présente les grandes lignes du budget de VIVEA et leur évolution dans le temps, avec un focus sur la période récente 2008-2014. Elle fournit en outre une analyse succincte de l'exécution des comptes pour les dernières années, en rapportant les réalisations aux prévisions budgétaires initiales.

Le tableau 1 qui suit présente l'historique du compte de résultat de VIVEA sur la période 2002-2014 et le graphique 1 retrace l'évolution dans le temps de ses principaux postes (produits et charges d'activité liées à la formation, charges de fonctionnement et résultat net).

Graphique 1 : Evolution des principaux postes du budget de VIVEA sur la période 2002-2014



Source : VIVEA, traitements mission

- 1 ALORS QUE SES PRODUITS ET SES CHARGES D'ACTIVITE ONT PLUS QUE DOUBLE SUR 2008-2014, VIVEA A DEGAGE UN EXCEDENT D'ACTIVITE IMPORTANT EN 2013 ET 2014, APRES DE FORTES TENSIONS EN 2011.**
- 1.1 Les produits d'activité mobilisés par VIVEA se sont élevés à 71,4 M€ en 2014 et ils ont été multipliés par 2,6 depuis 2008**

Tableau 1 : Synthèse du compte de résultat de VIVEA sur la période 2002-2014, en M€

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Produits d'activité (1)	19,79	21,28	20,82	20,95	21,33	23,02	27,00	38,46	53,05	57,94	60,43	63,31	71,36
Collecte de la contribution formation	19,79	21,28	20,82	20,54	20,02	21,34	25,42	34,14	43,24	42,14	45,06	47,90	60,55
Subventions d'exploitation issues de cofinancements	0,00	0,00	0,00	0,41	1,31	1,69	1,58	4,33	9,82	12,38	11,73	12,02	6,95
Contributions stagiaires (2)	3,42	3,63	3,39	3,86
Charges d'activité (-) (3)	-9,88	-11,49	-12,08	-13,10	-15,83	-20,01	-20,60	-24,69	-45,37	-57,59	-50,14	-42,67	-44,18
Charges de formation	-9,83	-11,43	-11,98	-12,61	-14,31	-17,95	-18,63	-19,90	-34,68	-26,02	-24,59	-15,22	-28,48
Charges de formation cofinancées	0,00	0,00	0,00	-0,41	-1,34	-1,70	-1,58	-4,31	-9,88	-30,97	-25,19	-27,08	-15,43
Charges liées à la formation (4)	-0,05	-0,06	-0,10	-0,08	-0,17	-0,35	-0,38	-0,48	-0,81	-0,60	-0,37	-0,38	-0,28
Résultat d'activité	9,91	9,79	8,74	7,84	5,50	3,01	6,40	13,78	7,69	0,35	10,28	20,64	27,18
Coûts nets de fonctionnement	-6,18	-7,43	-7,21	-7,13	-6,64	-6,70	-7,06	-7,04	-7,29	-7,57	-7,75	-7,53	-7,33
Produits de fonctionnement	0,03	0,04	0,09	0,11	0,07	0,14	0,15	0,18	0,13	0,25	0,21	0,07	0,09
Charges de fonctionnement (-)	-6,21	-7,47	-7,30	-7,25	-6,71	-6,84	-7,21	-7,22	-7,42	-7,82	-7,95	-7,60	-7,42
Excédent brut d'activité	3,73	2,36	1,53	0,71	-1,14	-3,69	-0,66	6,74	0,40	-7,22	2,53	13,12	19,85
Provisions pour risques et charges (-) (5)	-0,59	-0,11	-0,42	-0,22	0,21	-0,64	0,04	-0,77	-0,86	-0,71	-0,53	-0,49	-1,31
Dotations aux amortissements (-)	-0,42	-0,28	-0,24	-0,22	-0,23	-0,21	-0,30	-0,36	-0,33	-0,45	-0,45	-0,41	-0,42
Résultat d'exploitation	2,72	1,97	0,87	0,26	-1,16	-4,54	-0,91	5,60	-0,78	-8,38	1,55	12,21	18,12
Résultat financier	0,44	0,45	0,39	0,36	0,60	0,97	0,93	0,26	0,13	0,19	0,08	0,34	0,44
Produits financiers	0,44	0,45	0,39	0,36	0,60	0,97	0,93	0,26	0,13	0,19	0,08	0,34	0,44
Charges financières (-)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Résultat exceptionnel	-0,11	-0,02	0,00	0,00	-0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	1,61	-0,02	0,01	0,07
Produits exceptionnels	0,00	0,10	0,01	0,03	0,01	0,07	0,01	0,01	0,28	1,74	0,00	0,11	0,12
Charges exceptionnelles (-)	-0,11	-0,12	-0,01	-0,03	-0,03	-0,06	0,00	-0,01	-0,29	-0,13	-0,02	-0,10	-0,06
Résultat net	3,04	2,41	1,26	0,63	-0,59	-3,58	0,01	5,86	-0,65	-6,57	1,61	12,56	18,62

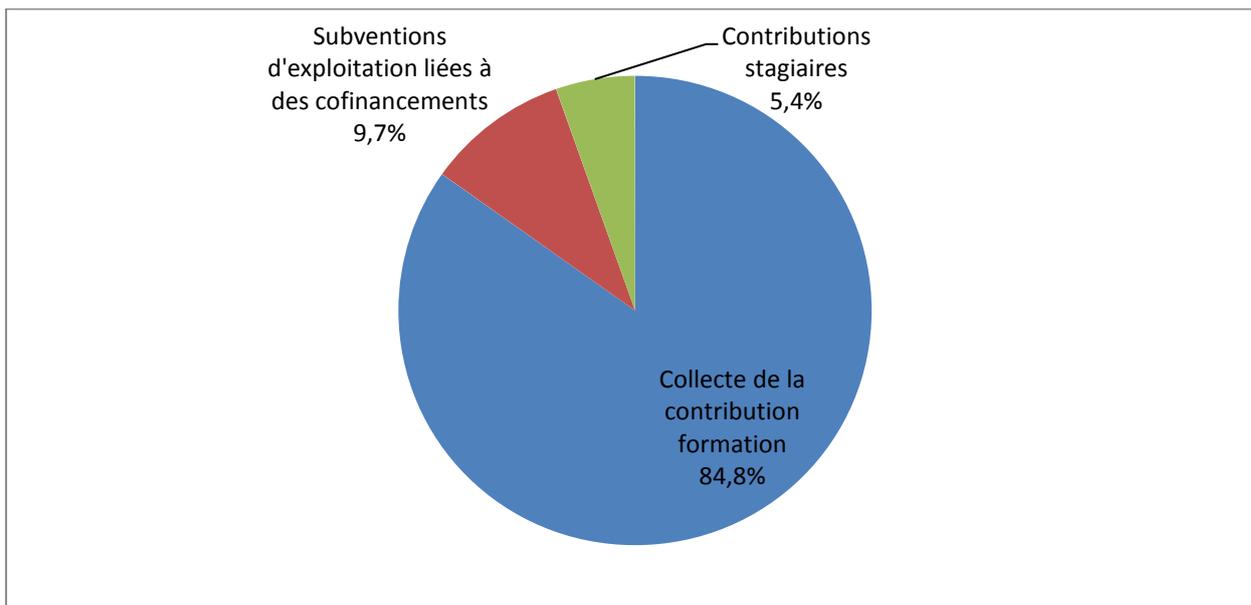
Source : VIVEA, traitements mission

- (1) Hors les reprises sur provisions pour certaines charges de formation imputables sur le plan comptable à l'exercice précédent (cf. ci-dessous)
- (2) Conformément à la réglementation relative aux appels d'offre en matière de formation, VIVEA contractualise depuis 2011 sur le coût total des formations. Le montant des contributions versées par les stagiaires apparaît ainsi à la fois dans les produits et les charges d'activité de VIVEA à partir de cette année là
- (3) Y compris les dotations aux provisions relatives aux formations imputables à l'exercice courant (formations en cours de réalisation à la clôture de l'exercice ou pour lesquelles VIVEA n'est pas en mesure d'évaluer de manière certaine la charge imputable à l'exercice, formations agréées ou engagées mais non commencées à la clôture de l'exercice (donnant lieu à des provisions pour engagement à financer des formations qui sont incluses dans les comptes de VIVEA depuis 2012)) nettes des reprises sur provisions du même type relatives à l'exercice précédent
- (4) Charges d'ingénierie, d'information et sensibilisation, d'études et recherches liées aux formations
- (5) Dotations nettes des reprises sur provisions pour risques et charges (y compris créances douteuses)

Le montant des produits d'activité mobilisés par VIVEA a atteint 71,4 M€ en 2014, hors les reprises de provisions au titre des actions imputées à l'année précédente, après 63,3 M€ en 2013³³.

Les produits d'activité de VIVEA sont constitués principalement des recettes de collecte de la contribution formation (60,5 M€ en 2014, soit près de 85 % du total) et, dans une moindre mesure, de recettes provenant de cofinancements (7,0 M€, soit 10 %), issues pour une large part des fonds structurels européens (FEADER et FSE) et des contributions versées par les stagiaires en formation (3,9 M€, soit 5 % du total) (graphique 2).

Graphique 2 : Composition des produits d'activité de VIVEA en 2014



Source : VIVEA, traitements mission

Le montant des produits d'activité de VIVEA a augmenté très fortement au cours des années récentes : il a été multiplié par un facteur de 2,6 depuis 2008 (soit une hausse de +164 % sur la période) et par un facteur de 3,6 depuis la création de VIVEA en 2002 (+261 %).

La forte augmentation récente des ressources de VIVEA tient pour une large part à celle des recettes de la contribution formation qui ont été multipliées par un facteur de 2,4 depuis 2008 (+138 %), en lien en grande partie avec les relèvements des taux de la contribution décidées pour faire face à la forte augmentation des dépenses de financement de la formation (voir plus bas). Suite à un premier relèvement important des taux entre 2008 et 2010³⁴, puis à celui intervenu dernièrement entre 2013 et 2014³⁵, le taux de contribution sur le revenu professionnel en vigueur en métropole a été multiplié par un facteur de 1,7 de 2008 à 2014 et les taux de contribution minimum et maximum fixés en référence au plafond annuel de la sécurité sociale l'ont été par un facteur de près de 2,5 sur la même période.

³³ Les produits d'activité se sont élevés à 93,1 M€ en 2014, en incluant les reprises sur provisions au titre des actions de l'année précédente (formations en cours de réalisation à la clôture des comptes de l'année précédente ou pour lesquelles VIVEA n'était pas en mesure d'évaluer de manière certaine la charge imputable à l'exercice, formations agréées ou engagées mais non commencées à la clôture de l'exercice précédent), après 83,0 M€ en 2013.

³⁴ Le taux de contribution sur le revenu professionnel pour les contributeurs de France métropolitaine a été relevé de 0,38 % à 0,45 % au 1^{er} janvier 2009 puis à 0,49 % au 1^{er} janvier 2010, tandis que les montants minimum et maximum fixés en référence au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ont été portés respectivement de 0,06 % à 0,137 % et de 0,36 % à 0,75 % du PASS sur la même période (cf. annexe 7).

³⁵ Le taux de contribution sur le revenu professionnel en métropole a été porté de 0,45 % à 0,61 % au 1^{er} janvier 2014, les montants minimum et maximum de la contribution étant relevés dans le même temps de 0,137 % à 0,17 % ont été fixé

Pour faire face à l'accroissement des dépenses de formation, VIVEA a pu également mobiliser des cofinancements de manière croissante jusqu'à ces dernières années : le montant des subventions d'exploitation associées s'est élevé de 1,6 M€ en 2008 jusqu'à environ 12 M€ par an de 2011 à 2013, avant de fléchir à près de 7,0 M€ en 2014.

- Le montant des cofinancements européens a augmenté jusqu'à un peu plus de 10 M€ en 2012 et 2013 (5,3 M€ du FEADER et 5,0 M€ du FSE en 2013), soit 86 % de l'ensemble des cofinancements obtenus par VIVEA sur la période (tableau 2). Ce montant s'est cependant réduit de près de moitié en 2014 (5,5 M€ au total), les produits se limitant à des actions engagées dans le cadre des anciennes programmations 2007-2013 de ces fonds, en raison du retard de mise en œuvre de la nouvelle programmation 2014-2020 pour le FEADER et des nouvelles lignes de partage qui ne permettent plus désormais au FSE de financer des actions de formation pour des actifs relevant des champs d'intervention du FEADER et du FEAMP³⁶.
- Au cours des années récentes, VIVEA a également pu bénéficier de cofinancements significatifs apportés par FranceAgriMer (1,3 M€ en 2013 et 1,0 M€ en 2014), ainsi que de subventions plus modestes en provenance des Conseils régionaux (pour un total de 260 K€ en 2013 et 320 K€ en 2014) et de l'Etat (pour un peu plus de 100 K€ en 2013 et 2014). Ces dernières ont été pour l'essentiel allouées dans le cadre d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), et pour une faible part au titre du financement de la formation des « *maitres-exploitants* » agréés dans le cadre de la mise en œuvre du « *plan de professionnalisation personnalisé* » (PPP) relatif à l'installation des jeunes agriculteurs.

Tableau 2 : Subventions d'exploitation pour charges de formations relatives à des cofinancements sur la période 2009-2014, en K€

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
FEADER	2636	3584	5485	4646	5330	4409
FSE	878	3311	3604	5443	5008	1056
FranceAgriMer	0	2089	2725	1041	1318	1046
Conseils régionaux	301	427	378	298	259	317
Etat	514	405	189	303	102	104
ADEC/EDEC (1)	509	351	166	272	79	94
Maitres exploitants (2)	4	53	23	31	22	10
Agences de l'eau	0	0	0	0	7	21
Total	4328	9816	12380	11730	12023	6952

Source : VIVEA

- (1) Subventions de l'Etat associées à des actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) s'inscrivant dans une démarche d'EDEC
- (2) Subventions de l'Etat associées à la formation des « *maitres-exploitants* » agréés dans le cadre de la mise en œuvre du plan de « *professionnalisation personnalisé* » (PPP) relatif à l'installation des jeunes agriculteurs

Face à l'augmentation des dépenses survenue en 2010 et 2011, VIVEA a également augmenté la participation des stagiaires à la prise en charge des formations. Le total des contributions stagiaires s'est ainsi élevé entre 3,4 M€ et 3,6 M€ par an entre 2011 et 2013, puis a atteint 3,9 M€ en 2014. Alors qu'elles ont représenté 5,4 % du total des ressources de VIVEA en 2013 et 2014, ces contributions ont couvert une part croissante des dépenses de formation au cours des années récentes : 8,7 % en 2014, contre 5,9 % en 2011.

ont été porté parallèlement de 0,06 % à 0,137 % et de 0,30 à 0,75 % du PASS sur la même période. Les principaux taux de contribution ont été aussi relevés pour les contributeurs des DOM au 1^{er} janvier 2014 (cf. annexe 7).

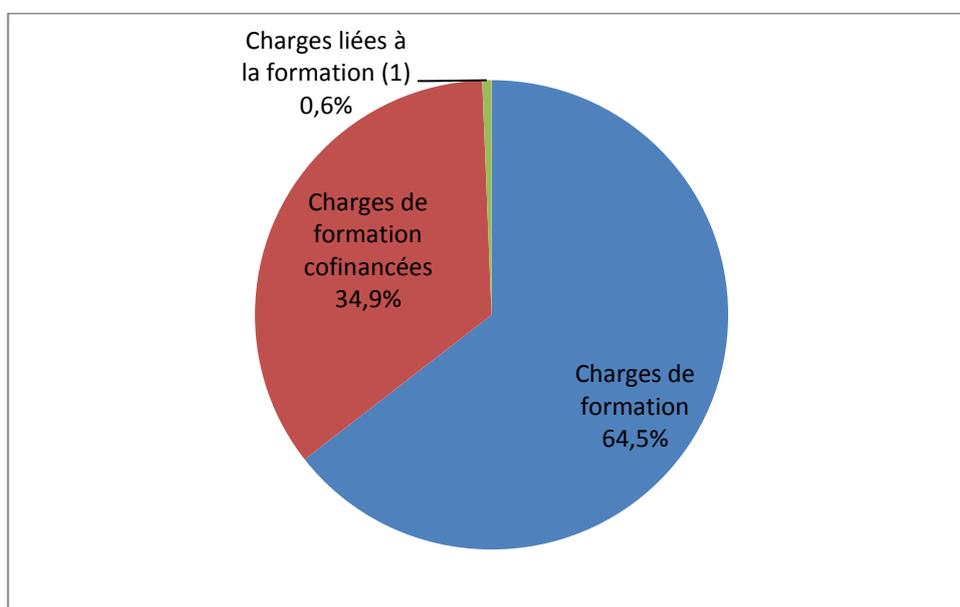
³⁶ A l'exception éventuellement des formations suivies en vue d'une reconversion et des formations généralistes.

1.2 Les charges d'activité de VIVEA dédiées à la formation ont atteint 44,2 M€ en 2014 et elles ont été multipliées par 2,1 depuis 2008

Le montant des charges d'activité de VIVEA dédiées à la formation a atteint 44,2 M€ en 2014, après 42,7 M€ en 2013, en incluant les dotations aux provisions relatives aux formations rattachées à l'exercice courant³⁷ déduites des reprises sur provisions du même type relatives à l'exercice précédent³⁸.

Les charges d'activité de VIVEA recouvrent essentiellement des charges de formation (43,9 M€ en 2014, soit 99,4 % du total, après 42,9 M€ en 2013), et dans une proportion très faible des frais d'étude et de recherches, des frais d'information et de sensibilisation, et des frais d'ingénierie liés à la formation (près de 280 K€ en 2014, soit 0,6 % du total, après 380 K€ en 2013) (graphique 3). Parmi les charges de formation, celles en lien avec des cofinancements se sont établies à 15,4 M€ en 2014, après 27,1 M€ en 2013 (soit 35 % du total des charges, après un pic à 63,5 % en 2013).

Graphique 3 : Composition des charges d'activité de VIVEA en 2004



Source : VIVEA, traitements mission

(1) Charges d'ingénierie, d'information et sensibilisation, d'études et recherches liées aux formations

³⁷ Il s'agit des formations en cours de réalisation à la clôture de l'exercice ou pour lesquelles VIVEA n'est pas en mesure d'évaluer de manière certaine la charge imputable à l'exercice, ainsi que des formations agréées ou engagées mais non commencées à la clôture de l'exercice (donnant lieu à des provisions pour « engagement à financer des formations » (EFF) qui sont incluses dans les comptes de VIVEA depuis 2012).

³⁸ Hors ces reprises sur provisions relatives à l'exercice précédent, les charges d'activité de VIVEA se sont établies à 66,0 M€ en 2014, après 62,3 M€ en 2013.

Prises dans leur ensemble, les charges d'activité de VIVEA dédiées à la formation ont fortement augmenté au cours des années récentes. Elles se sont élevées de 20,6 M€ en 2008 à 45,4 M€ en 2010 avant d'atteindre un sommet à 57,6 M€ en 2011, en lien avec le lancement du programme de formations Certiphyto³⁹ pour lequel les dépenses correspondant aux « *dossiers réalisés* »⁴⁰ ont atteint 20,1 M€ en 2011, après un total de 16,2 M€ en cumul sur 2009-2010^{41,42}. Cette hausse des dépenses a induit de fortes tensions dans les comptes de VIVEA, se reflétant dans un déficit d'exploitation de 8,4 M€ en 2011 (cf. plus bas), qui l'ont contraint à freiner drastiquement les agréments en cours d'année et à refuser ainsi de nombreux dossiers de financement (6,6 % des dossiers présentés pour un montant de 11,0 M€ d'après les données de VIVEA⁴³).

Pour résorber ces tensions, VIVEA s'est engagé dans un plan de maîtrise de ses dépenses, avec l'objectif de reconstituer sa trésorerie en deux ans. Les charges de VIVEA dédiées à la formation se sont ainsi limitées à 50,1 M€ en 2012 et à 42,7 M€ en 2013, reflétant un plafonnement des dépenses dédiées au programme Certiphyto à 10 M€ par an⁴⁴ et des refus de financement de dossiers à hauteur de 17,7 M€ en 2012 et de 11,4 M€ en 2013 d'après les données de VIVEA (15,5 % et 9,2 % des dossiers présentés au cours de ces deux années). En 2014, ces charges d'activité se sont redressées à 44,2 M€, reflétant essentiellement une augmentation du nombre d'heures stagiaires financées (+3,5 % par rapport à 2013), tandis que VIVEA n'a refusé qu'une très faible part des dossiers qui lui ont été soumis en cours d'année (3,3 % pour un montant de 2,7 M€).

Au final, les charges d'activité de VIVEA dédiées à la formation ont été multipliées par un facteur de 2,1 entre 2008 et 2014 (+115 %) et par un facteur de 4,5 depuis la création du fonds en 2002 (+347 %).

1.3 Avec la hausse de ses ressources et la réduction de ses dépenses de formation à la suite des tensions de 2010-2011, VIVEA a fortement redressé son résultat d'activité ces dernières années

L'augmentation continue de ses recettes et son effort de maîtrise des dépenses engagé à la suite des tensions financières enregistrées en 2010-2011 ont permis à VIVEA de redresser son résultat d'activité de manière conséquente au cours des dernières années : après un « point bas » à +350 K€ en 2011, son excédent d'activité s'est redressé régulièrement pour atteindre +20,6 M€ en 2013, puis +27,2 M€ en 2014 en raison notamment du relèvement des taux de la contribution formation au 1^{er} janvier 2014.

³⁹ La mise en œuvre du programme de formation Certiphyto a commencé dans le cadre d'une expérimentation conduite de la fin 2009 jusqu'à la fin juillet 2011, puis a fait l'objet d'une généralisation par la suite.

⁴⁰ Le concept de « *dossiers réalisés* » recouvre les dossiers de formation ayant commencé sur l'année considérée et pouvant s'achever jusqu'au 31 mars de l'année suivante et qui appartiennent aux trois catégories suivantes : (i) les dossiers facturés et soldés ; (ii) les dossiers engagés pour lesquels la formation est achevée et pour lesquels VIVEA a reçu un dossier de réalisation, mais qui ne sont pas encore facturés ; (iii) les dossiers engagés qui ont fait l'objet d'une déclaration de démarrage avec précision des dates de réalisation et qui font donc l'objet d'un contrat de prestation avec VIVEA.

⁴¹ VIVEA n'est pas en mesure d'isoler dans cet ensemble les montants de dépenses propres à chacune des deux années 2009 et 2010. On peut néanmoins noter qu'une très grande partie des 16,2 M€ portent sur l'année 2010 dans la mesure où la mise en œuvre du programme Certiphyto a débuté fin 2009. Il convient également de noter que le montant des dépenses pour l'année 2011 inclut les contributions des stagiaires, contrairement à celui relatif à la période 2009-2010.

⁴² Il est à noter qu'une partie des dépenses consenties dans le cadre de ce programme a donné lieu à des cofinancements, à hauteur de 5,9 M€ en 2011, après 5,2 M€ en cumul sur 2009-2010.

⁴³ Ce taux de refus et le montant financier correspondant n'incluent pas les dossiers que VIVEA refuse de financer pour seul motif de non respect de la réglementation relative à la formation professionnelle continue ni ceux que VIVEA refuse de prendre en charge parce qu'ils ne satisfont pas ses critères d'éligibilité (cf. annexe 15).

⁴⁴ Les dépenses réalisées dans le cadre du programme se sont ainsi limitées à 9,9 M€ en 2012 et 7,8 M€ en 2013.

2 GRACE A UN EFFORT DE MAITRISE DURABLE QUI S'EST ACCENTUE DERNIEREMENT, LES CHARGES DE FONCTIONNEMENT DE VIVEA SE SONT LIMITEES A 7,4 M€ EN 2014, APRES 7,6 M€ EN 2013

2.1 Partant d'un niveau élevé lors de la création du fonds, les charges de fonctionnement de VIVEA ont augmenté de manière modeste sur la période 2002-2012 et se sont repliées dernièrement

Les charges de fonctionnement de VIVEA (charges salariales, achats de services extérieurs, impôts et taxes ...) se sont établies à 7,4 M€ en 2014, après 7,6 M€ en 2013. Les charges salariales (à savoir la somme des rémunérations nettes et des charges sociales salariales et patronales) comptent pour près de 65 % de celles-ci (4,8 M€ en 2014, après 4,9 M€ en 2013).

En lien avec les difficultés de gestion du FAFSEA auquel il a succédé, VIVEA avait des charges de fonctionnement très élevées lors de sa création : ces charges représentaient 6,2 M€ en 2002 (dont 3,5 M€ de masse salariale et 2,7 M€ d'autres charges), d'où un coût net de fonctionnement⁴⁵ qui représentaient 31 % du montant des contributions prélevées et 62,5 % des charges d'activité dédiées à la formation (tableau 3).

Reflétant un effort de maîtrise prolongé, les charges de fonctionnement de VIVEA ont augmenté par la suite à un rythme modeste, de 2,5 % en moyenne sur la période 2002-2012, sans commune mesure avec la très forte augmentation du volume des formations financées par le fonds : la masse salariale a augmenté de +3,3 % en moyenne par an de 2002 à 2008, puis de 5,3 % par an de 2008 à 2012, tandis que la hausse des autres dépenses de fonctionnement s'est limitée à 1,5 % sur la première période avant de laisser la place à une baisse de 1,9 % sur la seconde. Cette maîtrise des dépenses s'est en outre accentuée en 2013-2014, la masse salariale et les autres dépenses de fonctionnement ayant été réduites de 4,1 % et 2,0 % en moyenne par an sur la période.

Les coûts nets de fonctionnement de VIVEA ont ainsi culminé à 7,7 M€ en 2012, après 7,1 M€ en 2008, avant de se replier à 7,5 M€ en 2013 et 7,3 M€ en 2014. Rapportés au volume d'activité, ils ne représentaient plus que 10,3 % du total des ressources du fonds⁴⁶ en 2014 et 16,6 % de l'ensemble de ses charges d'activité dédiées aux formations, contre 26,2 % et 34,3 % respectivement en 2008.

⁴⁵ A savoir les charges de fonctionnement nettes des produits de fonctionnement qui ont représenté des sommes réduites depuis la création de VIVEA : 29 K€ en 2002, 71 K€ en 2013 et 91 K€ en 2014, après un point haut à 250 K€ en 2011.

⁴⁶ A savoir l'ensemble de la collecte de la contribution formation, des subventions d'exploitation associées à des cofinancements et des contributions des stagiaires en formation à partir de 2012.

2.2 Les efforts de maîtrise de ses coûts de fonctionnement ont permis à VIVEA de ramener la somme de ses frais de gestion, d'information, d'études et de recherches légèrement en deçà du plafond prévu par le code du travail pour la première fois en 2014

Comme l'ensemble des fonds d'assurance formation, VIVEA est soumis à un plafonnement de ses frais de gestion, de ses frais d'information et de conseil, et de ses frais d'études et recherches en lien avec la formation, en application de l'article R 6332-64 du code du travail et de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 20 septembre 2011 qui s'y rapporte⁴⁷. Ce dernier dispose notamment que les dépenses d'études et de recherches intéressant la formation et les dépenses d'information et de conseil ne peuvent excéder 4 % et 5,7 % respectivement du montant de la collecte et que ses dépenses de gestion ne peuvent excéder 4 % du montant de ses décaissements sur l'exercice.

Pris de manière globale, ces frais de gestion, d'information, d'études et de recherches se sont établis à 8,032 M€ en 2014 selon les estimations de VIVEA⁴⁸, après 8,316 M€ en 2013. Ces frais se sont inscrits ainsi très légèrement en deçà du plafond réglementaire global estimé à 8,040 M€ en 2014, alors qu'ils dépassaient ce plafond de plus de 25 % au cours des années antérieures depuis la mise en place de cette réglementation en 2010 et 2011 (tableau 3). D'après les estimations de VIVEA issues de sa comptabilité analytique, ses seules dépenses de gestion auraient continué à excéder nettement le plafond réglementaire qui s'y rapporte (2,627 M€ contre un plafond de 1,792 M€), mais ses dépenses d'études et de recherches et ses dépenses d'information et de conseil auraient été nettement inférieures aux plafonds les concernant (2,198 M€ contre un plafond à 2,576 M€ pour les premières, 3,206 M€ contre un plafond de 3,671 M€ pour les secondes).

⁴⁷ L'article R 6332-64 fait référence à un fonds d'assurance formation destiné à recevoir la contribution prévue à l'article R. 6331-47 et indirectement à l'article L. 6331-48 qui semble concerner les non salariés autres que ceux de la profession agricole. La DGEFP considère toutefois que les dispositions de cet article, notamment celles relatives au plafonnement des frais de gestion, d'information, d'études et recherches du FAF, s'appliquent également à VIVEA (cf. annexe 5).

⁴⁸ VIVEA les estime comme la somme de : (i) ses coûts nets de fonctionnement ; (ii) ses charges d'ingénierie, d'information et sensibilisation, d'études et recherches liées aux formations ; et (iii) ses dotations aux amortissements.

Tableau 3 : Coûts de fonctionnement et frais de gestion de VIVEA sur la période 2002-2014

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Coûts de fonctionnement :													
Coûts nets de fonctionnement (en M€)	6,18	7,43	7,21	7,13	6,64	6,70	7,06	7,04	7,29	7,57	7,75	7,53	7,33
Charges de fonctionnement	6,21	7,47	7,30	7,25	6,71	6,84	7,21	7,22	7,42	7,82	7,95	7,60	7,42
dont salaires et charges	3,47	4,22	4,00	4,23	4,04	4,23	4,22	4,32	4,62	4,92	5,18	4,91	4,76
Produits de fonctionnement	0,03	0,04	0,09	0,11	0,07	0,14	0,15	0,18	0,13	0,25	0,21	0,07	0,09
Ratio des coûts nets de fonctionnement rapportés ... (en %)													
... à la collecte de la contribution formation (1)	31,2	34,9	34,6	34,7	33,2	31,4	27,8	20,6	16,9	16,6	15,9	14,7	11,4
... à la collecte de la contribution et les cofinancements (1)	31,2	34,9	34,6	34,1	31,1	29,1	26,2	18,3	13,7	13,1	12,8	11,9	10,3
... aux charges d'activité dédiées à la formation (2)	62,5	64,7	59,7	54,4	42,0	33,5	34,3	28,5	16,1	13,1	15,5	17,6	16,6
Frais de fonctionnement soumis à réglementation : (3) (4)													
Frais de fonctionnement (en M€)	6,65	7,77	7,55	7,44	7,04	7,27	7,74	7,88	8,42	8,62	8,57	8,32	8,03
Plafond réglementaire (en M€) (5)	2,16	2,43	2,59	2,52	2,51	2,77	3,29	4,21	5,55	6,97	6,58	6,60	8,04
Frais d'études et recherches (4 % de la collecte)	0,79	0,85	0,83	0,82	0,80	0,85	1,02	1,37	1,73	1,82	1,95	2,05	2,58
Dépenses d'information et de conseil (5,7 % de la collecte)	1,13	1,21	1,19	1,17	1,14	1,22	1,45	1,95	2,46	2,60	2,78	2,92	3,67
Dépenses de gestion (4 % des décaissements)	0,24	0,36	0,57	0,53	0,57	0,70	0,82	0,90	1,36	2,55	1,85	1,62	1,79
Ratio des frais de fonctionnements rapportés au plafond réglementaire	3,08	3,08	3,02	2,96	2,74	2,53	2,35	1,83	1,40	1,28	1,27	1,24	1,00
Pour mémoire :													
Collecte de la contribution formation (1) (en M€)	19,8	21,3	20,8	20,5	20,0	21,3	25,4	34,1	43,2	45,6	48,7	51,3	64,4
Subventions issues des cofinancements (1) (en M€)	0,0	0,0	0,0	0,4	1,3	1,7	1,6	4,3	9,8	12,4	11,7	12,0	7,0
Charges d'activité dédiées à la formation (2) (en M€)	9,9	11,5	12,1	13,1	15,8	20,0	20,6	24,7	45,4	57,6	50,1	42,7	44,2

Source : VIVEA, traitements mission

(1) Y compris les contributions des stagiaires à partir de 2011

(2) Voir le tableau 1 pour la définition retenue

(3) Frais soumis à la réglementation relative au plafonnement des frais de gestion et d'information, d'études et de recherches des fonds d'assurance formation de non salariés pris en application de l'article R. 6332-64 du code du travail et de l'arrêté du 20 septembre 2011 du ministre du travail, de l'emploi et de la santé qui s'y rapporte

(4) Estimations réalisées par VIVEA

(5) Plafonds correspondants aux dispositions de l'arrêté du 20 septembre 2011 évoqué ci-dessus. Les valeurs prises par ces indicateurs avant 2011 sont purement indicatives

3 APRES UNE PERTE DE 6,6 M€ EN 2011, LE RESULTAT NET DE VIVEA S'EST REDRESSE AU COURS DES DERNIERES ANNEES POUR ATTEINDRE UN BENEFICE DE 18,6 M€ EN 2014

Compte tenu des développements précédemment décrits, VIVEA a dégagé un excédent brut d'activité en augmentation régulière ces dernières années : après un faible excédent de 0,4 M€ en 2010 et un déficit de 7,2 M€ en 2011, VIVEA pu générer à nouveau un excédent brut d'activité de 2,5 M€ en 2012, puis de 13,1 M€ en 2013 et 19,8 M€ en 2014.

En tenant compte des dotations aux provisions relatives aux créances sur les contributeurs qui ont augmenté sensiblement ces deux dernières années (1,00 M€ en 2013 et 1,45 M€ en 2014, après 0,71 M€ en 2012), des autres provisions d'exploitation pour risques et charges, ainsi que des reprises sur provisions du même type relatives aux années précédentes et des dotations aux amortissements – qui se sont établies à près de 0,42 M€ en 2013 et 2014, VIVEA a dégagé un excédent d'exploitation en augmentation de 1,6 M€ en 2012, à 12,2 M€ en 2013 et 18,1 M€ en 2014, après un déficit d'exploitation de 0,8 M€ en 2010 et 8,4 M€ en 2011.

Après prise en compte des produits financiers – en augmentation ces dernières années (0,34 M€ en 2013 et 0,44 M€ en 2014, après 0,08 M€ en 2012, et des produits et des charges de nature exceptionnelle, le résultat net de VIVEA s'est également redressé de manière régulière et conséquente au cours des dernières années : après une perte de 0,7 M€ en 2010 et de 6,6 M€ en 2011, VIVEA a rétabli un résultat net bénéficiaire de 1,6 M€ en 2012 qui s'est élevé par la suite à 12,6 M€ en 2013 et 18,6 M€ en 2014.

4 ALORS QUE LE TOTAL DE SON BILAN A AUGMENTE DE 81 % DEPUIS LA FIN 2011, VIVEA A AUGMENTE SA TRESORERIE A HAUTEUR DE 35,5 M€ FIN 2014, CONTRE 8,0 M€ SEULEMENT FIN 2012

Comme le montrent les tableaux 4 et 5 qui présentent respectivement l'évolution de l'actif et du passif du bilan de VIVEA au cours des dernières années, le total du bilan de VIVEA a augmenté fortement au cours des dernières années : il s'est élevé à 85,2 M€ au 31 décembre 2014, après 67,6 M€ au 31 décembre 2013, reflétant une hausse de 81 % depuis la fin 2011.

Parmi les éléments à l'actif du bilan de VIVEA, on note une hausse conséquente des créances sur les contributeurs en 2014 (29,9 M€ fin 2014, contre 18,7 M€ fin 2013) qui tient à un solde de la collecte de la contribution formation à verser en janvier 2015 plus important que l'année passée du fait de l'augmentation des taux de collecte au 1^{er} janvier 2014. Les autres créances qui sont principalement constituées des produits de cofinancements attendus, se sont réduites pour leur part à 17,4 M€ fin 2014, contre 18,8 M€ fin 2013. Cette réduction modeste reflète la combinaison de deux facteurs qui ont joué en sens opposés : d'une part une hausse des produits attendus au titre des exercices 2013 et antérieurs, pour lesquels les bilans sont en attente de recouvrement auprès des cofinanceurs (9,0 M€ fin 2014, contre 5,3 M€ fin 2013) ; d'autre part la diminution des produits attendus au titre de l'exercice 2014 (7,1 M€ contre 12,2 M€ pour 2013, cf. plus haut), pour lesquels les bilans doivent être adressés aux cofinanceurs au cours du 1^{er} semestre 2015.

Grâce à ses résultats bénéficiaires, VIVEA a redressé fortement son fonds de roulement ces dernières années : celui-ci s'est élevé à 63,0 M€ fin 2013 et 81,1 M€ fin 2014, soit l'équivalent de 10,6 et 12,9 mois de charges annuelles brutes d'exploitation⁴⁹, contre 42,2 M€ (5,5 mois de charges) fin 2011. Alors que son besoin en fonds de roulement s'est établi à 45,7 M€ fin 2014, après 40,2 M€ en 2012 et 35,6 M€ fin 2013, la trésorerie de VIVEA a aussi fortement augmenté : elle a atteint 27,4 M€ fin 2013 et 35,5 M€ fin 2014, soit l'équivalent de 4,6 et 5,6 mois de charges annuelles d'exploitation, contre un point bas de 8,0 M€ fin 2012 (1,3 mois de charges).

Ce niveau de trésorerie apparaît très confortable et partiellement justifié, dans une perspective de moyen terme, par la volatilité des revenus agricoles sur laquelle est assise la contribution formation⁵⁰. Il convient de noter par ailleurs que VIVEA a continué de se conformer aux termes de l'article R 6332-52 du code du travail qui dispose que les disponibilités en fin d'année civile d'un OPCA de même que celles d'un FAF de non salariés par application de l'article R 6332-63 ne peuvent excéder le montant des charges comptabilisées au cours de l'exercice⁵¹.

Tableau 4 : Bilan de VIVEA – Actif sur la période 2011-2014, en M€

	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
Actif immobilisé :	2,993	2,607	2,496	2,453
Immobilisations incorporelles :	0,451	0,519	0,399	0,297
Logiciels, concessions, brevets et droit similaires	0,451	0,519	0,399	0,297
Immobilisations corporelles :	2,507	2,051	2,060	2,116
Terrains	0,474	0,474	0,474	0,474
Constructions, agencements, aménagements	1,129	1,077	1,033	1,016
Installations techniques, matériel, outillage	0,116	0,108	0,100	0,093
Autres immobilisations corporelles	0,599	0,393	0,452	0,520
Immobilisations en cours	0,189	0,000	0,001	0,014
Immobilisations financières :	0,035	0,037	0,037	0,040
Autres immobilisations financières	0,035	0,037	0,037	0,040
Actif circulant :	44,188	50,247	65,065	82,796
Stocks et en-cours	0,005	0,014	0,023	0,000
Avances et acomptes versés sur commandes	0,005	0,014	0,023	0,000
Créances	33,582	42,184	37,550	47,255
Contributeurs et comptes rattachés	18,626	25,470	18,741	29,893
Autres créances	14,956	16,714	18,809	17,362
Divers	10,535	7,974	27,417	35,466
Valeurs mobilières de placement	9,388	7,410	0,000	10,078
Disponibilités	1,147	0,564	27,417	25,388
Comptes de régularisation	0,066	0,075	0,076	0,076
Charges constatées d'avance	0,066	0,075	0,076	0,076
Total général :	47,181	52,855	67,561	85,249

Source : VVEA

⁴⁹ Calculées comme la somme des charges d'activité dédiées à la formation (y compris les dotations aux provisions qui s'y rapportent mais hors déduction des reprises sur provision du même type relatives à l'année précédente), des charges de fonctionnement et des dotations d'exploitation (dotations aux provisions sur comptes contributeurs, dotations aux autres provisions d'exploitation, dotations aux amortissements).

⁵⁰ L'analyse du niveau de trésorerie de VIVEA doit par ailleurs tenir compte du fait que, depuis 2012, la collecte de la contribution formation donne lieu à trois flux de recettes pour VIVEA concentrés en janvier, juin et octobre (cf. annexe 7), ainsi que de la saisonnalité de l'activité de formation qui se traduit par des décaissements plus importants en hiver et au début du printemps.

⁵¹ Calculées comme les charges brutes d'exploitation précédemment décrites, en y ajoutant les charges financières et exceptionnelles dont les montants se sont avérés très faibles ces dernières années, les charges se sont élevées dans leur ensemble à 71,5 M€ en 2013 et à 75,4 M€ en 2014 selon les comptes de VIVEA.

Tableau 5 : Bilan de VIVEA – Passif sur la période 2011-2014, en M€

	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
Fonds propres :	19,737	30,667	43,225	61,848
Fonds associatif :	21,543	21,543	21,543	21,543
Report à nouveau	-1,806	9,124	21,682	40,305
Autres fonds propres :	25,484	20,104	22,280	21,731
Provisions pour risques et charges	0,107	0,101	0,496	0,565
Provisions pour charges de formation	25,377	20,004	21,784	21,166
dont pour engagement à financer des formations (1)	...	7,681	8,123	8,660
Dettes :	1,960	2,084	2,055	1,670
Dettes financières	0,001	0,000	0,000	0,000
Dettes d'exploitation	1,921	2,044	1,983	1,635
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	1,254	1,187	1,394	1,123
Dettes fiscales et sociales	0,667	0,857	0,589	0,511
Dettes diverses	0,037	0,040	0,072	0,032
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	0,020	0,021	0,054	0,013
Autres dettes	0,018	0,019	0,018	0,020
Comptes de régularisation	0,000	0,000	0,000	0,003
Produits constatés d'avance	0,000	0,000	0,000	0,003
Total général :	47,181	52,855	67,561	85,249

Source : VIVEA

- (1) Les provisions pour « engagement à financer des formations » (EFF) sont des provisions pour les formations agréées ou engagées mais non commencées à la clôture de l'exercice. Conformément au plan comptable, elles sont intégrées dans les comptes de VIVEA depuis 2012.

5 LE REDRESSEMENT DES COMPTES DE VIVEA DEPUIS 2012 S'EST AVÉRÉ PLUS PRONONCÉ QUE CE QUE LAISSAIENT ATTENDRE LES OBJECTIFS BUDGETAIRES ANNUELS, PARTICULIÈREMENT EN 2014

La dégradation des comptes de VIVEA sur la période 2010-2011 s'est avérée nettement plus marquée que ce que laissaient attendre les prévisions budgétaires annuelles : VIVEA a enregistré un résultat net déficitaire de 0,7 M€ en 2011 et de 6,6 M€ en 2012, contre des prévisions d'excédent de 3,0 M€ et 3,2 M€ dans les budgets primitifs des deux années. Cette dégradation plus marquée que prévu est à relier au lancement du programme de formations Certiphyto qui a fait néanmoins l'objet pour partie de cofinancements. La dégradation inattendue des comptes en 2011 a aussi résulté de recettes moindres que prévu, contrairement aux deux années précédentes pour lesquelles la hausse des recettes de collecte de la contribution formation avait été sous-estimée.

Par la suite, VIVEA a consolidé ses comptes de manière plus prononcée que prévu chaque année, l'amélioration constatée s'avérant en particulier très supérieure à ce qui était prévu dans le budget primitif pour 2014 (tableau 6).

- VIVEA a dégagé un résultat net bénéficiaire de 1,6 M€ en 2012, contre un déficit implicite d'un peu plus 3,5 M€ dans les prévisions budgétaires de l'année⁵², puis un bénéfice de 12,6 M€ en 2013, contre un excédent attendu de 5,0 M€ dans le budget primitif de cette année là. Pour ces deux années, les écarts entre les réalisations et les prévisions budgétaires tiennent pour l'essentiel à la fois à des dépenses de formation moindres que prévu et à un montant de collecte de la contribution de formation plus élevé qu'anticipé.
- En 2014, VIVEA a dégagé finalement un résultat net bénéficiaire de 18,6 M€ alors que les prévisions budgétaires initiales tablaient sur un déficit de 4,1 M€ pour l'année. Cet écart très important tient à la fois à une forte surestimation des charges de formation de l'exercice (44,2 M€ au final contre une prévision budgétaire initiale de 58,3 M€, soit un écart de 14,1 M€) et à une sous-estimation conséquente des recettes de collecte de la contribution formation à la suite du relèvement des principaux taux intervenu au 1^{er} janvier 2014 (60,5 M€ de recettes réalisées contre 52,0 M€ de recettes prévues, soit un écart de 8,5 M€). Cette dernière s'explique pour près de moitié par une nette sous-estimation de la base des recettes de collecte pour l'année 2013 lors de l'élaboration du budget primitif pour 2014 (44,0 M€ estimés alors, contre 47,9 M€ constatés au final en février 2014).

⁵² Ce chiffre repose sur une estimation prenant en compte l'intégration dans les comptes de VIVEA des « engagements à financer des formations » (EFF) sous la forme de dotations aux provisions qui est intervenue à l'issue de l'exercice 2012.

Tableau 6 : Objectifs et réalisations budgétaires sur la période 2011-2015, en M€

	2011			2012 (5)			2013			2014			2015
	Budget	Réalisé	Ecart	Budget	Réalisé	Ecart	Budget	Réalisé	Ecart	Budget	Réalisé	Ecart	Budget
Produits d'activité (1)	62,0	57,9	-4,1	59,0	60,4	1,4	60,5	63,3	2,8	62,8	71,4	8,6	62,5
Collecte de la contribution formation	45,0	42,1	-2,9	41,0	45,1	4,1	44,0	47,9	3,9	52,0	60,5	8,5	57,0
Cofinancements	11,0	12,4	1,4	13,0	11,7	-1,3	12,5	12,0	-0,5	6,3	7,0	0,7	1,5
Contributions stagiaires	6,0	3,4	-2,6	5,0	3,6	-1,4	4,0	3,4	-0,6	4,5	3,9	-0,6	4,0
Charges d'activité (2)	50,6	57,6	7,0	46,7	42,5	-4,3	47,2	42,7	-4,5	58,3	44,2	-14,1	51,6
Charges de formation	39,0	26,0	-13,0	20,0	16,9	-3,1	15,4	15,2	-0,2	43,7	28,5	-15,2	46,7
Charges de formation cofinancées	11,0	31,0	20,0	26,1	25,2	-0,9	31,3	27,1	-4,2	14,0	15,4	1,4	4,3
Charges liées à la formation (3)	0,6	0,6	0,0	0,6	0,4	-0,3	0,6	0,4	-0,2	0,6	0,3	-0,3	0,6
Résultat d'activité	11,4	0,4	-11,1	12,3	18,0	5,7	13,3	20,6	7,3	4,5	27,2	22,6	11,0
Coûts nets de fonctionnement	7,7	7,6	-0,2	7,8	7,7	-0,1	7,9	7,5	-0,4	7,9	7,3	-0,6	7,7
Produits de fonctionnement	0,1	0,3	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Charges de fonctionnement	7,9	7,8	0,0	7,9	8,0	0,0	8,0	7,6	-0,4	8,0	7,4	-0,6	7,7
Excédent brut d'activité	3,7	-7,2	-10,9	4,4	10,2	5,8	5,4	13,1	7,7	-3,4	19,8	23,2	3,3
Provisions pour risques et charges (4)	0,1	0,7	0,6	0,1	0,5	0,4	0,1	0,5	0,4	0,5	1,3	0,8	0,6
Dotations aux amortissements	0,5	0,4	-0,1	0,5	0,5	0,0	0,4	0,4	0,0	0,4	0,4	0,0	0,4
Résultat d'exploitation	3,1	-8,4	-11,5	3,9	9,2	5,4	4,9	12,2	7,3	-4,3	18,1	22,4	2,2
Résultat financier	0,2	0,2	0,0	0,2	0,1	-0,1	0,1	0,3	0,2	0,3	0,4	0,2	0,4
Résultat exceptionnel	0,0	1,6	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Résultat net	3,2	-6,6	-9,8	4,0	9,3	5,3	5,0	12,6	7,6	-4,1	18,6	22,7	2,6

Source : VIVEA, traitements mission

- (1) Hors les reprises sur provisions pour certaines charges de formation imputables sur le plan comptable à l'exercice précédent (cf. ci-dessous)
- (2) Y compris les dotations aux provisions relatives aux formations imputables à l'exercice courant (formations en cours de réalisation à la clôture de l'exercice ou pour lesquelles VIVEA n'est pas en mesure d'évaluer de manière certaine la charge imputable à l'exercice, formations agréées ou engagées mais non commencées à la clôture de l'exercice (donnant lieu à des provisions pour « engagement à financer des formations » depuis 2012)) nettes des reprises sur provisions du même type relatives à l'exercice précédent
- (3) Charges d'ingénierie, d'information et sensibilisation, d'études et recherches liées aux formations
- (4) Dotations nettes des reprises sur provisions pour risques et charges (y compris créances douteuses)
- (5) Contrairement à celle du tableau 1, la présentation des comptes de VIVEA pour l'année 2012 n'intègre pas ici le changement comptable lié à l'intégration des « engagements à financer des formations » sous forme de dotations pour provisions qui se sont élevées à 7,7 M€ et qui ont contribué à dégrader d'autant le résultat net de VIVEA cette année là.

ANNEXE 9

L'ACTIVITE DE FORMATION FINANCEE PAR VIVEA ET SES EVOLUTIONS RECENTES

Cette annexe présente et analyse de manière détaillée l'activité de formation financée par VIVEA, les thèmes et les grandes caractéristiques des formations financées, ainsi que leurs évolutions au cours de la période 2008-2014.

1. L'ACTIVITE DE FORMATION FINANCEE PAR VIVEA A FORTEMENT AUGMENTE SUR LA PERIODE 2008-2014, AVEC UN PIC TEMPORAIRE EN 2010-2011 RESULTANT DU LANCEMENT DU PROGRAMME CERTIPHYTO

1.1 VIVEA a financé des actions de formation pour 152 000 stagiaires et 2,06 million d'heures-stagiaire en 2014, permettant à 18 % de ses contributeurs de bénéficier d'au moins une formation dans l'année

VIVEA a financé de l'ordre de 20 800 actions de formation en 2014, après 18 800 en 2013. Le montant de dépenses de formation s'y rapportant a atteint 43,4 M€⁵³, après 40,4 M€ en 2013, y compris les cofinancements et les contributions apportées par les stagiaires (tableau 1).

Ces actions de formation ont bénéficié à près de 152 000 stagiaires en 2014, après 140 800 en 2013. Elles ont porté sur un total de 2,06 millions d'heures-stagiaire, après 1,99 millions en 2013. Parmi les 610 000 contributeurs de VIVEA, près de 109 500 ont ainsi bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année 2014, soit un taux d'accès aux formations de 18,0 % sur l'année, après 17,3 % en 2013.

1.2 Le nombre de stagiaires et le nombre d'heures-stagiaire financés ont augmenté de 76 % et 52 % sur 2008-2014, avec un pic temporaire en 2010-2011 lié au lancement du programme Certiphyto

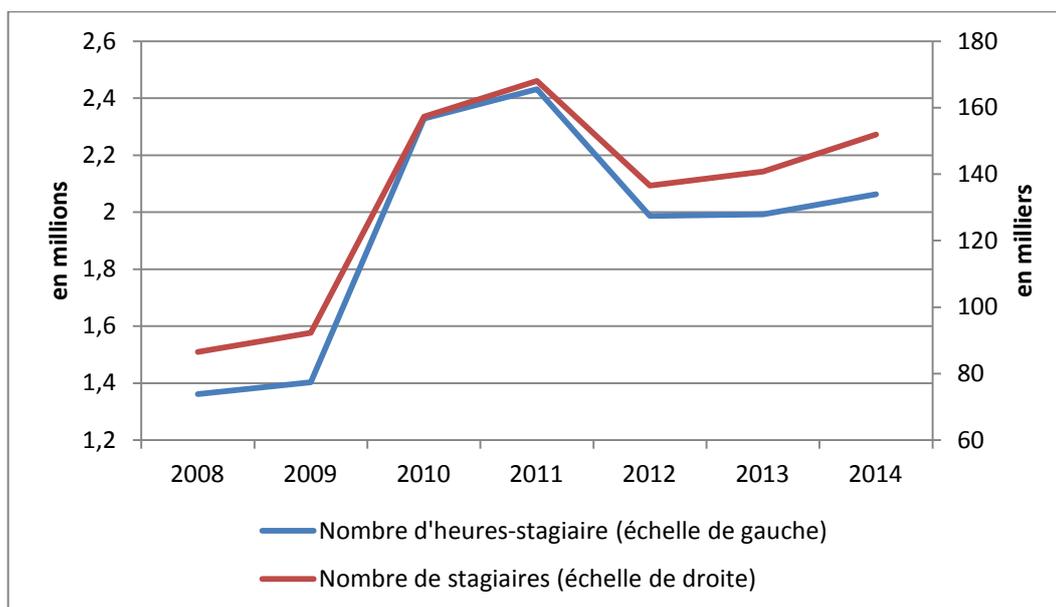
L'activité de formation financée par VIVEA a augmenté fortement sur 2008-2014, avec un pic temporaire en 2010-2011 qui a résulté du lancement volontariste du programme Certiphyto (cf. la section 2).

- De l'ordre de 14 à 15 000 en 2008 et 2009, le nombre de dossiers de formation financés par VIVEA s'est élevé à près de 22 000 en 2010 et 2011, en raison du lancement de ce programme. Par la suite, le resserrement des dépenses de formation mis en œuvre par VIVEA (cf. annexe 8) s'est traduit par une réduction du nombre de dossiers financés en 2012-2013, avant le redressement constaté en 2014.

⁵³ Les indicateurs d'activité de VIVEA se réfèrent aux « *dossiers réalisés* » dans l'année selon la définition retenue par VIVEA dans sa gestion : il s'agit des dossiers de formation ayant commencé au cours de l'année considérée, pouvant s'achever jusqu'au 31 mars de l'année suivante et qui appartiennent aux trois catégories suivantes : (i) les dossiers facturés et soldés ; (ii) les dossiers engagés pour lesquels la formation est achevée et pour lesquels VIVEA a reçu un dossier de réalisation, mais qui ne sont pas encore facturés ; (iii) les dossiers engagés qui ont fait l'objet d'une déclaration de démarrage avec précision des dates de réalisation et qui font donc l'objet d'un contrat de prestation avec VIVEA. Le montant des dépenses de formation se rapportant aux « *dossiers réalisés* » diffère de celui des charges d'activité dédiées à la formation tirées de la synthèse du compte de résultat de VIVEA, dans la mesure où ces dernières incluent les dotations aux provisions relatives aux formations imputables à l'année considérée, nettes des reprises sur provisions du même type relative à l'année précédente (cf. le tableau 1 et l'annexe 8).

- Le nombre de stagiaires financés par VIVEA s'est ainsi envolé pour atteindre un pic d'un peu plus de 157 000 en 2010 et 168 000 en 2011, après 87 000 en 2008 et 92 000 en 2009. Puis il s'est replié à 137 000 en 2012, avant de progresser à nouveau en 2013-2014. Ce nombre a augmenté au total de 76 % sur la période 2008-2014 (tableau 1).
- Le nombre d'heures-stagiaire financé par VIVEA a connu des évolutions proches, avec un pic temporaire à 2,3 et 2,4 millions en 2010 et 2011, suivi d'un reflux en 2012-2013 et d'un redressement modeste en 2014 (graphique 1). Le nombre d'heures-stagiaire a ainsi augmenté de 52 % sur la période 2008-2014, cette hausse étant moins forte que celle du nombre de stagiaires en raison d'une augmentation du nombre moyen de stagiaires par formation et d'une diminution conséquente de la durée moyenne des formations sur la période (cf. la section 3).

Graphique 1 : Evolution de l'activité de formation financée par VIVEA sur la période 2008-2014

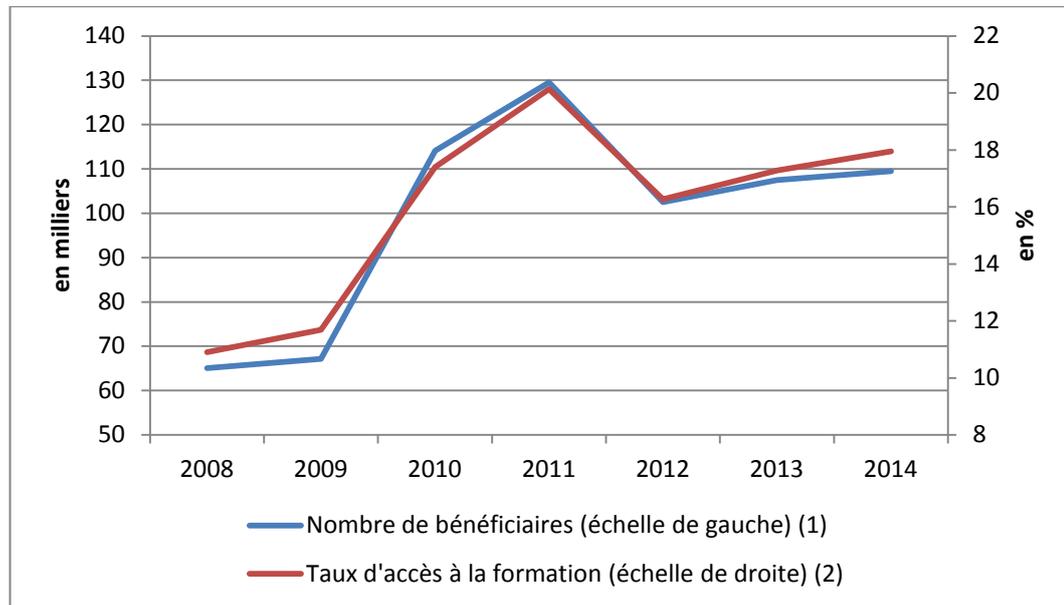


Source : VIVEA

Le nombre annuel de bénéficiaires de formations financées par VIVEA (à savoir les contributeurs ayant suivi au moins une formation dans l'année) et le taux d'accès des contributeurs de VIVEA à ces formations ont connu logiquement des évolutions similaires sur la période, le redressement enregistré en 2013 et 2014 ne leur permettant toutefois pas de retrouver le sommet qu'ils avaient atteint en 2011 (graphique 2).

Au final, le nombre annuel de bénéficiaires des formations financées par VIVEA a augmenté de 68 % sur la période 2008-2014 – une hausse légèrement en retrait de celle du nombre de stagiaires formés, mais très supérieure à celle du nombre d'heures-stagiaire financées par VIVEA (76 % et 52 % respectivement) – et le taux d'accès aux formations a augmenté de 7 points sur la période (18,0 % en 2014, contre 10,9 % en 2008).

Graphique 2 : Evolution du nombre de bénéficiaires et du taux d'accès aux formations financées par VIVEA sur la période 2008-2014



Source : VIVEA

(1) Nombre de contributeurs de VIVEA ayant suivi au moins une formation dans l'année

(2) Part des contributeurs de VIVEA ayant suivi au moins une formation dans l'année

Tableau 1 : Activité de formation financée par VIVEA sur la période 2008-2014 (1)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Charges d'activité dédiées à la formation (en M€) (2)	20,6	24,7	45,4	57,6	50,1	42,7	44,2
Dépenses de formation (en M€) (3)	55,5	41,2	40,4	43,4
Dépenses de formation nettes des contributions stagiaires (en M€)	21,2	24,1	46,5	52,0	37,7	37,1	39,5
Nombre de dossiers de formation réalisés	14 287	15 111	21 937	21 801	20 000	18 828	20 858
Nombre de stagiaires	86 547	92 264	157 288	168 020	136 579	140 793	151 925
Nombre d'heures-stagiaire (en milliers)	1361,9	1403,0	2327,8	2431,5	1986,8	1992,6	2063,0
Nombre de bénéficiaires (4)	65 042	67 157	114 074	129 503	102 547	107 480	109 494
Nombre de contributeurs	596 263	574 873	655 588	643 011	630 425	622 149	609 994
Taux d'accès à la formation (en %) (5)	10,9	11,7	17,4	20,1	16,3	17,3	18,0
Nombre moyen de stagiaires par action de formation	6,1	6,1	7,2	7,7	6,8	7,5	7,3
Durée moyenne des actions de formation (en heures) (6)	26,5	26,5	26,0	22,7	22,5	19,8	18,9
Prix moyen de l'heure de formation net des contributions stagiaires (6)	18,5	18,6	20,8	21,6	19,6	19,2	19,8
Prix moyen de l'heure-stagiaire de formation (en €) (7)	22,8	20,7	20,3	21,0
Prix moyen de l'heure-stagiaire net des contributions stagiaires (en €) (7)	15,6	17,2	20,0	21,4	19,0	18,6	19,1

Source : VIVEA, traitements mission

- (1) Sauf indication contraire, les indicateurs de dépense et d'activité de ce tableau se rapportent aux « *dossiers réalisés* » dans l'année, à savoir aux dossiers de formation ayant commencé au cours de l'année considérée et pouvant s'achever jusqu'au 31 mars de l'année suivante et qui appartiennent aux trois catégories suivantes : (i) les dossiers facturés et soldés ; (ii) les dossiers engagés pour lesquels la formation est achevée et pour lesquels VIVEA a reçu un dossier de réalisation, mais qui ne sont pas encore facturés ; (iii) les dossiers engagés qui ont fait l'objet d'une déclaration de démarrage avec précision des dates de réalisation et qui font donc l'objet d'un contrat de prestation avec VIVEA.
- (2) Il s'agit des charges d'activité de VIVEA, y compris les dotations aux provisions relatives aux formations imputables à l'exercice courant nettes des reprises sur provisions du même type relatives à l'exercice précédent, telles qu'elles apparaissent dans la synthèse du compte de résultat (cf. annexe 8).
- (3) VIVEA contractualise sur le coût total de la formation, y compris les contributions stagiaires depuis 2011. VIVEA ne dispose pas d'une estimation du montant de ces dernières pour les années précédentes
- (4) Nombre de contributeurs ayant suivi au moins une formation dans l'année
- (5) Part des contributeurs ayant suivi au moins une formation dans l'année
- (6) Moyenne calculée sur la base d'une pondération identique des actions de formation (indépendamment du nombre de stagiaires et/ou de la durée du stage)
- (7) Prix moyen calculé en référence au nombre d'heures-stagiaire

2 LES FORMATIONS RELEVANT DES QUATRE DOMAINES PRIORITAIRES DU PST 2013-2015 ONT AUGMENTÉ EN 2014, MAIS LA PART DU CERTIPHYTO ET DES FORMATIONS TECHNIQUES AGRICOLES RESTE ÉLEVÉE

2.1 Les formations du programme Certiphyto et celles liées aux techniques de production agricole ont représenté un quart et un cinquième du total des heures-stagiaire financées en 2014

Dans son système d'information de gestion, VIVEA distingue 25 « *domaines de compétence* » et/ou « *thèmes de formation* » différents pour les formations qu'il finance. Les tableaux 2, 3 et 4 présentent la répartition des dépenses de formation de VIVEA (y compris les cofinancements, mais hors les contributions des stagiaires) et celle de l'activité de formation financée, mesurée par le nombre annuel de stagiaires d'une part et le nombre annuel d'heures-stagiaire d'autre part, selon ces « *domaines de compétence* » pour la période 2008-2014⁵⁴. Le graphique 3 représente également de manière synthétique la répartition des heures-stagiaires selon les principaux domaines en 2014.

Ces tableaux et ce graphique font apparaître les points suivants :

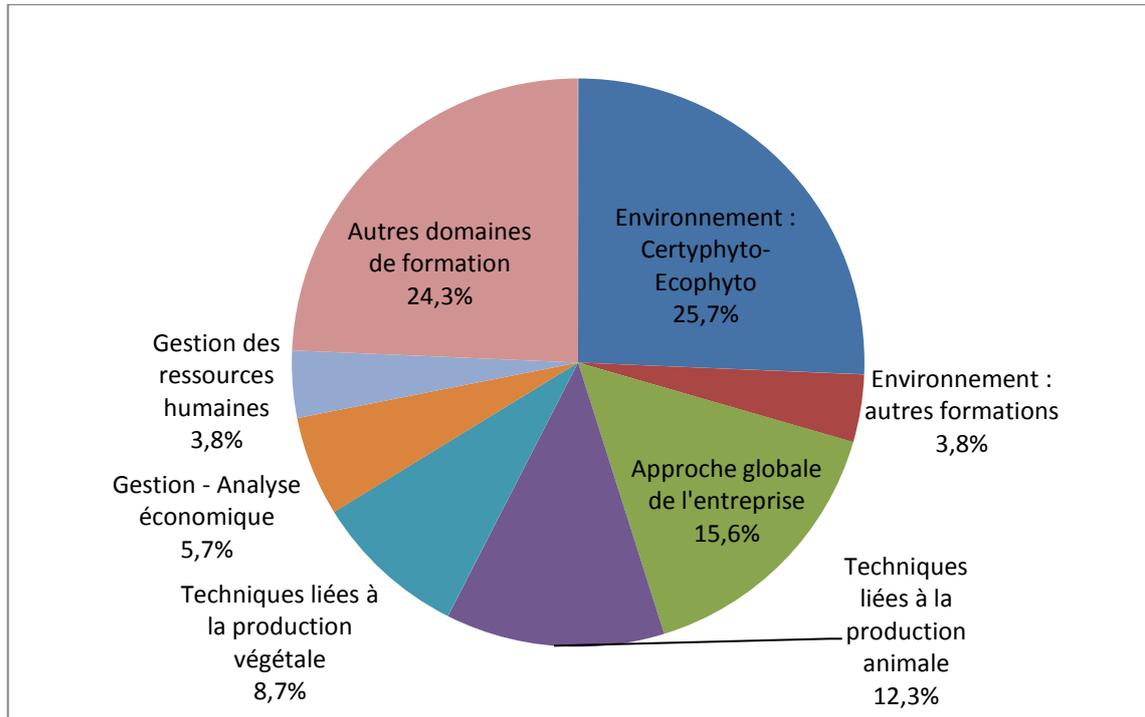
- les formations relevant du domaine de l'environnement représentent près de 25 % des dépenses de formation et près de 30 % l'activité de formation financée par VIVEA en 2014 (29,5 % du nombre d'heures-stagiaire) ; les formations du programme Certiphyto en représentent la plus grande part (19,8 % des dépenses⁵⁵ et 25,7 % des heures-stagiaires)⁵⁶ ;
- les formations relatives à « *l'approche globale de l'entreprise* » – à savoir les formations relevant de l'analyse stratégique, l'anticipation et l'évolution du contexte de l'entreprise, ainsi que celles de même nature suivies dans le cadre de l'installation des nouveaux agriculteurs et en vue de la transmission de leur entreprises par les cédants – viennent en seconde position parmi les « *domaines de compétence* » : elles comptent pour 16,8 % des dépenses et 15,6 % des heures-stagiaires en 2014 ;
- les formations relatives aux techniques de production agricole représentent aussi une part conséquente de l'activité de formation financée par VIVEA : 13,5 % des dépenses et 12,3 % des heures-stagiaire pour celles relevant des techniques de production animale en 2014 ; 9,8 % et 8,7 % respectivement pour celles relevant des techniques de production végétale ;
- viennent ensuite les formations relatives à la gestion et l'analyse économique d'une part et celles relative à la gestion des ressources humaines d'autre part qui comptent respectivement pour 5,7 % et 3,8 % du nombre d'heures-stagiaire en 2014 (6,7 % et 4,3 % des dépenses) ;
- pris dans leur ensemble, les 19 autres domaines de compétence – parmi lesquels l'informatique et les NTIC au premier chef (3,3 % des dépenses et 3,6 % des heures-stagiaire en 2014), puis la commercialisation et le marketing, la fiscalité et le droit, la conduite d'engins et les permis, la transformation, la santé et la sécurité, la communication et l'expression, la qualité, la reconversion dans des domaines non agricoles... – représentent enfin près d'un quart des dépenses et de l'activité de formation financée par VIVEA en 2014 (graphique 3).

⁵⁴ La définition du champ des différents domaines de compétence n'a pas varié au cours de la période récente. En pratique, cependant, le classement de certaines formations a pu évoluer quelque peu au cours du temps

⁵⁵ Alors que VIVEA ne demande pas de contributions stagiaires pour celles-ci, les formations du programme Certiphyto représentent 18,0 % du total des dépenses y compris les contributions stagiaires en 2014.

⁵⁶ Le programme Certiphyto ne constitue pas un « *domaine de compétence* » stricto sensu dans le système d'information de gestion de VIVEA, mais il constitue une priorité du PST 2013-2015.

Graphique 3 : Ventilation du nombre d'heures-stagiaire de formation financées par VIVEA par domaines de compétence en 2014



Source : VIVEA, traitements mission

Tableau 2 : Dépenses de formation de VIVEA hors contributions stagiaires par domaine de compétence sur la période 2008-2014, en M€ (1) (2)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014 % du total	2014/ 2008 Evolut. % (3)	2014/ 2008 Contrib. % (4)
Environnement	2,1	3,8	18,5	23,2	10,6	12,6	9,7	24,6	367	36,0
Certyphyto-Ecophyto (5)	0,0	nd	nd	20,1	7,8	9,9	7,8	19,8	...	36,8
Autres formations	2,1	nd	nd	3,0	2,9	2,8	1,9	4,8	-9	-0,8
Approche globale de l'entreprise	3,9	3,8	5,0	5,5	5,3	5,2	6,6	16,8	70	12,9
Techniques liées à prod. animale	2,5	2,7	3,5	3,5	3,1	3,4	5,3	13,5	110	13,1
Techniques liées à prod. végétale	1,4	1,6	2,7	2,6	2,3	2,5	3,9	9,8	187	11,9
Gestion - Analyse économique	1,2	1,4	2,4	3,0	3,7	3,3	2,6	6,7	128	7,0
Gestion des ressources humaines	1,4	1,2	1,4	1,5	1,7	1,6	1,7	4,3	27	1,7
Informatique et NTIC	1,3	1,5	1,7	1,5	1,3	0,9	1,3	3,3	-2	-0,1
Commercialisation - Marketing	1,1	1,3	2,1	2,1	1,6	1,3	1,1	2,7	-0	0,0
Fiscalité - Juridique	0,4	0,5	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	2,1	108	2,1
Conduite d'engins et permis	1,3	1,3	2,2	1,8	1,8	0,6	0,8	2,1	-37	-2,3
Transformation	0,6	0,7	1,0	1,1	0,8	0,8	0,8	2,1	43	1,2
Santé - Sécurité	0,6	0,6	0,7	0,5	0,8	0,8	0,7	1,9	33	0,9
Communication - Expression	0,5	0,5	0,6	0,7	0,5	0,5	0,6	1,6	31	0,7
Qualité	0,4	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	0,5	1,3	22	0,5
Reconversion domaines non agri.	0,2	0,2	0,3	0,5	0,4	0,3	0,5	1,2	212	1,6
Agriculture et territoire	0,3	0,3	0,2	0,6	0,6	0,4	0,4	1,1	38	0,6
Comptabilité	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,3	0,4	1,1	21	0,4
Accueil et tourisme	0,3	0,4	0,5	0,4	0,3	0,3	0,4	0,9	8	0,1
Bilans de compétences	0,3	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,6	-11	-0,1
Langues	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,6	10	0,1
Entretien - Maintenance	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,6	67	0,4
Développement personnel	0,1	0,1	0,2	0,6	0,2	0,1	0,1	0,3	-24	-0,2
Valorisation non alim. prod. agri.	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0	0,1	0,1	0,3	117	0,3
VAE	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-0,8	0,0
Agriculture de services	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	-26	-0,1
Autres (6)	0,5	0,4	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	...	-2,4
Total	21,2	24,1	46,5	52,0	37,7	37,1	39,5	100,0	86	86,1

Source : VIVEA, traitements mission

- (1) Ce tableau se rapporte au classement par VIVEA des formations dans son système de gestion. En pratique, le classement de certaines formations a pu évoluer quelque peu au cours du temps
- (2) Les dépenses se rapportent aux « formations réalisées » dans l'année. Il est à noter que VIVEA ne dispose pas de données sur les contributions stagiaires avant l'année 2011
- (3) Taux de croissance du nombre d'heures-stagiaire par domaine de compétence entre 2008 et 2014
- (4) Contribution de chaque domaine au taux de croissance des dépenses totales sur 2008-2014
- (5) La mise en œuvre du programme Certiphyto a débuté fin 2009. VIVEA a dépensé 16,8 M€ dans ce cadre en cumul sur 2009-2010, la plus grande partie de cette somme portant sur 2010 ; VIVEA ne dispose cependant pas d'estimation précise pour chacune des deux années prises isolément
- (6) Avant 2011, VIVEA n'était pas en mesure de classer certaines formations selon ces domaines de compétence

Tableau 3 : Nombre de stagiaires financés par VIVEA par domaine de compétence sur la période 2008-2014 (1)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014 % du total	2014/ 2008 Evol. % (2)	2014/ 2008 Contr. % (3)
Environnement	10,0	14,6	63,6	78,9	49,3	58,7	45,7	30,1	357	41,3
Certiphyto-Ecophyto (4)	0,0	0,9	52,0	68,5	38,7	48,7	38,5	25,3	...	44,5
Autres formations	10,0	13,7	11,6	10,4	10,7	10,1	7,2	4,7	-28	-3,2
Approche globale de l'entreprise	13,1	11,9	14,4	12,3	12,7	13,7	23,5	15,4	79	12,0
Techniques liées à prod. animale	13,9	14,1	15,0	13,6	11,9	12,4	19,8	13,0	43	6,9
Techniques liées à prod. végétale	7,3	7,4	11,2	10,7	9,1	9,7	14,9	9,8	104	8,8
Gestion - Analyse économique	5,4	6,6	9,2	9,8	12,1	11,1	9,0	5,9	65	4,1
Gestion des ressources humaines	7,4	7,9	8,6	8,3	7,1	5,1	6,8	4,5	-9	-0,8
Informatique et NTIC	4,9	4,9	5,0	5,2	5,7	5,6	5,8	3,8	18	1,0
Commercialisation – Marketing	2,5	2,9	3,4	3,5	3,5	3,7	4,1	2,7	61	1,8
Fiscalité – Juridique	2,8	3,0	2,9	2,6	3,8	3,5	3,6	2,4	29	0,9
Conduite d'engins et permis	3,7	4,0	5,7	5,7	4,5	3,8	3,3	2,2	-9	-0,4
Transformation	2,1	2,2	2,6	2,6	2,2	2,4	2,5	1,6	21	0,5
Santé – Sécurité	1,7	1,6	2,0	2,1	1,9	1,6	2,1	1,4	28	0,5
Communication – Expression	2,0	2,2	3,1	1,8	1,8	2,2	1,9	1,2	-6	-0,2
Qualité	1,8	1,9	2,7	2,5	1,9	1,3	1,8	1,2	4	0,1
Reconversion domaines non agri.	1,4	1,0	1,0	2,1	2,1	1,5	1,8	1,2	32	0,5
Agriculture et territoire	1,8	1,9	2,4	2,3	3,6	1,4	1,6	1,0	-14	-0,3
Comptabilité	1,1	0,9	1,2	1,0	1,0	0,9	1,2	0,8	1	0,0
Accueil et tourisme	0,6	0,5	0,7	0,5	0,5	0,6	0,9	0,6	41	0,3
Bilans de compétences	0,1	0,1	0,2	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	236	0,3
Langues	0,3	0,3	0,4	0,9	0,6	0,4	0,4	0,2	15	0,1
Entretien – Maintenance	0,4	0,3	0,4	0,4	0,2	0,3	0,4	0,2	-16	-0,1
Développement personnel	0,2	0,1	0,2	0,4	0,1	0,2	0,3	0,2	10	0,0
Valorisation non alim. prod. agri.	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	-28	-0,1
VAE	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	8	0,0
Agriculture de services	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1	0,0
Autres	1,5	1,2	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	...	-1,8
Total	86,5	92,3	157,3	168,0	136,6	140,8	151,9	100	75,5	75,5

Source : VIVEA, traitements mission

- (1) Ce tableau se rapporte au classement par VIVEA des formations dans son système de gestion. En pratique, le classement de certaines formations a pu évoluer quelque peu au cours du temps
- (2) Taux de croissance du nombre de stagiaires par domaine de compétence entre 2008 et 2014
- (3) Contribution de chaque domaine au taux de croissance du nombre de stagiaires sur 2008-2014
- (4) La mise en œuvre du programme Certiphyto a débuté fin 2009
- (5) Avant 2011, VIVEA n'était pas en mesure de classer certaines formations selon ces domaines de compétence

Tableau 4 : Nombre d'heures-stagiaire financées par VIVEA par domaine de compétence sur la période 2008-2014 (1)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014 % du total	2014/ 2008 Evol. % (2)	2014/ 2008 Contr. % (3)
Environnement	114	182	850	1059	653	788	609	29,5	434	36,3
Certiphyto-Ecophyto (4)		nd	nd	931	529	668	530	25,7	...	38,9
Autres formations	114	nd	nd	127	124	120	79	3,8	-31	-2,6
Approche globale de l'entreprise	268	223	270	249	259	248	323	15,6	20	4,0
Techniques liées à la prod. animale	171	172	190	179	152	168	255	12,3	49	6,1
Techniques liées à la prod. végétale	87	95	138	132	110	119	179	8,7	106	6,8
Gestion - Analyse économique	72	84	113	122	156	139	117	5,7	63	3,3
Gestion des ressources humaines	70	65	67	69	78	76	79	3,8	12	0,6
Informatique et NTIC	93	99	99	87	72	55	74	3,6	-21	-1,4
Conduite d'engins et permis	106	96	123	117	151	59	59	2,8	-45	-3,5
Reconversion domaines non agri.	21	22	36	40	33	33	53	2,5	146	2,3
Commercialisation - Marketing	57	65	89	85	66	55	46	2,2	-19	-0,8
Fiscalité - Juridique	27	28	32	33	34	39	40	1,9	50	1,0
Transformation	33	36	48	46	36	36	39	1,9	19	0,5
Santé - Sécurité	33	33	36	28	40	39	37	1,8	12	0,3
Communication - Expression	26	26	29	30	25	25	27	1,3	3	0,1
Comptabilité	26	28	33	32	22	20	25	1,2	-2	0,0
Qualité	24	27	37	21	22	26	24	1,1	0	0,0
Agriculture et territoire	18	13	11	24	26	18	21	1,0	14	0,2
Accueil et tourisme	28	30	30	18	16	15	17	0,8	-39	-0,8
Entretien - Maintenance	10	9	9	8	7	9	12	0,6	21	0,2
Langues	17	11	14	14	8	10	12	0,6	-30	-0,4
Développement personnel	6	7	10	19	9	6	5	0,2	-20	-0,1
Valorisation non alim. prod. agri.	3	2	3	10	2	3	4	0,2	26	0,1
Bilans de compétences	4	4	5	5	5	4	4	0,2	-1	0,0
Agriculture de services	5	5	7	2	4	2	2	0,1	-65	-0,2
VAE	1	1	2	2	1	1	2	0,1	155	0,1
Autres (5)	41	41	46	0	0	0	0	0,0	...	-3,0
Total	1362	1403	2328	2431	1987	1993	2063	100	51,5	51,5

Source : VIVEA, traitements mission

- (1) Ce tableau se rapporte au classement par VIVEA des formations dans son système de gestion. En pratique, le classement de certaines formations a pu évoluer quelque peu au cours du temps
- (2) Taux de croissance du nombre d'heures-stagiaire par domaine de compétence entre 2008 et 2014
- (3) Contribution de chaque domaine au taux de croissance du nombre total d'heures-stagiaire sur 2008-2014
- (4) La mise en œuvre du programme Certiphyto a débuté fin 2009. VIVEA ne dispose pas d'une estimation du nombre d'heures-stagiaire réalisées pour chacune des années 2009 et 2010 prises isolément
- (5) Avant 2011, VIVEA n'était pas en mesure de classer certaines formations selon ces domaines de compétence

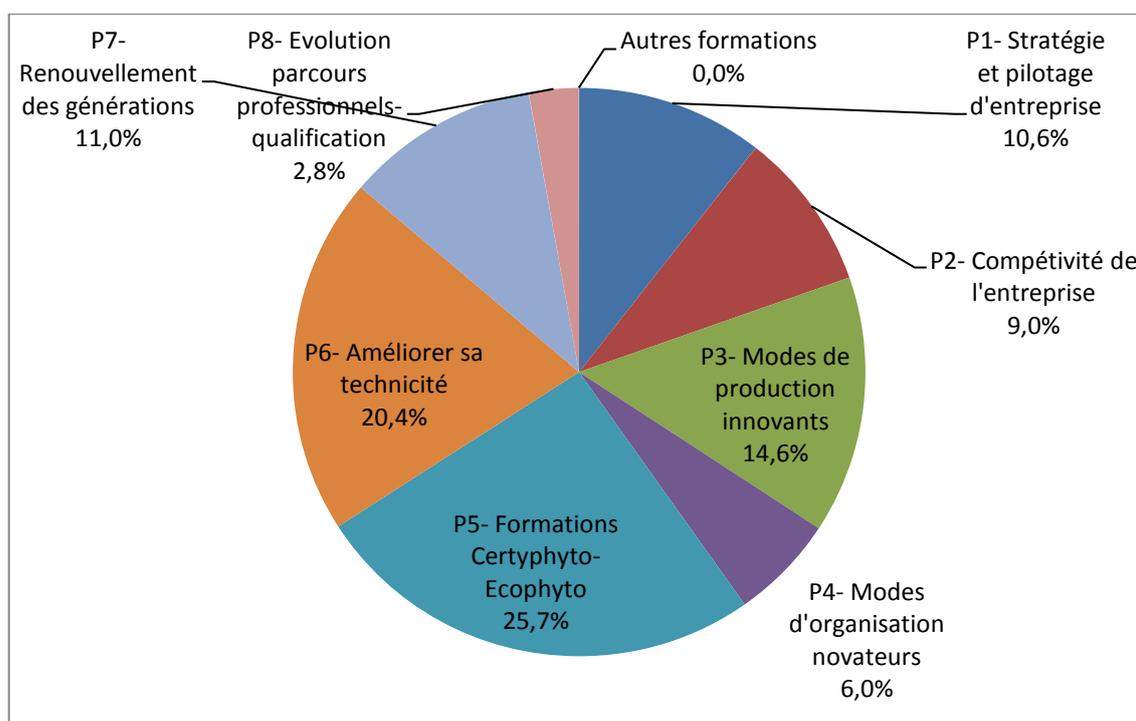
2.2 Les quatre domaines prioritaires du PST ont concentré 40 % des heures-stagiaire en 2014, dont 10,6 % pour la stratégie et le pilotage d'entreprise et 14,6 % pour les modes de production innovants

Le tableau 5 présente pour sa part la ventilation des dépenses de formation (y compris les cofinancements et les contributions stagiaires) et de l'activité de formation financée par VIVEA (mesurée par le nombre annuel de stagiaires et par le nombre annuel d'heures-stagiaire) selon les grandes priorités du plan stratégique triennal en cours de VIVEA (PST 2010-2012 pour la période 2011-2013 et PST 2013-2015 pour l'année 2014). La graphique 4 présente également la ventilation du nombre de d'heures stagiaire pour l'année 2014 selon ces priorités.

En cohérence avec les observations précédentes relatives aux *domaines de compétence*, ces données montrent que :

- les formations relatives au programme Certiphyto (priorité P5) et les formations dites techniques (« *Améliorer sa technicité* », P6) représentent une part importante des formations financées par VIVEA en 2014 : 25,7 % et 20,4 % des heures-stagiaire cette année là ;
- pris dans leur ensemble, les 4 domaines prioritaires du PST 2013-2015 représentent 40,2 % du nombre d'heures-stagiaire financées en 2014 : 10,6 % pour la « *Stratégie et (le) pilotage d'entreprise* » (P1), 9,0 % pour la « *Compétitivité de l'entreprise* » (P2), 14,6 % pour les « *Modes de production innovants* » (P3) et 6,0 % pour les « *Modes de production novateurs* » (P4) ;
- les formations relatives au « *Renouvellement des générations* » (P7) qui couvrent les formations liées à l'installation des nouveaux exploitants et à la transmission d'entreprises des cédants, comptent enfin pour 11,0 % du nombre d'heures-stagiaire financées en 2014.

Graphique 4 : Ventilation du nombre d'heures-stagiaire de formation financées par VIVEA par grandes priorités du plan stratégique triennal en 2014



Source : VIVEA, traitements mission

Tableau 5 : Activité et dépenses de formation selon les priorités thématiques des plans stratégiques triennaux de VIVEA sur la période 2011-2014 (1)

	2011	2012	2013	2013 en % du total	2014	2014 en % du total
Nombre de stagiaires						
P1- Stratégie et pilotage d'entreprise	6305	5369	5318	3,8	18863	12,4
P2- Compétitivité de l'entreprise	19717	17608	16478	11,7	13964	9,2
P3- Modes de production innovants	21044	21000	22048	15,7	25526	16,8
P4- Modes d'organisation novateurs	8643	9428	8541	6,1	10479	6,9
P5- Formations Certiphyto-Ecophyto	68467	38693	48675	34,6	38507	25,3
P6- Améliorer sa technicité	30697	27539	21723	15,4	29910	19,7
P7- Renouvellement des générations	10981	14667	16063	11,4	13973	9,2
P8- Evolution parcours professionnels-qualifications	720	663	551	0,4	695	0,5
Autres formations	1446	1612	1396	1,0	8	0,0
Total	168020	136579	140793	100,0	151925	100,0
Nombre d'heures-stagiaire (en milliers)						
P1- Stratégie et pilotage d'entreprise	111,5	95,8	95,1	4,8	218,0	10,6
P2- Compétitivité de l'entreprise	288,1	240,5	220,2	11,0	186,5	9,0
P3- Modes de production innovants	255,6	250,3	271,2	13,6	302,0	14,6
P4- Modes d'organisation novateurs	116,4	117,9	108,9	5,5	123,0	6,0
P5- Formations Certiphyto-Ecophyto	931,5	529,2	668,0	33,5	529,5	25,7
P6- Améliorer sa technicité	459,0	428,2	315,0	15,8	419,9	20,4
P7- Renouvellement des générations	201,0	259,6	251,7	12,6	225,9	11,0
P8- Evolution parcours professionnels-qualification	47,4	38,3	38,6	1,9	58,1	2,8
Autres formations	21,0	27,1	23,9	1,2	0,1	0,0
Total	2431,5	1986,8	1992,6	100,0	2063,0	100,0
Dépenses de formation (en M€) (2)						
P1- Stratégie et pilotage d'entreprise	3,074	2,570	2,457	6,1	4,996	11,5
P2- Compétitivité de l'entreprise	7,894	6,339	5,581	13,8	4,886	11,3
P3- Modes de production innovants	6,275	6,329	6,725	16,6	7,605	17,5
P4- Modes d'organisation novateurs	2,902	2,905	2,555	6,3	3,057	7,0
P5- Formations Certiphyto-Ecophyto	20,131	7,760	9,857	24,4	7,809	18,0
P6- Améliorer sa technicité	9,490	8,117	6,275	15,5	9,124	21,0
P7- Renouvellement des générations	4,332	5,438	5,390	13,3	4,892	11,3
P8- Evolution parcours professionnels-qualifications	0,950	0,737	0,730	1,8	1,024	2,4
Autres formations	0,497	0,992	0,825	2,0	0,003	0,0
Total	55,5	41,2	40,4	100,0	43,4	100,0

Source : VIVEA, traitements mission

- (1) Les données pour 2014 sont ventilées selon les priorités thématiques du PST 2013-2015 (voir annexe 6) alors que celles sur 2011-2013 correspondent aux priorités du PST 2010-2012. Le champ de la plupart des priorités a été modifié d'un PST à l'autre, ce qui complique la comparaison des chiffres relatifs aux deux périodes. Les modifications ont été particulièrement sensibles pour les priorités P2, P3, P4 et se sont accompagnées d'un changement de libellé : le PST 2010-2012 faisait état de « volets (resp.) économique, environnemental et social du développement durable » pour chacune de ces priorités.
- (2) Dépenses totales de formation y compris les cofinancements et les contributions des stagiaires

2.3 Le programme Certiphyto explique une part importante du développement des formations sur 2008-2014, mais l'activité relevant des quatre grands domaines du PST a fortement progressé en 2014

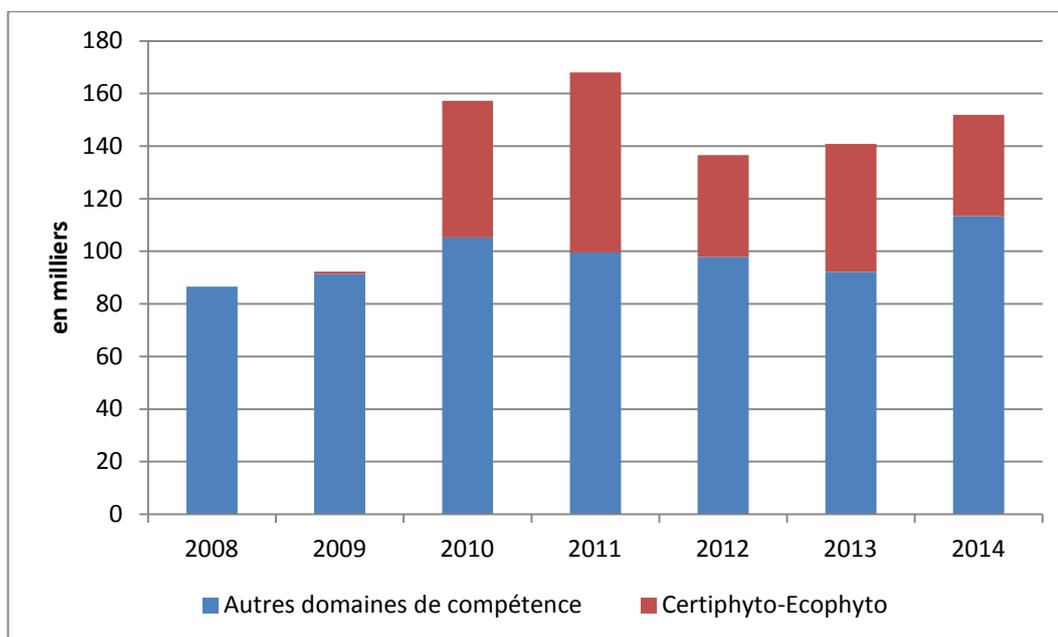
La forte hausse de l'activité de formation financée par VIVEA sur la période 2008-2014 s'explique dans une large mesure, à hauteur de 60 % à 75 % selon l'indicateur d'activité considéré, par le déploiement du programme Certiphyto : outre l'envolée temporaire consécutive à son lancement en 2010-2011, la poursuite de sa mise en œuvre ces dernières années a contribué à hauteur de 44 % à la hausse de 76 % du nombre de stagiaires formés entre 2008 et 2014 et à hauteur de 39 % à la hausse de 52 % du nombre d'heures-stagiaire (tableaux 3 et 4, graphique 6).

L'expansion de l'activité de formation sur 2008-2014 s'explique aussi, dans une moindre mesure, par un très fort développement des formations liées aux techniques de production végétale et animale (104 % et 43 % respectivement pour le nombre de stagiaires formés, 106 % et 49 % pour le nombre d'heures-stagiaire), ainsi que de celles relatives à « *l'approche globale de l'entreprise* » (79 % et 20 %) ⁵⁷ et à la gestion et l'analyse économique (65 % et 63 %). Alors que les formations relatives à la fiscalité et au droit ont aussi progressé (29 % et 50 %), celles relatives à l'environnement, déduction faite du programme Certiphyto, se sont à l'inverse repliées sur la période (-28 % pour le nombre de stagiaires et -31 % le nombre d'heures-stagiaire), de même que celles relatives à la conduite d'engins et à la préparation de permis (-9 % et -45 %).

Pour certains domaines de compétence, le nombre de stagiaires formés et le nombre d'heures-stagiaire ont connu des évolutions conséquentes mais de sens opposé sur la période 2008-2014, en lien avec de fortes variations de la durée moyenne des formations et/ou du nombre moyen de stagiaires par action de formation (-9 % pour le nombre de stagiaires et 12 % pour le nombre d'heures-stagiaires pour la gestion des ressources humaines, 18 % et -21 % pour l'informatique et les NTIC).

⁵⁷ La forte hausse de l'activité de formation relevant de « *l'approche globale de l'entreprise* » sur la période 2008-2014 tient pour partie au fait que VIVEA prend en charge depuis 2010 une partie des formations suivies par les créateurs et les repreneurs d'entreprise à la condition qu'elles concourent directement au projet de création d'entreprise et que le stagiaire ne bénéficie pas d'un financement d'un autre fonds de la formation professionnelle ou en tant que demandeurs d'emploi. Dans un souci de complémentarité, VIVEA veille cependant à ne pas financer la partie obligatoire de 21h du « *Plan de professionnalisation personnalisé* » (PPP) prise en charge par l'Etat et les Régions.

Graphique 5 : Evolution du nombre annuel de stagiaires financés par VIVEA sur la période 2008-2014 (1)



Source : VIVEA, traitements mission

(1) En prenant en compte les cofinancements (et les contributions des stagiaires)

Après le repli enregistré sur 2012-2013, l'activité de formation financée par VIVEA s'est redressée de manière très nette en 2014 (+7,9 % pour le nombre de stagiaires, +3,5 % pour le nombre d'heures-stagiaires), malgré le reflux des formations dispensées dans le cadre du programme Certiphyto.

Ce redressement s'explique dans une large mesure par une forte progression du nombre d'heures-stagiaire dans les domaines de « *l'approche globale de l'entreprise* » (30,3 %), en lien pour partie avec le développement des formations liées à la nouvelle PAC, ainsi que dans le domaine des techniques de production animales (51,6 %) et végétales (50,2 %). Il reflète aussi, dans une moindre mesure, une forte augmentation dans le domaine de l'informatique et des NTIC (34,4 %) et dans celui des projets liés à la reconversion dans des secteurs non agricoles (58,3 %). A l'inverse, le nombre d'heures-stagiaire s'est nettement replié en 2014 dans le domaine de la gestion et l'analyse économique (-16,1 %) et dans celui de la commercialisation et du marketing (-16,2 %).

En référence aux priorités du PST 2013-2015⁵⁸, l'année 2014 a ainsi vu une nette augmentation du volume des formations relevant de la stratégie et du pilotage de l'entreprise (P1) et des formations techniques *stricto sensu* (P6) (10,6 % et 20,4 % du total des heures-stagiaire en 2014, contre 4,8 % et 15,8 % pour les priorités semblables du précédent PST en 2013)⁵⁹. La part des formations relevant des « *modes de production innovants* » (P3) a aussi augmenté, dans une moindre mesure (14,6 % après 13,6 % en 2013)⁶⁰.

⁵⁸ Le champ de la plupart des priorités a été modifié entre le PST 2010-12 et le PST 2013-2015, ce qui complique la comparaison des chiffres relatifs aux deux périodes.

⁵⁹ Il est à noter que le champ de la priorité P1 s'est élargi quelque peu entre le PST 2010-2012 et le PST 2013-2015 au détriment de la priorité P6, certaines formations du domaine de compétence « *Fiscalité-Juridique* » étant désormais classées dans la première priorité alors qu'elles l'étaient auparavant dans la seconde.

⁶⁰ Le champ de la priorité P3 s'est réduit quelque peu entre l'ancien et le nouveau PST : il ne couvre plus certaines formations relevant des domaines de compétence « *Agriculture et territoire* » et « *Qualité* ».

A l'inverse, l'activité de formation liée à la compétitivité de l'entreprise (P2) s'est nettement repliée (9,0 % des heures-stagiaires en 2014, après 11,0 % en 2013), tandis que celle relevant des « *modes d'organisation novateurs* » (P4) semble avoir peu évolué d'une année sur l'autre⁶¹.

Au final, les quatre domaines prioritaires du PST ont concentré 40 % des heures-stagiaire en 2014, après 32 % en 2011 et 35 % en 2012 et 2013.

3 LES FORMATIONS FINANCEES PAR VIVEA SONT POUR LA PLUPART COLLECTIVES ET DE DUREE COURTE, LEUR PRIX S'EST ACCRU DE MANIERE CONSEQUENTE SUR 2008-2014 MALGRE UN REPLI RECENT

Cette section présente et analyse les principales caractéristiques des formations financées par VIVEA (nombre de stagiaires par formation, durée et prix des formations). Il est à noter par ailleurs que VIVEA ne finance quasiment pas de formations diplômantes.

Le tableau 6 présente différents indicateurs relatifs aux principales caractéristiques et au prix des formations financées par VIVEA en 2014. Il fait apparaître les points suivants.

3.1 90 % des formations financées par VIVEA sont de nature collective et elles comptent pour 94 % du total des heures-stagiaire en 2014

Les formations financées par VIVEA sont pour l'essentiel de nature collective : 90,4 % des actions de formation, 98,7 % des stagiaires et 94,0 % des heures-stagiaire en 2014. La part des formations collectives a augmenté au cours des années récentes (elles représentaient 85,0 % des formations et 87,5 % des heures-stagiaire en 2008), en lien pour partie avec la mise en œuvre du programme Certiphyto (dont les formations sont collectives).

23,4 % des actions de formation financées par VIVEA en 2014 ont été traitées comme des demandes *standard* de financement gérées sur la base d'un cahier des charges. Ces demandes renvoient à des formations identiques ou récurrentes pour un grand nombre de contributeurs. Leur programme est pour l'essentiel imposé par la réglementation. Elles recouvrent les formations collectives du programme Certiphyto (17,5 % des dossiers et 25,1 % des heures-stagiaire financées en 2014) et les formations individuelles à des permis et des bilans de compétences (6,0 % des dossiers et 2,6 % des heures-stagiaire)⁶². Une proportion infime des actions de formation collectives sont gérées dans le cadre de parcours individualisés qui permettent de prendre en compte les acquis des stagiaires, leurs objectifs et leur apprentissage (0,2 % du total des actions financées en 2014)⁶³.

⁶¹ La hausse apparente limitée de la part de cette priorité dans les formations (6,0% des heures stagiaires en 2014, après 5,5% en 2013) semble refléter dans une très large mesure un élargissement du champ de celle-ci entre l'ancien PST et le nouveau, avec l'inclusion de certaines formations relevant du domaine de compétences « *Agriculture et territoire* » qui étaient auparavant classées dans la priorité P2.

⁶² Pour ces demandes « *standard* », VIVEA agréé un cahier des charges formation avec un nombre de places par trimestre ou semestre. Les organismes de formation habilités qui déposent des demandes de formation s'engagent à respecter ce cahier des charges. Ces demandes de financement peuvent être faites à tout moment durant l'ouverture du cahier des charges.

⁶³ Dans ce cas, les stagiaires participent à la même formation mais sur des durées différentes et/ou avec des modalités de formations différentes (parcours modulaires, formations ouvertes et à distance).

Tableau 6 : Principales caractéristiques et prix des formations financées par VIVEA en 2014

	Nb de dossiers, en milliers	En % du total	Nb d'heures-stagiaire, en milliers	En % du total	Nb moyen de stagiaires par formation	Durée moyenne des formations, en heures	Prix moyen de l'heure-stagiaire, en €(1)			Prix moyen de l'heure de formation, en €(2)
							Prix moyen total	Contrib. stagiaire	Prix moyen net de la contrib. stagiaire	Prix moyen net de la contrib. stagiaire
Formations collectives :										
Demandes collectives	14,9	71,5	1,37	66,4	7,3	13,9	23,6	2,3	21,3	nd
Demandes standard (3)	3,6	17,5	0,52	25,1	10,7	13,2	14,8		14,8	nd
Parcours individualisés	0,3	1,4	0,05	2,5	7,9	31,2	23,5	2,4	21,2	nd
Total	18,9	90,4	1,94	94,0	8,0	14,1	21,2	1,7	19,6	19,6
Formations collectives :										
Demandes individuelles	0,7	3,5	0,06	3,1	1,0	92,8	15,6	5,8	9,9	nd
Demandes standard (3)	1,2	6,0	0,05	2,6	1,0	43,5	22,5	4,9	17,6	nd
Demandes sans subrogation (4)	0,0	0,2	0,00	0,2	1,0	110,7	14,2	5,5	8,7	nd
Total	2,0	9,6	0,12	6,0	1,0	62,6	18,6	5,4	13,2	21,9
Ensemble des formations :	20,9	100,0	2,06	100,0	7,3	18,9	21,0	1,9	19,1	19,8

Source : Source : VIVEA, traitements mission

(1) Moyenne du prix de l'heure-stagiaire, calculée comme le ratio entre les dépenses de formation (hors ou y compris contributions des stagiaires) et le nombre d'heures-stagiaire de formation

(2) Moyenne du prix de l'heure de formation calculée sur l'ensemble des formations, chaque formation étant pondérée de manière identique indépendamment du nombre de stagiaires et de la durée des formations

(3) Les demandes « standard » (collectives et individuelles) correspondent à des formations identiques ou récurrentes pour un grand nombre de contributeurs, dont le programme est imposé par la réglementation pour l'essentiel d'entre elles. En 2014, les demandes standard collectives correspondent aux formations Certiphyto et les demandes individuelles correspondent à des permis et des bilans de compétences

(4) Demandes individuelles présentées directement par des contributeurs (et non par l'organisme devant assurer la formation)

3.2 Les formations financées par VIVEA ont regroupé en moyenne 7,3 stagiaires en 2014, avec des variations nettes selon les domaines de compétence

Les formations financées par VIVEA ont regroupé 7,3 stagiaires en moyenne en 2014, les formations collectives en comptant 8,0 en moyenne. Ce nombre moyen a fluctué au cours des dernières années, après avoir augmenté en 2010-2011, en lien pour partie avec le lancement du programme Certiphyto (cf. plus loin). Il s'établissait à 6,1 en 2008 (graphique 7).

Le nombre moyen de stagiaires par formation varie assez fortement selon les domaines de compétence et les priorités thématiques du PST (tableaux 8 et 9). Ce nombre moyen s'élève à 8,7 pour les formations relevant de la stratégie et du pilotage d'entreprise (P1) et à 10,4 pour celles du programme Certiphyto (P5) ; il n'est à l'inverse que de 5,3 pour celles liées aux techniques de production agricole (P6) et de 1,4 seulement pour celles associées à l'évolution des parcours professionnels et des qualifications (P8) qui sont de nature individuelle pour une large part.

Sur les 25 domaines de compétence répertoriés par VIVEA, le nombre moyen de stagiaires par formation a augmenté pour 12 d'entre eux sur l'ensemble de la période 2008-2014, tandis qu'il est resté globalement stable pour 4 et diminué pour 9 d'entre eux.

3.3 La durée moyenne des formations financées par VIVEA s'est établie à près de 19 heures en 2014, avec une baisse tendancielle marquée depuis 2008

Les formations financées par VIVEA sont d'une durée relativement courte : 37,0 % des formations collectives se sont déroulées sur 1 jour et 43,9 % sur 2 jours en 2014, alors que les formations collectives de plus de 5 jours n'ont représenté que 2,7 % d'entre elles (tableau 7). Les formations individuelles sont d'une durée nettement plus élevée dans l'ensemble : 42,5 % d'entre elles se sont étalées sur plus de 5 jours en 2014.

La durée moyenne des formations⁶⁴ financées par VIVEA, prises dans leur ensemble, s'est ainsi établie à 18,9 heures en 2014 (14,1 heures pour les formations collectives et 62,6 heures pour les formations individuelles). Elle apparaît nettement plus faible que la durée des formations suivies par l'ensemble des salariés, estimée à 40 heures en 2011 par la DARES à partir des bilans pédagogiques et financiers des prestataires de formation continue^{65,66}.

Cette durée moyenne des formations financées par VIVEA a diminué de manière continue et conséquente ces dernières années : elle s'établissait à 26,5 heures en 2008 et 2009 (tableau 1). Cette diminution tient en partie à la mise en œuvre du programme Certiphyto dont la durée se limite à 14h, mais elle reflète aussi une baisse sensible de la durée des formations pour une majorité des domaines de compétence répertoriés par VIVEA.

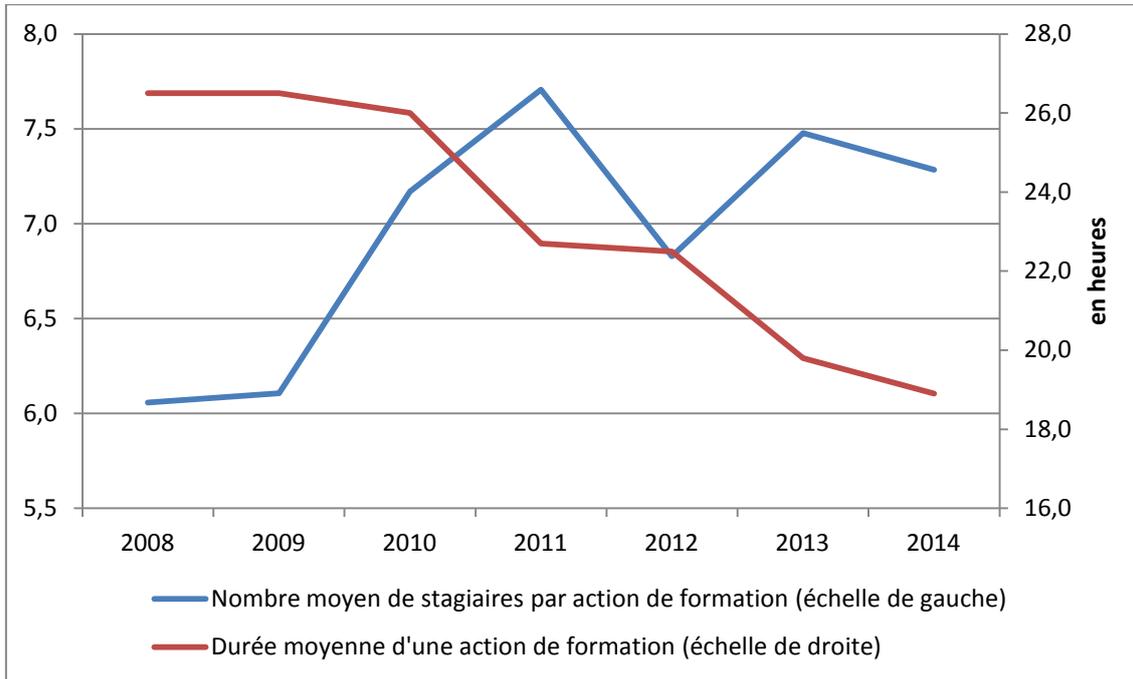
Une telle tendance à la réduction des durées de formation s'observe depuis le début des années 2000 pour l'ensemble des salariés : selon la DARES, la durée moyenne des formations, tout public confondu, aurait diminué de 19h entre 2001 et 2011. Selon celle-ci, cette baisse tendancielle pourrait s'expliquer par une propension accrue des organismes de formation à découper les formations en modules et par les difficultés et incertitudes économiques des dernières années.

⁶⁴ Moyenne prise sur l'ensemble des formations, chaque formation étant pondérée de manière identique indépendamment du nombre de stagiaires.

⁶⁵ Annie Delort, « Les prestataires de formation continue en 2011 », Dares Analyses N°62, octobre 2013.

⁶⁶ La comparaison de ces chiffres qui reposent sur des définitions et des modes de collecte très différents doit être interprétée avec précaution.

Graphique 6 : Evolution du nombre moyen de stagiaires par action de formation et de la durée moyenne des actions de formation sur la période 2008-2014



Source : VIVEA, traitements mission

Tableau 7 : Durée des sessions de formation financées par VIVEA sur 2011-2014

	2011	2012	2013	2014	Variation 2014/2013
Formations collectives :	(part du total en %)				(évolution du Nb en %)
1 jour	32,6	33,9	30,8	37,0	35,1
2 jours	47,0	43,2	48,3	43,9	2,2
3 jours	11,0	13,6	12,9	11,0	-4,8
4 jours	3,8	4,2	4,0	3,6	1,3
5 jours	2,3	2,3	1,7	1,8	16,0
Plus de 5 jours	3,2	2,8	2,3	2,7	28,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	12,2
Formations collectives :	(part du total en %)				(évolution du Nb en %)
1 jour	2,1	0,3	1,2	4,6	268,0
2 jours	15,4	7,2	9,8	15,4	56,6
3 jours	13,2	6,9	12,4	14,3	15,3
4 jours	3,7	1,8	3,3	4,6	37,9
5 jours	13,8	55,6	39,4	18,7	-52,6
Plus de 5 jours	51,7	28,1	33,9	42,5	25,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	-0,1

Source : VIVEA, traitement mission

3.4 Malgré un net repli depuis 2011, le prix moyen des heures de formation financées par VIVEA net de la contribution des stagiaires a augmenté de près d'un quart sur la période 2008-2014

Les prix d'achat des formations par VIVEA varient en fonction des domaines de compétence et de ses priorités. Alors que ces prix étaient déterminés auparavant par ses comités régionaux et départementaux, VIVEA a mis en place une politique d'achat harmonisée au niveau national début 2015. Dans ce cadre et compte tenu du fait qu'il contractualise sur le coût total de la formation depuis 2011, VIVEA fixe des prix maximum d'achat (y compris les cofinancements et les contributions des stagiaires) et des prix maximum de prise en charge (hors contributions des stagiaires) qui varient en fonction des domaines de compétence. Ces prix sont fixés en référence à l'heure-stagiaire pour les formations collectives. Les organismes de formation sont en outre incités à s'engager dans la démarche de certification proposée par VIVEA par des tarifs de prise en charge plus élevés, avec une bonification financière de 5 € la première année, 4 € la deuxième et 3 € par la suite.

En 2014, le prix moyen d'achat de l'heure-stagiaire par VIVEA s'est établi à 21,0 € la contribution moyenne des stagiaires par heure de formation à 1,9 € et le prix moyen d'achat net de la contribution des stagiaires à 19,1 €⁶⁷. Le prix moyen de l'heure de formation net de la contribution des stagiaires, calculé comme une moyenne sur l'ensemble des formations, pondérées de manière identique indépendamment du nombre de stagiaires, s'est élevé pour sa part à 19,8 € en 2014.

Le prix d'achat des formations et le montant de la contribution des stagiaires varient logiquement selon la nature des stages (formations collectives et individuelles, degré de technicité et contenu en ingénierie de formation...) et les priorités de VIVEA.

- En 2014, le prix moyen d'achat de l'heure-stagiaire a été de 21,2 € pour les formations collectives et de 18,6 € pour les formations individuelles, tandis que la contribution moyenne des stagiaires par heure de formation s'est établie à 1,7 € pour les premières et à 5,4 € pour les secondes (tableau 6).
- Le montant de prise en charge de l'heure-stagiaire par VIVEA (y compris les cofinancements) est ainsi nettement plus élevé pour les formations collectives que pour les formations individuelles dont la durée est cependant plus beaucoup plus élevée dans l'ensemble : le prix moyen de l'heure-stagiaire net de la contribution stagiaire s'est établi à 19,6 € en 2014 pour les premières et à 13,2 € seulement pour les secondes en 2014.
- En 2014, le prix moyen de l'heure-stagiaire net de la contribution stagiaire apparaît nettement plus élevé pour les quatre domaines prioritaires de VIVEA – 21,1 € pour les formations relevant de la « *stratégie et du pilotage d'entreprise* » (P1), 22,7 € pour celles associées à la « *compétitivité de l'entreprise* » (P2), 23,8 € pour les « *modes de production innovants* » (P3) et 22,0 € pour les « *modes d'organisation novateurs* » (P4) – que pour les formations du programme Certiphyto (14,7 € l'heure-stagiaire) et celles liées aux techniques de production agricole (18,0 €). Le prix moyen de l'heure-stagiaire apparaît par ailleurs relativement bas pour les formations liées à l'évolution des parcours professionnels et des qualifications (13,5 €) dont une grande partie sont il est vrai de nature individuelle (tableau 8).
- A un niveau plus fin, le prix des formations s'avère très variable selon les différents domaines de compétence répertoriés par VIVEA : le prix moyen de l'heure-stagiaire net de la contribution stagiaire n'était que de 9,2 € pour les formations liées à des projets de reconversion dans des domaines non agricoles et de 14,2 € pour des formations relatives à la conduite d'engins et l'obtention de permis en 2014, individuelles pour l'essentiel. Ce prix

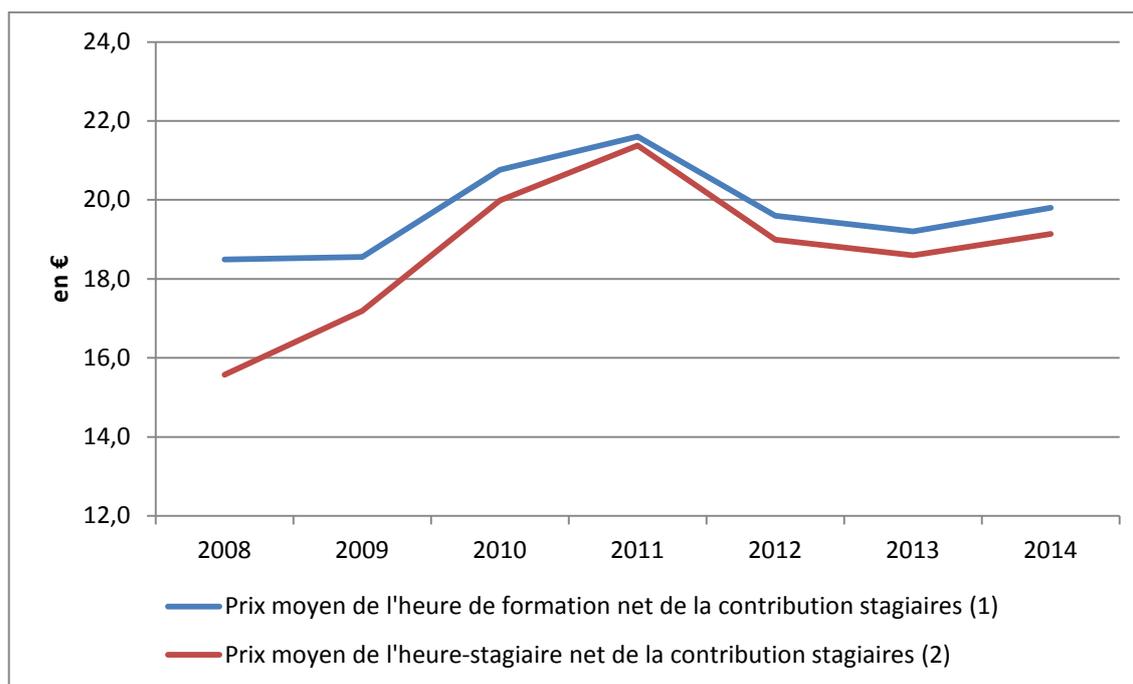
⁶⁷ Ces grandeurs sont calculées en rapportant respectivement les dépenses de formation dans leur ensemble (y compris les cofinancements et les contributions stagiaires), le total de contribution des stagiaires et les dépenses de formation nettes des contributions stagiaires.

moyen s'élevait à l'inverse jusqu'à 23-24 € pour des formations liées au développement personnel, à la communication et l'expression, à la commercialisation et au marketing, ainsi que pour des formations liées l'environnement autres que celles du programme Certiphyto ; ce prix moyen de l'heure-stagiaire atteignait enfin des sommets pour les parcours de reconnaissance des diplômes et des certifications *via* la VAE ainsi que pour les bilans de compétences (33,7 € et 61,7 € l'heure-stagiaire en moyenne en 2014).

Le prix-moyen des formations financées par VIVEA a augmenté de manière conséquente sur la période 2008-2014, avec une hausse très forte de 2008 à 2011, suivie d'un tassement au cours des dernières années : le prix moyen de l'heure-stagiaire net de la contribution stagiaire s'est élevé de 15,6 € en 2008 à 20,0 € en 2010 et 21,4 € en 2011, marquant une hausse de 37 % sur 3 ans ; il s'est ensuite replié à 19,0 € en 2012 et 18,6 € en 2013, avant de se redresser à 19,1 € en 2014 (soit une baisse de 10 % entre 2011 et 2014). Au final, le prix moyen de l'heure-stagiaire a augmenté de près d'un quart sur l'ensemble de la période 2008-2014 (23 %).

Le prix moyen de l'heure de formation net de la contribution des stagiaires, calculé comme une moyenne sur l'ensemble des formations, pondérées de manière identique indépendamment du nombre de stagiaires et de la durée des formations⁶⁸, a augmenté pour sa part de manière plus modeste sur la période : de 18,5 € en 2008 à 19,8 € en 2014 soit une hausse de 7,0 %.

Graphique 7 : Evolution du prix moyen de l'heure de formation et du prix moyen de l'heure-stagiaire net des contributions des stagiaires sur la période 2008-2014



Source : VIVEA, traitements mission

- (1) Moyenne du prix de l'heure de formation net de la contribution des stagiaires, calculée sur l'ensemble des formations, chaque formation étant pondérée de manière identique indépendamment du nombre de stagiaires et de la durée des formations
- (2) Moyenne du prix de l'heure-stagiaire, calculée comme le ratio entre les dépenses de formation hors contribution des stagiaires et le nombre d'heures-stagiaire de formation

⁶⁸ VIVEA se fonde régulièrement sur ce concept de prix dans sa communication interne et externe.

Les évolutions récentes du prix moyen de l'heure-stagiaire financée par VIVEA, à la hausse sur 2009-2011, puis à la baisse sur 2012-2014, tiennent pour partie à l'importance et aux conditions particulières de mise en œuvre du programme Certiphyto : pour favoriser son démarrage et bien couvrir les coûts d'ingénierie associé, VIVEA a fixé pour celui-ci un tarif de prise en charge élevé, de près de 22 € l'heure-stagiaire en moyenne, en 2010-2011 ; VIVEA a réduit ensuite ce taux de prise en charge à un peu moins de 15 € à partir de 2012, une fois les coûts fixes d'ingénierie échus et en raison des fortes tensions financières enregistrés sur son compte d'exploitation en 2011.

Ces évolutions reflètent cependant aussi de très fortes hausses de prix sur 2008-2011 pour les autres domaines de compétence, suivies d'une nette modération par la suite : le prix moyen de l'heure-stagiaire a augmenté de plus de 30 % dans 15 des 25 domaines de compétences (autres que le programme Certiphyto) et de 15 % à 30 % pour 8 d'entre eux (tableau 10) ; par la suite, le prix moyen de l'heure-stagiaire a diminué de 2011 à 2014 dans 16 domaines de compétences, de plus de 5 % pour 11 d'entre eux.

Au final, le prix moyen de l'heure-stagiaire financée par VIVEA net de la contribution des stagiaires a augmenté sur la période 2008-2014 pour 22 domaines de compétence sur 25 (hors programme Certiphyto) avec :

- des hausses de plus de 50 % pour 4 d'entre eux : 107 % pour le domaine de l'agriculture de service, 75 % pour l'accueil et le tourisme, 72 % pour la valorisation non alimentaire des productions agricoles, 56 % pour les langues ;
- des augmentations de 30 à 50 % pour 7 d'entre eux : hausses de 39 % à 41 % pour les formations des domaines de « *l'approche globale de l'entreprise* », de la gestion et l'analyse économique, des techniques de production animale et végétale, et hausse de 32 % pour les formations du domaine de l'environnement autres que celles du programme Certiphyto.

Tableau 8 : Caractéristiques et prix des formations financées par VIVEA selon les priorités thématiques des plans stratégiques triennaux de VIVEA sur la période 2011-2014

	2011	2012	2013	(1)	2014
Nombre moyen de stagiaires par action de formation					
P1- Stratégie et pilotage d'entreprise	7,1	7,8	8,4		8,7
P2- Compétitivité de l'entreprise	6,8	6,6	6,3		6,2
P3- Modes de production innovants	8,0	8,1	7,9		7,9
P4- Modes d'organisation novateurs	6,7	7,1	6,5		6,7
P5- Formations Certiphyto-Ecophyto	13,1	11,8	11,4		10,4
P6- Améliorer sa technicité	4,6	4,0	4,8		5,3
P7- Renouvellement des générations	7,5	7,5	7,7		7,7
P8- Evolution parcours professionnels-qualif	1,3	1,5	1,3		1,4
Autres formations	7,5	7,9	7,9		8,0
Total	7,7	6,8	7,5		7,3
Durée moyenne des actions de formation (en heures)					
P1- Stratégie et pilotage d'entreprise	29,1	22,6	22		13,7
P2- Compétitivité de l'entreprise	19,1	16,7	16,4		16,3
P3- Modes de production innovants	14	13,2	13,7		12,9
P4- Modes d'organisation novateurs	14,8	13,7	14,2		12,7
P5- Formations Certiphyto-Ecophyto	13,6	13,9	14		14
P6- Améliorer sa technicité	27,5	27,9	24,7		22,2
P7- Renouvellement des générations	37,6	33,4	23,7		22,7
P8- Evolution parcours professionnels-qualif	79,1	70,8	79,8		94,3
Autres formations	nd	nd	nd		Nd
Total	22,7	22,5	19,8		18,9
Prix moyen total de l'heure-stagiaire de formation (en €) (2)					
P1- Stratégie et pilotage d'entreprise	27,6	26,8	25,8		22,9
P2- Compétitivité de l'entreprise	27,4	26,4	25,3		26,2
P3- Modes de production innovants	24,5	25,3	24,8		25,2
P4- Modes d'organisation novateurs	24,9	24,6	23,5		24,9
P5- Formations Certiphyto-Ecophyto	21,6	14,7	14,8		14,7
P6- Améliorer sa technicité	20,7	19,0	19,9		21,7
P7- Renouvellement des générations	21,6	20,9	21,4		21,7
P8- Evolution parcours professionnels-qualif	20,1	19,3	18,9		17,6
Autres formations	23,7	36,7	34,6		21,0
Total	22,8	20,7	20,3		21,0
Prix moyen de l'heure-stagiaire de formation net des contributions stagiaires (en €) (2)					
P1- Stratégie et pilotage d'entreprise	25,3	24,0	22,9		21,1
P2- Compétitivité de l'entreprise	24,4	23,0	22,5		22,7
P3- Modes de production innovants	23,4	23,8	23,5		23,8
P4- Modes d'organisation novateurs	23,2	22,3	21,1		22,0
P5- Formations Certiphyto-Ecophyto	21,6	14,7	14,8		14,7
P6- Améliorer sa technicité	17,2	16,0	16,0		18,0
P7- Renouvellement des générations	20,7	19,7	19,9		20,4
P8- Evolution parcours professionnels-qualif	17,4	17,4	15,2		13,5
Autres formations	20,6	34,7	32,8		21,0
Total	21,4	19,0	18,6		19,1

Source : VIVEA, traitements mission

- (1) Les données pour 2014 sont ventilées selon les priorités thématiques du PST 2013-2015 alors que celles sur la période 2011-2013 correspondent aux priorités du PST 2010-2012. Le champ de la plupart des priorités a été modifié d'un PST à l'autre, ce qui complique la comparaison des chiffres relatifs aux deux périodes. Les modifications ont été particulièrement sensibles pour les priorités P3, P4, P5 et se sont accompagnées d'un changement de libellé : le PST 2010-2012 faisait état de « *volets (respectivement) économique, environnemental et social du développement durable* » pour chacune de ces priorités
- (2) Ratio entre les dépenses de formation (hors ou y compris contributions des stagiaires) et le nombre d'heures-stagiaire

Tableau 9 : Nombre moyen de stagiaires par action de formation par domaine de compétence sur la période 2008-2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variation	
								2014/2011	2014/2008
Accueil et tourisme	4,7	4,4	4,8	4,7	5,4	5,0	5,5	0,7	0,7
Agriculture de services	3,4	3,9	3,8	5,6	6,8	5,5	5,1	-0,5	1,7
Agriculture et territoire	7,8	7,8	7,4	8,0	7,5	7,1	7,7	-0,3	0,0
Approche globale de l'entreprise	8,1	8,1	7,9	7,2	7,4	7,8	8,4	1,3	0,3
Bilans de compétences	1,1	1,1	1,1	1,2	1,0	1,0	1,0	-0,2	-0,1
Commercialisation - Marketing	6,5	6,7	6,5	7,0	6,6	6,0	6,2	-0,8	-0,4
Communication - Expression	7,1	7,2	7,4	6,9	7,4	6,9	6,8	-0,1	-0,3
Comptabilité	4,7	4,8	5,2	4,8	5,1	5,4	5,3	0,6	0,6
Conduite d'engins et permis	1,4	1,3	1,2	1,3	1,2	1,1	1,4	0,1	0,0
Développement personnel	5,5	6,8	6,3	7,7	6,6	6,5	6,2	-1,5	0,7
Entretien - Maintenance	6,0	4,9	5,0	4,1	4,7	5,1	5,5	1,5	-0,5
Environnement	7,3	7,9	10,8	12,1	10,8	10,6	9,9	-2,3	2,6
Certiphyto-Ecophyto	...	nd	nd	13,1	11,8	11,4	10,4	-2,7	...
Autres	7,3	nd	nd	8,1	8,3	7,9	7,7	-0,4	0,4
Fiscalité - Juridique	7,1	6,9	6,8	7,2	7,1	7,3	8,0	0,8	0,8
Gestion - Analyse économique	7,1	7,4	7,7	7,9	7,7	7,2	7,0	-0,9	-0,1
Gestion des ressources humaines	7,1	7,1	7,3	7,9	7,9	7,8	7,7	-0,2	0,6
Informatique et NTIC	5,0	5,1	4,9	4,9	5,6	5,3	5,4	0,5	0,4
Langues	2,6	2,3	2,1	2,4	2,2	2,7	2,4	0,0	-0,2
Qualité	6,5	6,4	6,8	6,1	5,9	6,6	6,4	0,3	-0,1
Reconversion domaines non agri.	1,3	1,5	1,7	1,5	2,3	1,6	1,8	0,2	0,4
Santé - Sécurité	6,3	6,1	5,9	5,8	6,8	6,2	6,2	0,4	-0,1
Techniques liées à la prod. animale	7,6	7,6	7,5	7,3	7,5	7,4	7,6	0,4	0,0
Techniques liées à la prod. végétale	6,7	6,8	7,7	6,9	7,2	7,2	7,3	0,4	0,6
Transformation	5,7	5,5	5,5	6,0	6,1	5,9	5,8	-0,2	0,1
VAE	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0
Valorisation non alim. prod. agri.	7,3	5,3	5,6	7,1	4,9	6,0	5,6	-1,6	-1,7
Autres	5,5	4,4	3,9
Total	6,1	6,1	7,2	7,7	6,8	7,5	7,3	-0,4	1,2

Source : VIVEA, traitements mission

Tableau 10 : Prix moyen de l'heure-stagiaire net des contributions stagiaires par domaine de compétence sur la période 2008-2014, en € (1)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variation (en %)	
								2014/ 2011	2014/ 2008
Accueil et tourisme	12,3	13,3	15,3	21,9	20,5	21,1	21,6	-1	75
Agriculture de services	10,2	19,7	15,1	22,4	14,0	19,8	21,3	-5	109
Agriculture et territoire	17,5	19,6	19,8	23,9	24,1	23,3	21,1	-11	21
Approche globale de l'entreprise	14,6	16,9	18,7	22,2	20,6	21,0	20,6	-7	41
Bilans de compétences	68,7	47,1	57,5	50,8	49,0	54,7	61,7	21	-10
Commercialisation - Marketing	19,0	19,6	23,3	24,8	24,1	23,1	23,5	-5	24
Communication - Expression	18,5	18,8	20,1	22,0	21,6	22,0	23,5	7	27
Comptabilité	14,0	14,4	15,1	16,7	17,9	16,4	17,3	4	24
Conduite d'engins et permis	12,4	14,0	17,8	15,8	12,1	10,5	14,2	-10	15
Développement personnel	24,3	20,9	20,1	29,5	26,3	22,5	23,2	-22	-5
Entretien - Maintenance	14,1	14,8	18,9	19,7	18,7	18,9	19,4	-1	38
Environnement	18,2	21,0	21,8	21,9	16,3	16,1	16,0	-27	-13
Certiphyto-Ecophyto	...	nd	nd	21,6	14,7	14,8	14,7	-32	
Autres	18,2	nd	nd	23,8	23,3	23,3	24,0	1	32
Fiscalité - Juridique	15,2	16,5	18,6	21,8	20,6	19,0	21,0	-3	38
Gestion - Analyse économique	16,2	17,3	20,9	24,4	23,9	23,5	22,6	-7	40
Gestion des ressources humaines	19,2	19,0	21,1	22,4	22,3	20,5	21,7	-3	13
Informatique et NTIC	14,3	15,7	16,8	17,7	18,1	16,8	17,7	0	24
Langues	12,8	13,9	16,9	20,0	19,6	20,5	20,1	0	56
Qualité	18,2	22,0	23,1	26,0	28,9	23,0	22,3	-14	23
Reconversion domaines non agri.	7,3	7,7	9,4	12,0	11,8	9,1	9,2	-23	27
Santé – Sécurité	17,1	17,7	19,5	19,1	20,3	19,6	20,1	5	18
Techniques liées à la prod. animale	14,7	15,9	18,2	19,4	20,2	20,2	20,9	8	41
Techniques liées à la prod.végétale	15,6	16,9	19,7	19,8	21,0	20,7	21,7	9	39
Transformation	17,8	20,0	21,7	23,9	23,6	22,4	21,3	-11	20
VAE	86,5	49,7	48,3	41,2	44,3	43,4	33,7	-18	-61
Valorisation non alim. prod.agri.	13,5	16,0	20,0	24,7	18,4	21,3	23,2	-6	72
Autres	12,6	11,1	13,6	
Total	15,6	17,2	20,0	21,4	19,0	18,6	19,1	-10	23

Source : VIVEA, traitements mission

(1) Ratio entre les dépenses de formation hors contributions des stagiaires et le nombre d'heures-stagiaire

ANNEXE 10

LE TAUX D'ACCES AUX FORMATIONS DES CONTRIBUTEURS DE VIVEA ET LES CARACTERISTIQUES DES BENEFICIAIRES

Cette annexe présente et analyse de manière détaillée les caractéristiques des bénéficiaires des formations financées par VIVEA, les taux d'accès des différents groupes de contributeurs à ces formations ainsi que leurs évolutions sur la période récente 2008-2014. Elle présente également certaines données qui éclairent sur la récurrence de l'accès des contributeurs aux formations.

Parmi les 610 000 contributeurs de VIVEA, 109 500 ont bénéficié d'au moins une formation en 2014, soit un taux annuel d'accès aux formations de 18 %. Le nombre de bénéficiaires de formations financées par VIVEA, à savoir les contributeurs ayant suivi au moins une formation dans l'année, a augmenté de 68 % entre 2008 et 2014, avec un pic temporaire en 2010-2011 lié au lancement du programme Certiphyto. Le taux d'accès aux formations a connu une évolution semblable, avec une hausse de 7 points sur la même période (cf. annexe 9).

1 LE TAUX D'ACCES AUX FORMATIONS FINANCEES PAR VIVEA VARIE SENSIBLEMENT SELON LE STATUT ET LES CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES DES CONTRIBUTEURS

1.1 Le taux d'accès aux formations des chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles est deux fois plus élevé que celui des membres de leur famille et des cotisants de solidarité

Les bénéficiaires sont constitués en très grande majorité de chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles : de l'ordre de 88 à 90 % du total en 2014 selon les estimations de la mission⁶⁹, contre 4 à 5 % pour les membres de leur famille (conjoints notamment) et les aides familiaux et de l'ordre de 6 à 7 % pour les cotisants de solidarité.

Cela reflète dans une large mesure la structure de la population des contributeurs de VIVEA : 80,8 % de chefs d'exploitations et d'entreprises, 7,4 % de membres de leur famille et d'aides familiaux et 11,8 % de cotisants de solidarités en 2014 (tableau 1).

Mais cela tient aussi au fait que le taux annuel d'accès aux formations financées par VIVEA est près de deux fois plus élevé pour les chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles que pour les membres de leur famille et les aides familiaux : de l'ordre de 20 %, 11 % et 10 % respectivement en 2014, selon les estimations de la mission (tableau 2)⁷⁰.

⁶⁹ VIVEA ne dispose pas de l'information relative au statut de contributeur pour une part limitée des bénéficiaires de formation (9,4 % d'entre eux en 2014, tableau 1). Ces estimations se fondent sur l'hypothèse forte selon laquelle cette population est répartie selon les différents statuts comme l'ensemble de la population des contributeurs.

⁷⁰ Ces estimations se fondent sur la même hypothèse forte que précédemment.

1.2 Le taux annuel d'accès aux formations est plus élevé de 5 points pour les hommes que pour les femmes en 2014, cet écart reflétant en partie des effets de structure

Les bénéficiaires des formations financées par VIVEA sont en grande majorité des hommes : ceux-ci représentaient 76,7 % du total des bénéficiaires en 2014, contre 23,3 % pour les femmes (près de 84 000 et 25 500 bénéficiaires respectivement).

Cela tient à nouveau en grande partie à la structure de la population des contributeurs de VIVEA (71,0 % d'hommes et 29,0 % de femmes en 2014), mais cela reflète aussi un taux annuel d'accès aux formations en moyenne nettement plus élevé pour les premiers que pour les secondes : 19,4 % contre 14,4 % en 2014, soit un écart de 5,0 points (tableau 2).

Cet écart important reflète pour partie différents effets de structure liés notamment au statut et à l'âge des contributeurs.

S'agissant des effets de structure liés au statut des contributeurs⁷¹, on peut noter que :

- les femmes ont moins fréquemment que les hommes un statut de chef d'entreprise et d'exploitation et elles ont à l'inverse un poids plus important parmi les membres de famille et les aides familiaux ainsi que parmi les cotisants de solidarité, qui accèdent dans leur ensemble moins souvent aux formations ;
- d'après les estimations de la mission, l'écart de taux d'accès à la formation apparaît un peu moins important sur le seul champ des chefs d'exploitations et d'entreprises (3,7 points au lieu de 5,0 points) et il est de faible ampleur sur le champ des cotisants de solidarité (0,7 point) (tableau 3) ; l'écart apparaît à l'inverse nettement plus important pour les contributeurs enregistrés comme membres de famille et aides familiaux (9,1 point), mais cette population est de plus petite taille ;
- à titre illustratif, si la structure, au regard du statut, de la population des contributeurs femmes était la même que celle des contributeurs hommes (87 % de chefs d'exploitations et d'entreprises, 2 % de membres de la famille et d'aides familiaux et 11 % de cotisants de solidarité, au lieu des 67 %, 20 % et 13 % constatés pour les femmes en 2014), le taux d'accès à la formation des femmes aurait été, *toutes choses égales par ailleurs*, de 15,9 % en 2014 au lieu des 14,4 % constatés⁷².

L'écart entre le taux d'accès aux formations des hommes et des femmes pris dans leur ensemble a évolué sur la période récente : alors qu'il était d'environ 4,5 points en 2008, il s'est élevé ensuite pour atteindre un sommet à près de 11,5 et 12,0 points en 2011 et 2012, puis il s'est replié nettement en 2012 et davantage en 2013-2014. La réduction récente de cet écart tient aux efforts notables de VIVEA pour promouvoir la formation des femmes ces dernières années, mais il est probable qu'elle tienne aussi pour partie à des effets de structure que la mission n'a pas été en mesure d'approfondir. On peut noter à cet égard que la forte hausse de l'écart constatée en 2010 et 2011 a coïncidé avec le lancement du programme Certiphyto qui concerne essentiellement des chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles, qui sont très majoritairement des hommes (71 % des contributeurs en 2014).

⁷¹ Les effets de structure liés à l'âge sont évoqués dans la section suivante.

⁷² La portée de ces considérations est naturellement limitée par le fait que l'accès moins fréquent des femmes au statut de chef d'exploitation et leur accès moins fréquent à la formation continue s'expliquent vraisemblablement en partie par des facteurs communs.

Tableau 1 : Répartition des bénéficiaires des formations financées par VIVEA et des contributeurs de VIVEA selon le statut, le sexe, l'âge et le niveau de diplôme en 2014

	Nombre de bénéficiaires, en milliers			En % du total			Nombre de contributeurs, en milliers			En % du total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Selon le statut :												
Chefs d'exploitation et d'entreprise	71,5	17,6	89,1	85,1	69,2	81,4	374,8	118,1	492,9	86,6	66,7	80,8
Membre de la famille et aides familiaux	1,6	2,6	4,2	1,9	10,2	3,8	9,5	35,4	44,9	2,2	20,0	7,4
Cotisants de solidarité	4,2	1,7	5,9	5,0	6,9	5,4	48,6	23,6	72,2	11,2	13,3	11,8
Non renseigné (1)	6,8	3,5	10,3	8,1	13,8	9,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Selon l'âge :												
Moins de 30 ans	9,7	2,2	11,9	11,5	8,7	10,8	28,6	5,8	34,4	6,6	3,3	5,6
30 à 39 ans	18,5	5,3	23,8	22,0	20,7	21,7	72,2	20,5	92,7	16,7	11,6	15,2
40 à 49 ans	24,3	7,2	31,4	28,9	28,1	28,7	120,7	46,2	166,9	27,9	26,1	27,4
50 à 59 ans	25,0	7,9	33,0	29,8	31,1	30,1	153,3	69,7	223,0	35,4	39,4	36,6
60 ans et plus	6,6	2,9	9,5	7,8	11,4	8,6	58,2	34,8	93,0	13,4	19,7	15,2
Selon le niveau de formation:												
Niveau I et II (supérieur à bac +2)	6,8	4,2	11,0	8,1	16,4	10,1	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Niveau III (bac +2)	18,6	5,6	24,3	22,2	22,1	22,2	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Niveau IV (BTA, bac gen., techn. et prof.)	25,3	6,8	32,1	30,1	26,6	29,3	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Niveau V (BPA, BEPA, CAPA, CAP)	24,9	5,9	30,8	29,6	23,1	28,1	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Niveau VI (sans diplôme, brev. des collèges)	8,3	3,0	11,3	9,9	11,8	10,3	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Total	84,0	25,5	109,5	100,0	100,0	100,0	432,9	177,1	610,0
Part des hommes et des femmes, en %	76,7	23,3	100,0	71,0	29,0	100,0

Source : VIVEA, traitements mission

(1) VIVEA ne dispose pas de l'information relative au statut de contributeur pour une part limitée des bénéficiaires de formations

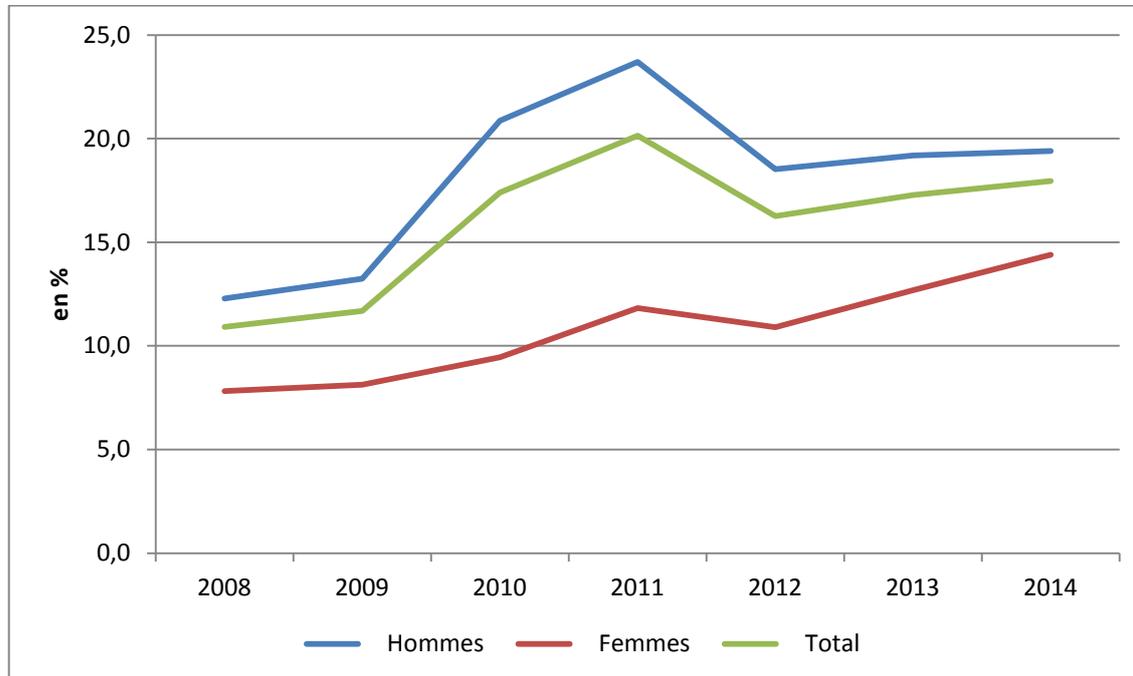
Tableau 2 : Taux d'accès aux formations financées par VIVEA selon le statut et l'âge des contributeurs de VIVEA en 2014, en %

	Hommes	Femmes	Total
Selon le statut : (1)			
Chefs d'exploitation et d'entreprise	20,6	16,9	19,8
Membres de la famille et aides familiaux	18,4	9,3	11,0
Cotisants de solidarité	10,1	9,4	9,9
Total	19,4	14,4	18,0
Selon l'âge :			
Moins de 30 ans	33,8	38,1	34,5
30 à 39 ans	25,6	25,8	25,6
40 à 49 ans	20,1	15,5	18,8
50 à 59 ans	16,3	11,4	14,8
60 ans et plus	11,3	8,3	10,2
Total	19,4	14,4	18,0

Source : VIVEA, traitements et estimations mission

(1) Estimations de la mission, sous l'hypothèse que la population des bénéficiaires pour laquelle VIVEA ne dispose pas d'information sur le statut soit répartie selon les différents statuts comme la population des contributeurs

Graphique 1 : Taux d'accès aux formations financées par VIVEA selon le sexe des contributeurs sur la période 2008-2014 (1)



Source : VIVEA, traitements mission

(1) Il est à noter que les cotisants de solidarité n'étaient pas contributeurs de VIVEA avant 2010

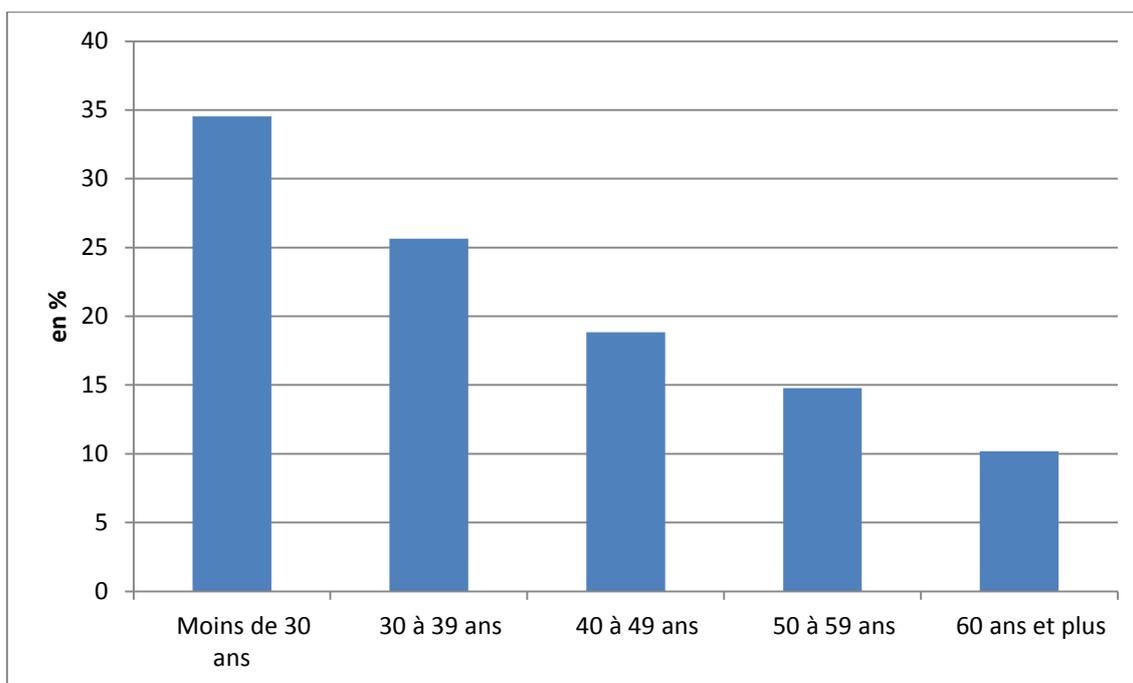
1.3 Le taux d'accès aux formations diminue fortement avec l'âge des contributeurs

La population des bénéficiaires des formations financées par VIVEA apparaît un peu moins âgée en moyenne que celle des contributeurs : 28,7 % d'entre eux étaient âgés de 40 à 49 ans et 38,7 % avaient 50 ans et plus en 2014 (contre 27,4 % et 51,8 % pour les contributeurs).

De fait, le taux d'accès aux formations de VIVEA décroît fortement avec l'âge des contributeurs : il était de 34,5 % pour les jeunes de moins de 30 ans en 2014, contre 18,8 % pour les contributeurs âgés de 40 à 49 ans et 13,4 % seulement pour ceux de 50 ans et plus (tableau 2 et graphique 2).

Une telle décroissance de l'accès à la formation continue en fonction de l'âge s'observe pour l'ensemble des salariés et de la population active⁷³. Les données issues des grandes enquêtes de la statistiques publiques, notamment celle de la dernière enquête sur la formation des adultes conduite par l'INSEE et la DARES en 2012, suggèrent toutefois que le décrochage aux âges élevés est plus important que pour les principales catégories socioprofessionnelles de salariés (cf. annexe 11).

Graphique 2 : Taux d'accès aux formations financées par VIVEA selon l'âge des contributeurs en 2014



Source : VIVEA, traitements mission

S'agissant des écarts entre les hommes et les femmes, il apparaît que les femmes jeunes de moins de 30 ans accèdent plus fréquemment à la formation que les hommes jeunes, que les taux d'accès à la formation sont voisins pour les hommes et les femmes âgées de 30 à 39 ans, mais que celui des femmes est nettement inférieur à celui des hommes pour les classes d'âge plus élevées (tableau 2).

⁷³ Cf. par exemple Sébastien Gossiaux et Patrick Pommier, « La formation des adultes – Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », Insee Première N°1468, octobre 2013.

En outre, la population des contributrices est nettement plus âgée que celle de leurs homologues masculins : ainsi, si la structure par âge de la population des contributrices était la même que celle des contributeurs, le taux d'accès à la formation des femmes aurait été, *toutes choses égales par ailleurs*, de 16,3 % en 2014 au lieu des 14,4 % constatés.

Comme le montre la comparaison entre la répartition du nombre de bénéficiaires et celle du nombre d'heures de formation suivies par les différentes classes d'âge, les jeunes bénéficiaires de formations suivent en outre un nombre d'heures de formation plus important en moyenne que les classes d'âges plus élevées : les moins de 30 ans représentaient 10,8 % des bénéficiaires de formation et 14,3 % du total des heures de formation suivies en 2014 (tableaux 1 et 3).

Tableau 3 : Nombre d'heures de formation financées par VIVEA suivies selon le statut, le sexe et l'âge des bénéficiaires en 2014

	Nombre d'heures de formation suivies			En % du total
Selon le statut :	Hommes	Femmes	Total	
Chefs d'exploitation	1,3	0,4	1,6	75,8
Membres de la famille et aides familiaux	0,0	0,1	0,1	4,3
Cotisants de solidarité	0,1	0,0	0,1	5,4
Non renseigné (1)	0,2	0,1	0,3	14,5
	Nombre d'heures de formation suivies			En % du total
Selon l'âge :	Hommes	Femmes	Total	
Moins de 30 ans	0,2	0,1	0,3	14,3
30 à 39 ans	0,4	0,2	0,5	25,3
40 à 49 ans	0,4	0,2	0,6	27,9
50 à 59 ans	0,4	0,1	0,5	25,9
60 ans et plus	0,1	0,0	0,1	6,7
	Nombre d'heures de formation suivies			En % du total
Selon le niveau de formation :	Hommes	Femmes	Total	
Niveau I et II (supérieur à bac +2)	0,2	0,1	0,3	12,8
Niveau III (bac +2)	0,4	0,1	0,5	24,0
Niveau IV (BTA, bac gen., techn. et prof.)	0,5	0,2	0,6	30,5
Niveau V (BPA, BEPA, CAPA, CAP)	0,4	0,1	0,5	23,5
Niveau VI (sans diplôme, brev. des collèges)	0,1	0,1	0,2	9,2
Non renseigné (1)	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	1,6	0,6	2,1	100,0
Part des hommes et des femmes, en %	73,3	26,7	100,0	...

Source : VIVEA, traitements mission

(1) VIVEA ne dispose pas de l'information relative au statut de certains bénéficiaires des formations

1.4 Les bénéficiaires des formations financées par VIVEA apparaissent plus diplômés dans l'ensemble que la population des exploitants et coexploitants agricoles

Parmi les bénéficiaires des formations financées par VIVEA, un tiers étaient diplômés du supérieur (dont 10,1 % de l'enseignement supérieur long et 22,2 % de l'enseignement supérieur court) et 26,6 % disposaient d'un diplôme du niveau du baccalauréat (brevet de technicien agricole, bac général, technique ou professionnel) en 2014. 28,1 % ne disposaient que d'un diplôme du second cycle court (brevet professionnel agricole, brevet d'études professionnelles agricoles, certificat d'aptitude professionnelle agricole ou d'un autre domaine) et 10,3 % étaient sans diplôme ou titulaires du brevet des collèges seulement.

Alors que VIVEA ne dispose pas de données équivalentes sur le niveau de formation de l'ensemble des contributeurs, la population des bénéficiaires des formations qu'il finance apparaît néanmoins mieux formée dans l'ensemble que celle des chefs d'exploitation ou coexploitants agricoles (dont le champ diffère de celui des contributeurs VIVEA) : selon les données du dernier recensement agricole de 2010, 17 % de ces derniers étaient diplômés du supérieur et 16 % seulement détenaient un diplôme de niveau du baccalauréat en France métropolitaine cette année là, tandis que 18 % ne disposaient d'aucun diplôme ou n'avaient été scolarisés que dans le primaire (cf. annexe 1). Le niveau de diplôme de la population des chefs d'exploitation ou coexploitants agricoles a du néanmoins sensiblement progresser entre 2010 et 2014, en lien pour partie avec les départs en retraite du papy-boom.

S'agissant des écarts entre les hommes et les femmes, il apparaît que ces dernières sont plus diplômées en moyenne que les premiers : 16,4 % des bénéficiaires de formation femmes étaient diplômées du supérieur en 2014, contre 8,1 % seulement des hommes.

L'examen de la répartition du nombre d'heures de formation suivies montre enfin que les bénéficiaires qui ont un niveau de diplôme de l'enseignement supérieur long suivent un plus grand nombre d'heures de formation que la moyenne : ils représentaient 10,1 % des bénéficiaires et 12,8 % du nombre d'heures de formation en 2014 (tableaux 1 et 3). A l'inverse, les diplômés du second cycle court suivent en moyenne des formations relativement courtes. Ils représentaient 28,1 % des bénéficiaires et 23,5 % seulement des heures de formation en 2014.

2 L'ACCES AUX FORMATIONS FINANCEES PAR VIVEA VARIE NETTEMENT SELON LES DOMAINES D'ACTIVITE ET LES DEPARTEMENTS

2.1 Parmi les différents types de contributeurs, les éleveurs sont ceux qui accèdent le plus fréquemment aux formations financées par VIVEA

Le tableau 4 présente la répartition des bénéficiaires des formations, des heures de formation suivies et des dépenses totales de formation (y compris les cofinancements et les contributions des stagiaires) selon le domaine d'activité des contributeurs en 2014. Le tableau 5 présente quant à lui les taux d'accès aux formations de ces différentes catégories de contributeurs en 2014.

Parmi les principaux domaines d'activité répertoriés par VIVEA, les cultures de céréales et les cultures industrielles, l'élevage de bovins, la culture et l'élevage pratiqués en association, et la viticulture regroupent la plus grande part des bénéficiaires des formations et des contributeurs de VIVEA : 27,5 %, 26,1 %, 9,6 % et 8,0 % des bénéficiaires de formations en 2014 (soit un total de 71,2 %) ; 29,7 %, 22,8 %, 8,5 % et 9,8 % des contributeurs (70,8 % au total).

Tableau 4 : Répartition des bénéficiaires des formations financées par VIVEA, des heures de formation, des dépenses de formation et des contributeurs de VIVEA par type d'activité en 2014

	Nb de bénéficiaires, en milliers	En % du total	Nb d'heures de formation, en millions (1)	En % du total	Dépense de formation, en M€(1) (2)	En % du total	Nb de contributeurs, en milliers	En % du total
Culture de céréales et cultures industrielles	30,1	27,5	0,50	23,7	9,9	23,1	181,4	29,7
Elevage de bovins	28,5	26,1	0,52	24,4	10,5	24,3	139,1	22,8
Culture et élevage associés	10,5	9,6	0,18	8,7	3,9	9,0	51,8	8,5
Viticulture	8,8	8,0	0,15	7,0	3,0	7,1	59,8	9,8
Elevages d'ovins, caprins et équidés	6,2	5,6	0,14	6,6	2,9	6,7	34,9	5,7
Culture de légumes et maraîchage	3,8	3,5	0,08	3,8	1,6	3,7	21,1	3,5
Culture fruitière	2,4	2,2	0,05	2,2	0,9	2,1	13,9	2,3
Elevage de volailles	2,3	2,1	0,04	1,9	0,8	1,8	12,9	2,1
Entreprises de travaux agricoles	1,8	1,6	0,03	1,5	0,6	1,5	12,2	2,0
Entreprises du paysage	1,8	1,6	0,04	2,0	0,8	1,8	26,9	4,4
Elevage de porcins	1,5	1,4	0,03	1,4	0,6	1,5	7,4	1,2
Elevage d'autres animaux	1,2	1,1	0,03	1,4	0,6	1,4	12,4	2,0
Horticulture et pépinière	1,2	1,1	0,02	1,1	0,4	1,0	8,0	1,3
Exploitation forestière, services forestiers et sylviculture	0,3	0,3	0,01	0,3	0,1	0,3	7,1	1,2
Autres activités	9,0	8,2	0,30	14,1	6,4	14,8	21,0	3,4
Total	109,5	100,0	2,12	100,0	43,1	100,0	610,0	100,0

Source : VIVEA, traitements mission

- (1) Les données sur le nombre d'heures de formation suivies par les bénéficiaires diffèrent très légèrement de celles relatives au nombre d'heures stagiaires présentées dans l'annexe 9 consacrée à l'activité de VIVEA ; il en est de même pour les dépenses de formation
- (2) Dépense totale de formation y compris les cofinancements et les contributions des stagiaires

Parmi les différents domaines d'activité, les éleveurs de bovins, les éleveurs de porcins ainsi que ceux qui combinent culture et élevage, sont les catégories qui accèdent le plus fréquemment aux formations : leur taux d'accès à la formation était de 20,5 %, 20,7 % et 20,4 % en 2014. A l'opposé, les domaines de l'exploitation forestière, des services forestiers et de la sylviculture d'une part et les entreprises du paysage d'autre part se caractérisent par les taux d'accès aux formations les plus bas : 4,8 % et 6,6 % en 2014. Ces domaines d'activité occupaient un positionnement semblable en 2013 et les années précédentes.

Tableau 5 : Taux d'accès aux formations financées par VIVEA selon le domaine d'activité et le sexe des contributeurs en 2014, en %

	Hommes	Femmes	Total
Culture de céréales et cultures industrielles	18,6	11,7	16,6
Elevage de bovins	22,9	14,8	20,5
Culture et élevage associés	22,7	14,2	20,4
Viticulture	15,9	12,2	14,6
Elevages d'ovins, caprins et équidés	18,1	16,9	17,6
Culture de légumes et maraîchage	18,9	16,6	18,2
Culture fruitière	18,4	15,0	17,3
Elevage de volailles	20,0	13,1	17,5
Entreprises de travaux agricoles	15,6	8,6	14,7
Entreprises du paysage	6,8	3,8	6,6
Elevage de porcins	22,9	14,6	20,7
Elevage d'autres animaux	12,1	7,2	10,0
Horticulture et pépinière	15,8	13,6	15,1
Exploitation forestière, services forestiers et sylviculture	4,9	3,1	4,8
Autres activités	43,0	42,0	42,7
Total	19,4	14,4	18,0

Source : VIVEA, traitements mission

2.2 Les taux d'accès aux formations financées par VIVEA varient fortement selon les régions et les départements

Les régions qui concentrent le plus grand nombre de bénéficiaires de formations financées par VIVEA sont Midi-Pyrénées (9,7 % de l'ensemble), Rhône-Alpes et les Pays de Loire (8,9 % chacune), la Bretagne (7,9 %) et l'Aquitaine (6,8 %) (tableau 6).

Les quatre DOM assujettis à la contribution formation (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) représentaient quant à eux 2,5 % de l'ensemble des bénéficiaires en France en 2014, dont 1,5 % pour la Réunion.

Les taux d'accès aux formations financées par VIVEA sont très variables selon les régions.

- En France métropolitaine, les taux d'accès les plus bas en 2014 ont été enregistrés en Corse (11,5 %), en Haute-Normandie (14,2 %) et en Ile-de-France (14,4 %). Les taux d'accès les plus élevés ont été obtenus en Franche-Comté (21,6 %), dans le Limousin (21,4 %), en Picardie (21,3 %) et en Pays-de-Loire (20,6 %).
- Dans les DOM, les taux d'accès ont été de respectivement de 8,1 % en Guadeloupe, 11,3 % en Martinique, 14,6 % à la Réunion et de 14,8 % en Guyane en 2014.

Au-delà des différences globales entre les régions, les taux d'accès aux formations varient beaucoup selon les départements (graphiques 4 et 5), et ce y compris au sein de chacune des régions.

En France métropolitaine, les taux d'accès par département ont été compris entre 8,0 % (Corse du Sud) et 39,6 % (Paris) en 2014. Si l'on exclut les départements de la Corse et d'Ile-de-France marqués par des taux à la fois très bas (9,2 %, 10,3 % et 10,6 % en Val-de-Marne, Val-d'Oise et Seine-Saint-Denis) et très élevés (à Paris et dans les Hauts-de-Seine), les taux se sont échelonnés de 13 % à 24 % en 2014.

Ces écarts de taux d'accès importants entre les régions et les départements reflètent pour partie des effets de structure liés notamment aux activités agricoles (cf. la section précédente). Selon certains interlocuteurs rencontrés par la mission, ils tiendraient également à des traditions de mobilisation collective de la profession agricole variables selon les régions et les départements, à une présence et un dynamisme variable des organismes de formation, ainsi qu'à un dynamisme variable des comités régionaux et départementaux de VIVEA conduisant notamment à l'émergence d'une offre de formation plus ou moins bien adaptée aux besoins des contributeurs.

Il convient toutefois de noter que les taux régionaux et départementaux d'accès à la formation ont varié sensiblement d'une année sur l'autre sur la période récente. Il est possible que ces variations notables tiennent en partie à des calendriers de déploiement différents du programme Certiphyto. Dans ce contexte, le graphique 5 présente une cartographie des taux d'accès aux formations en moyenne sur la période 2011-2014.

Tableau 6 : Répartition des bénéficiaires des formations financés par VIVEA, des contributeurs, et taux d'accès aux formations selon les régions, en 2014

	Nb de bénéficiaires, en milliers	En % du total	Nb de contributeurs, en milliers	En % du total	Taux d'accès aux formations, en %s
Alsace	1,98	1,8	11,32	1,9	17,5
Aquitaine	7,47	6,8	46,44	7,6	16,1
Auvergne	5,69	5,2	30,42	5,0	18,7
Basse-Normandie	4,10	3,7	26,22	4,3	15,6
Bourgogne	4,66	4,3	23,98	3,9	19,4
Bretagne	8,63	7,9	45,43	7,4	19,0
Centre	5,40	4,9	28,24	4,6	19,1
Champagne-Ardenne	4,13	3,8	26,23	4,3	15,7
Corse	0,42	0,4	3,64	0,6	11,5
Franche-Comté	2,74	2,5	12,66	2,1	21,6
Haute-Normandie	1,74	1,6	12,25	2,0	14,2
Ile-de-France	1,22	1,1	8,48	1,4	14,4
Languedoc-Roussillon	5,35	4,9	32,78	5,4	16,3
Limousin	3,78	3,5	17,71	2,9	21,4
Lorraine	3,08	2,8	15,79	2,6	19,5
Midi-Pyrénées	10,58	9,7	56,14	9,2	18,8
Nord-Pas de Calais	2,90	2,6	18,54	3,0	15,6
Pays de Loire	9,77	8,9	47,29	7,8	20,6
Picardie	3,57	3,3	16,77	2,7	21,3
Poitou-Charentes	5,28	4,8	28,20	4,6	18,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,53	4,1	28,07	4,6	16,1
Rhône-Alpes	9,71	8,9	50,64	8,3	19,2
Guadeloupe	0,55	0,5	6,76	1,1	8,1
Guyane	0,29	0,3	1,99	0,3	14,8
Martinique	0,37	0,3	3,27	0,5	11,3
Réunion	1,57	1,4	10,75	1,8	14,6
Total	109,49	100,0	609,99	100,0	17,9

Source : VIVEA, traitements mission

3 ENVIRON UN QUART DES BENEFICIAIRES DE FORMATIONS SUIVENT PLUSIEURS STAGES DANS L'ANNEE, ALORS QU'UN PEU PLUS D'UN QUART SEULEMENT DES CONTRIBUTEURS ONT BENEFICIE D'AU MOINS UN STAGE SUR LA PERIODE 2011-2014 HORS PROGRAMME CERTIPHYTO

Cette section présente les données limitées dont la mission a pu disposer sur la récurrence de l'accès à la formation pour les bénéficiaires et corrélativement sur la part des contributeurs qui ont accédé à une ou plusieurs formations au cours des années récentes.

Le tableau 7 présente des données sur la répartition des bénéficiaires des formations financées par VIVEA (à savoir les contributeurs ayant suivi au moins une formation dans l'année) sur la période récente, selon le nombre de stages qu'ils ont suivis dans l'année. Il en ressort que :

- la grande majorité des bénéficiaires des formations de VIVEA, près de 3 sur 4, ne suivent qu'une formation dans l'année (72,7 % en 2014) ;
- de l'ordre de 15 à 16 % en suivent 2 et 5 à 6 % en suivent 3 (16,4 % et 6,1 % respectivement en 2014) ;
- une faible part des bénéficiaires suivent un nombre assez important de formations dans l'année : 2,2 % ont ainsi suivi 5 stages et plus dans l'année en 2014.

Alors que les données des années récentes ont été affectées par la mise en œuvre du programme Certiphyto, qui a revêtu un caractère obligatoire pour une part importante des contributeurs, on note enfin que la part des bénéficiaires ayant suivi plus d'un stage dans l'année a augmenté de manière modeste ces dernières années : 27,3 % en 2014, contre 24,1 % en 2011.

Tableau 7 : Répartition des bénéficiaires des formations financées par VIVEA selon le nombre de stages suivis dans l'année sur la période 2011-2014, en %

	2011	2012	2013	2014
1 stage	75,9	73,8	76,1	72,7
2 stages	15,5	16,7	14,8	16,4
3 stages	5,2	5,7	5,3	6,1
4 stages	1,9	2,2	2,1	2,7
5 stages et plus	1,5	1,6	1,7	2,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de bénéficiaires, en milliers	130	103	107	109

Source : VIVEA, traitements mission

Le tableau 8, établi à partir de données fournies par VIVEA, renseigne pour sa part sur la récurrence d'accès aux formations des bénéficiaires d'une année sur l'autre, et notamment sur la part des contributeurs ayant accédé à une ou plusieurs formations sur la période récente 2011-2014. Il fait apparaître que :

- parmi les 108 000 contributeurs de VIVEA ayant bénéficié d'une formation au moins en 2014, 37 % avaient déjà suivi une formation au moins au cours des trois années précédentes (depuis 2011) ; à l'inverse 63 % n'avaient pas suivi de stage depuis 2011 ;
- 321 000 contributeurs différents ont ainsi bénéficié d'une ou de plusieurs formations financées par VIVEA sur la période 2011-2014, ce qui représente l'équivalent de 53 % du nombre des contributeurs de VIVEA en 2014.

Ces chiffres sont toutefois affectés dans une mesure importante par le déploiement du programme Certiphyto. Si l'on exclut les stages relevant de ce programme, il apparaît que :

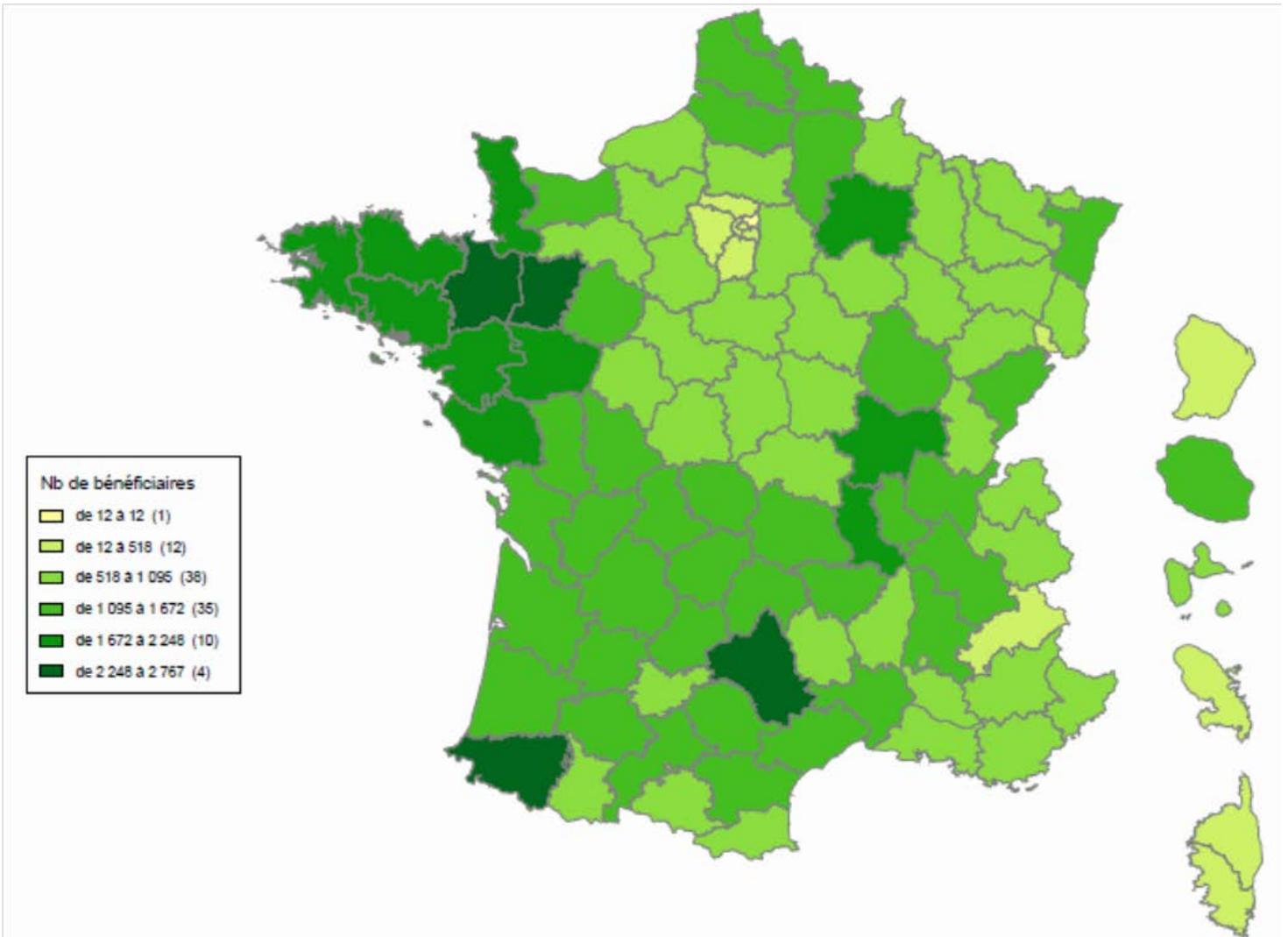
- ▶ parmi les 74 000 bénéficiaires de formations financées par VIVEA en 2014 (autres que celles du programme Certiphyto), 61 % avaient déjà suivi au moins un stage (hors Certiphyto) sur la période 2011-2013, contre 39 % qui n'en avaient pas suivi auparavant ;
- ▶ près de 167 000 contributeurs différents ont ainsi bénéficié d'une ou de plusieurs formations financées par VIVEA sur la période 2011-2014 (hors celles du programme Certiphyto), soit l'équivalent de 27 % seulement des contributeurs de VIVEA en 2014.

Tableau 8 : Indicateurs de la couverture et de la récurrence d'accès aux formations pour les contributeurs de VIVEA sur la période 2011-2014

Ensemble des stages financés par VIVEA			
	Nb de bénéficiaires	Nb de bénéficiaires sur l'année, n'ayant pas suivi de stage depuis 2011	En %
2014	108180	67724	62,6
2013	107488	60021	55,8
2012	102545	63440	61,9
2011	129501
Nombre de bénéficiaires différents formés de 2011 à 2014 : 320686 (soit l'équivalent de 53 % du nombre de contributeurs en 2014)			
Ensemble des stages financés par VIVEA, hors programme Certiphyto			
	Nb de bénéficiaires	Nb de bénéficiaires sur l'année, n'ayant pas suivi de stage depuis 2011	En %
2014	73855	28991	39,3
2013	63039	27891	44,2
2012	68645	39809	58,0
2011	70155
Nombre de bénéficiaires différents formés de 2011 à 2014 : 166846 (soit l'équivalent de 27 % du nombre de contributeurs en 2014)			

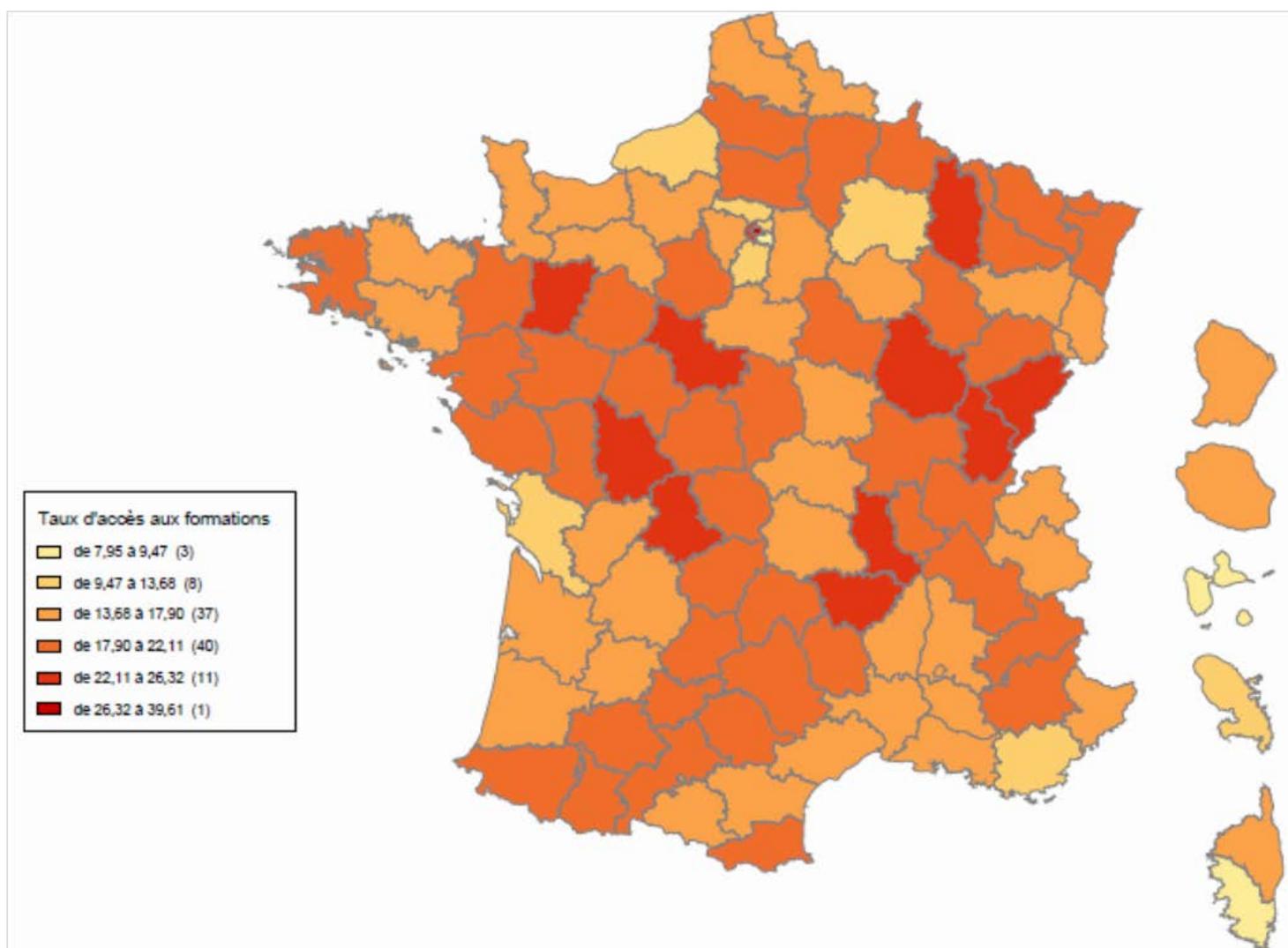
Source : VIVEA

Graphique 3 : Répartition des bénéficiaires des formations financées par VIVEA selon les départements en 2014, en milliers



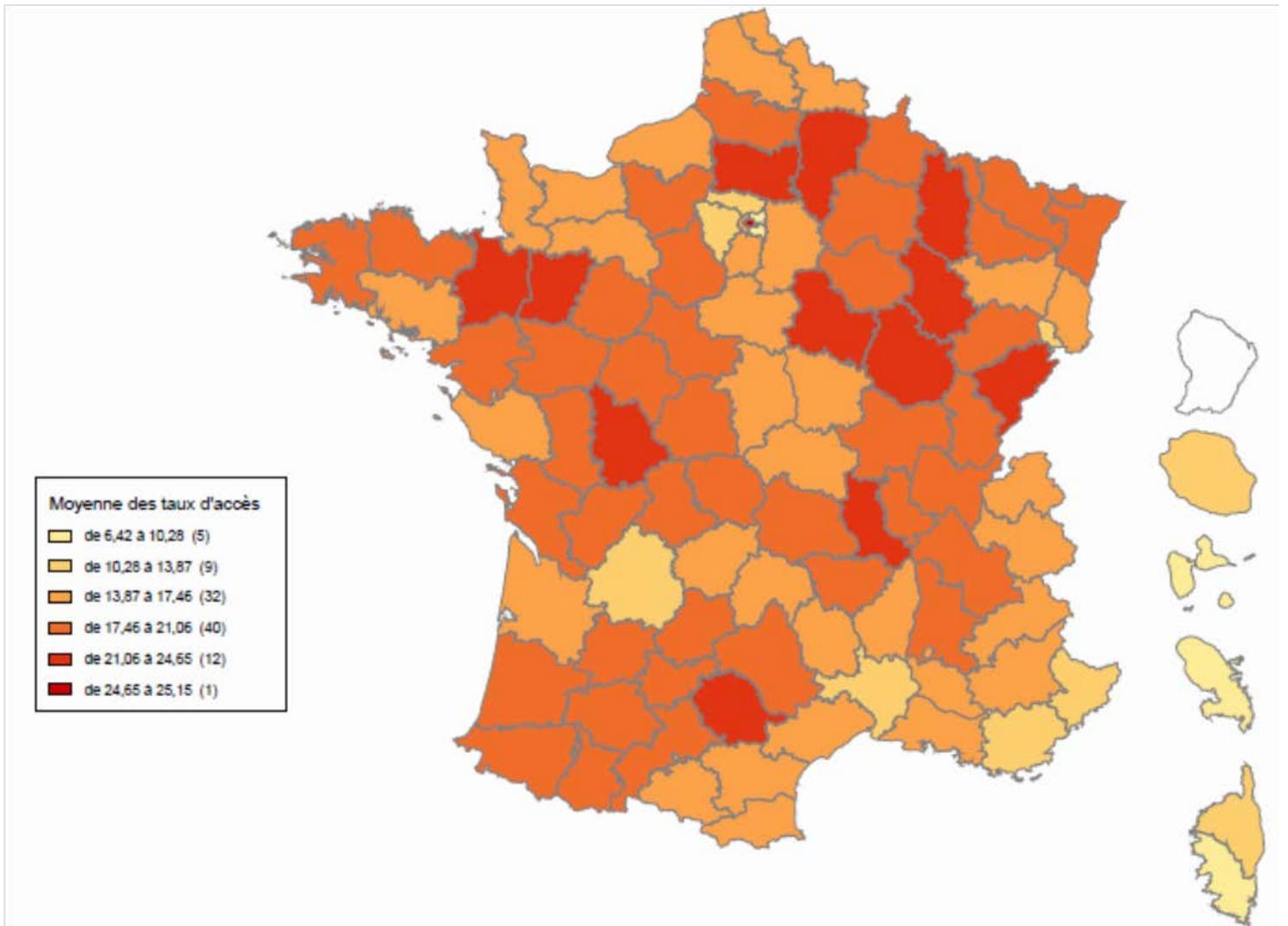
Source : VIVEA, traitements mission

Graphique 4 : Taux d'accès aux formations financées par VIVEA selon les départements en 2014, en %



Source : VIVEA traitements mission

Graphique 5 : Taux d'accès aux formations financées par VIVEA selon les départements sur la période 2011-2014, en %



Source : VIVEA, traitements mission

n

ANNEXE 11

LES DONNEES RELATIVES A LA FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES ISSUES DES ENQUETES DU SYSTEME STATISTIQUE PUBLIC

Cette annexe présente les principales données relatives à la formation professionnelle des exploitants agricoles que la mission a pu mobiliser à partir des grandes enquêtes conduites par le système statistique public français et européen. Ces statistiques complètent celles issues de VIVEA qui se limitent au champ de ses contributeurs et aux formations qu'il finance.

Trois sources ont pu être mobilisées :

- au niveau français, l'enquête Emploi en continu de l'INSEE et la dernière enquête sur la formation des adultes de l'INSEE et la DARES de 2012 ont pu être exploitées pour produire des statistiques sur le taux d'accès à la formation professionnelle continue des exploitants agricoles et certaines caractéristiques des formations qu'ils suivent, en comparaison de ceux des autres catégories socioprofessionnelles, notamment certaines catégories de travailleurs indépendants (artisans, commerçants) et les chefs d'entreprises ;
- au niveau européen, le dernier recensement agricole (*Farm Structure Survey*) coordonné par EUROSTAT fournit des statistiques sur les taux d'accès à la formation professionnelle continue des chefs d'exploitation agricole pour la France et l'ensemble des pays de l'Union européenne (UE) pour l'année 2010.

1 LES STATISTIQUES POUR LA FRANCE ISSUES DE L'ENQUETE EMPLOI EN CONTINU DE L'INSEE ET DE L'ENQUETE SUR LA FORMATION DES ADULTES DE L'INSEE ET LA DARES DE 2012

1.1 Les apports de l'enquête Emploi de l'INSEE et de l'enquête sur la formation des adultes de l'INSEE et la DARES de 2012

Avec l'appui de la DARES, la mission a pu mobiliser des exploitations statistiques de ces deux enquêtes.

- L'enquête Emploi en continu de l'INSEE contient un module de questions sur la formation. Elle est fondée sur l'interrogation chaque trimestre d'un échantillon de 107 000 ménages, soit autour de 108 000 personnes de 15 ans et plus, vivant en France métropolitaine. Elle fournit ainsi des estimations assez précises des taux trimestriels et annuels d'accès à la formation des « *agriculteurs exploitants* » (tels que définis dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles - PCS) et des autres catégories socioprofessionnelles, ainsi que des différentes catégories d'agriculteurs exploitants selon leurs caractéristiques sociodémographiques d'autre part. L'enquête Emploi en continu fournit des données de 2003 (première année de mise en œuvre de celle-ci) à 2014. Une rénovation du questionnaire de l'enquête intervenue début 2013 en vue notamment de faciliter son déroulement sur le terrain à l'aide de questions plus simples et de se conformer aux orientations d'EUROSTAT sur le suivi des formations, s'est néanmoins traduite par des ruptures de séries pour les principaux indicateurs relatifs à la formation. En raison de ces

ruptures, les données de l'enquête Emploi ne permettent pas d'apprécier l'évolution des taux d'accès à la formation sur l'ensemble de la période 2003-2014 (encadré 1).

- La dernière enquête sur la formation des adultes conduite par l'INSEE et la DARES en 2012 s'inscrit dans le cadre de l'enquête européenne *Adult Education Survey* (AES) coordonnée par EUROSTAT. Plus riche que l'enquête Emploi dans le domaine de la formation, cette enquête vise à mesurer l'accès des adultes à la formation selon les concepts définis au niveau européen de formation « *formelle* » (formation *diplômante* pour l'essentiel, y compris la formation initiale) et de formation « *non formelle* » dans une perspective de comparaison européenne. Elle a également pour objectif de caractériser les formations suivies et de connaître les raisons de la participation ou la non-participation aux actions de formation. Alors que 13 857 personnes ont été interrogées sur les formations suivies au cours des douze derniers mois précédant l'interrogation, l'échantillon de l'enquête ne couvre cependant qu'un nombre limité « *d'agriculteurs exploitants* » (au sens de la nomenclature PCS) et « *d'artisans, commerçants, chefs d'entreprises* ». Il en résulte que les principaux indicateurs relatifs à ces catégories socioprofessionnelles, dont en particulier leur taux annuel d'accès à la formation, sont estimés avec une marge d'incertitude significative. En raison de la faiblesse du nombre d'observations qui s'y rapportent, l'enquête ne permet pas non plus de décrire la situation des sous-populations qui les composent (encadré 2).

1.2 Les statistiques issues de l'enquête Emploi de l'INSEE

1.2.1 L'enquête Emploi recense 467 000 agriculteurs exploitants au sens de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) en 2014

En 2014, l'enquête Emploi compte en effectifs pondérés 467 000 individus âgés de 18 à 65 ans dans le groupe socioprofessionnel des agriculteurs exploitants vivant en France métropolitaine. Ils sont âgés en moyenne de 49 ans. 72 % sont des hommes et 28 % sont des femmes.

42 % d'entre eux sont des agriculteurs sur « *petite exploitation* » (à savoir sur des exploitations de moins de 20 hectares « *équivalent-blé* »), 17 % sur des « *exploitations moyennes* » (de 20 à 40 ha) et 41 % sur des « *grandes exploitations* » (plus de 40 ha). Parmi eux, près de 93 % sont considérés comme des chefs d'exploitation et 7 % comme des aidants familiaux (conjoint collaborateurs et aides familiaux), soit environ 30 000 personnes dont 75 % de femmes.

Il est à noter que la population des agriculteurs exploitants ainsi repérée sur la France métropolitaine diffère sensiblement de la population des contributeurs de VIVEA dont le nombre s'élève sur la France entière (y compris les DOM) à 610 000 en 2014⁷⁴, dont près de 493 000 chefs d'exploitation et d'entreprise, 40 000 conjoints, 5 000 aides familiaux et 72 000 « *cotisants de solidarité* »⁷⁵.

1.2.2 Selon l'enquête Emploi, un peu plus d'un quart des agriculteurs exploitants ont suivi au moins une action de formation professionnelle continue au cours des 12 derniers mois en 2013-2014

⁷⁴ Dont 587 000 pour la seule France métropolitaine.

⁷⁵ Cette population diffère également du champ des « *chefs d'exploitation et coexploitants* » privilégié dans le recensement agricole (581 000 personnes en France métropolitaine en 2013, dont 569 000 non salariés, d'après les estimations du service de la statistique et de la prospective (SSP) du ministère de l'agriculture) et du champ des chefs d'exploitation agricole relevant du régime des non-salariés agricoles (441 000 personnes au 1^{er} janvier 2013 d'après les données de la MSA). Cf. annexe 1.

Le taux d'accès à la formation professionnelle continue sur un trimestre ou une année donnée peut se définir assez logiquement comme le rapport entre le nombre de personnes ayant suivi une formation « *non formelle* » pour raison professionnelle au cours de la période considérée, rapporté à l'effectif de la population concernée.

Alors qu'elle repérait les formations « *non formelles* » suivies au cours des 3 derniers mois à partir d'une seule question générale auparavant, depuis la rénovation de son questionnaire en 2013, l'enquête Emploi les repère à partir de quatre questions distinctes relatives aux différentes formes de formation « *non formelles* » recensées au niveau européen : (i) la participation à des stages, des formations ou des cours se déroulant en groupe, avec l'aide d'un intervenant ; (ii) la participation à des séminaires, des ateliers ou des conférences ; (iii) le suivi de cours particuliers ; (iv) le suivi de cours de sports ou de cours liés à des activités culturelles ou de loisirs ; ces deux dernières rubriques s'éloignant a priori de la notion de formation professionnelle continue. L'enquête permet en outre de savoir si la dernière formation suivie l'a été pour une raison principalement professionnelle ou pour une raison principalement personnelle ou sociale.

Dans ces conditions, deux approches peuvent être envisagées pour mesurer le taux trimestriel d'accès à la formation professionnelle continue.

- La première approche, privilégiée par la mission, consiste à prendre en compte l'ensemble des personnes ayant suivi une formation non formelle au cours des 3 derniers mois, en se limitant à celles dont la dernière avait un objectif principalement professionnel. Cette approche peut néanmoins conduire à sous-estimer le taux réel d'accès dans la mesure où certaines personnes peuvent suivre plusieurs formations au cours d'un même trimestre, dont une pour raison professionnelle et la dernière pour une raison autre.
- Face à cette possibilité de sous-estimation, une seconde approche consiste à prendre en compte l'ensemble des personnes ayant participé à un stage, une formation ou un cours se déroulant en groupe, avec l'aide d'un intervenant, et de celles ayant participé à un séminaire, un atelier ou une conférence, au cours des 3 derniers mois, sans distinction des motivations propres à la dernière formation suivie. A l'inverse de la première, cette approche conduit à surestimer le taux d'accès à la formation professionnelle, de manière vraisemblablement sensible, car certaines des formations repérées ne sont pas suivies dans un but professionnel.

Le taux d'accès annuel à la formation professionnelle continue peut être estimé de manière semblable au taux trimestriel d'accès, avec les mêmes limites, en s'appuyant sur les résultats de quatre interrogations trimestrielles successives de l'enquête.

Les deux approches retenues permettent d'obtenir une fourchette assez précise des taux trimestriels et annuels d'accès à la formation professionnelle continue :

- la première approche fournit des estimations respectives du taux trimestriel et du taux annuel d'accès à la formation professionnelle continue de 8,7 % et 25,4 % en moyenne sur la période 2013-2014 (tableau 1) ;
- la seconde approche aboutit quant à elle à des estimations respectives de 10,1 % et 28,6 % pour ces mêmes taux.

La mission fait état dans les sections qui suivent des estimations issues de la première approche⁷⁶. La seconde approche fait ressortir les mêmes faits stylisés que ceux qui sont décrits.

⁷⁶ La comparaison des taux trimestriels et des taux annuels d'accès à la formation continue (8,7 % et 25,4 % sur 2013-2014) suggère en outre que les agriculteurs exploitants qui accèdent à la formation suivent en moyenne 1,4 formations par an.

1.2.3 Mesuré par l'enquête Emploi, le taux d'accès à la formation professionnelle continue des agriculteurs exploitants apparaît comparativement faible pour les femmes et les seniors

Selon les données de l'enquête Emploi relatives aux agriculteurs exploitants (tableau 1) :

- le taux annuel d'accès à la formation professionnelle continue est nettement plus élevé pour les hommes que pour les femmes (29,3 % contre 15,0 % en moyenne sur la période 2013-2014) ;
- il est comparativement faible pour les seniors (17,4 % seulement pour les agriculteurs exploitants de 55 ans et plus, contre 29,2 % pour ceux de 44 ans et moins et 28,3 % pour ceux de 45 à 54 ans sur la même période) ;
- le taux annuel d'accès à la formation professionnelle continue est beaucoup plus élevé pour les agriculteurs qui ont un statut d'indépendant ou d'employeur (26,7 %) que pour les aidants familiaux (6 à 7 %) ;
- ce taux varie enfin assez peu selon la taille des exploitations, celui des agriculteurs exploitants sur « *moyenne exploitation* » au sens de la nomenclature PCS (soit entre 20 et 40 hectares équivalent-blé) étant un peu moins élevé que celui des exploitants sur « *petite exploitation* » et sur « *grande exploitation* » (21,6 % contre 26,9 % et 25,3 % sur 2013-2014).

Tableau 1 : Taux d'accès à la formation professionnelle non diplômante des agriculteurs exploitants de 18 à 65 ans selon leurs caractéristiques sociodémographiques en 2013-2014

	Taux trimestriel (en %)	Taux annuel (en %)
Ensemble des agriculteurs exploitants	8,7	25,4
Sexe		
Hommes	9,5	29,3
Femmes	6,7	15,0
Age		
44 ans et moins	10,4	29,2
45 à 54 ans	9,3	28,3
55 à 65 ans	6,1	17,4
Statut		
Indépendant ou employeur	9,1	26,7
Aidant familial	3,6	6-7
Taille d'exploitation		
Sur petite exploitation (moins de 20 ha)	9,2	26,9
Sur moyenne exploitation (de 20 à 40 ha)	6,8	21,6
Sur grande exploitation (plus de 40 ha)	8,9	25,3

Source : Enquête Emploi de l'INSEE, traitements DARES

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 65 ans

Lecture : 8,7 % des agriculteurs exploitants de 18 à 65 ans en emploi ont suivi au moins une formation non formelle au cours des 3 derniers mois, dont la plus récente était pour raison professionnelle

1.2.4 Selon l'enquête Emploi, les agriculteurs exploitants accèdent plus fréquemment à la formation que les artisans et les commerçants, mais un peu moins que les chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus

L'enquête Emploi permet aussi de comparer le taux d'accès à la formation professionnelle continue des exploitants agricoles à ceux des autres catégories socioprofessionnelles, dont certaines catégories de travailleurs indépendants ou certaines autres professions comparables (tableau 2).

Les données relatives au taux annuel d'accès à la formation sur la période 2013-2014 montrent ainsi que les exploitants agricoles accèdent à la formation professionnelle continue moins fréquemment que les personnes en emploi prises dans leur ensemble (34,0 %). Ils y accèdent un peu plus souvent que les ouvriers (25,4 % contre 22,7 %), mais un peu moins à l'inverse que les employés et beaucoup moins souvent que les professions intermédiaires ainsi que les cadres et professionnels intellectuelles supérieures (29,5 %, 43,4 % et 49,7 %).

Ces données montrent aussi que les agriculteurs exploitants se forment davantage que les artisans et les commerçants (25,4 % contre 18,7 % et 19,1 %), mais un peu moins souvent à l'inverse que les chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus (27,1 %). Il apparaît aussi que les agriculteurs exploitants se forment nettement plus souvent que les ouvriers agricoles (17,4 %).

Tableau 2 : Taux d'accès à la formation professionnelle non diplômante des personnes de 18 à 65 ans selon la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle, en 2013-2014

	Taux trimestriel (en %)	Taux annuel (en %)
Personnes en emploi	12,9	34,0
Agriculteurs exploitants	8,7	25,4
Artisans	5,7	18,7
Commerçants	6,9	19,1
Chefs d'entreprises de 10 salariés et plus	12,3	27,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20,6	49,7
Professions intermédiaires	17,0	43,4
Employés	10,1	29,5
Ouvriers	7,4	22,7
Ouvriers agricoles	5,9	17,4
Chômeurs	8,5	23,4
Inactifs	2,7	6,9
Ensemble	9,9	26,2

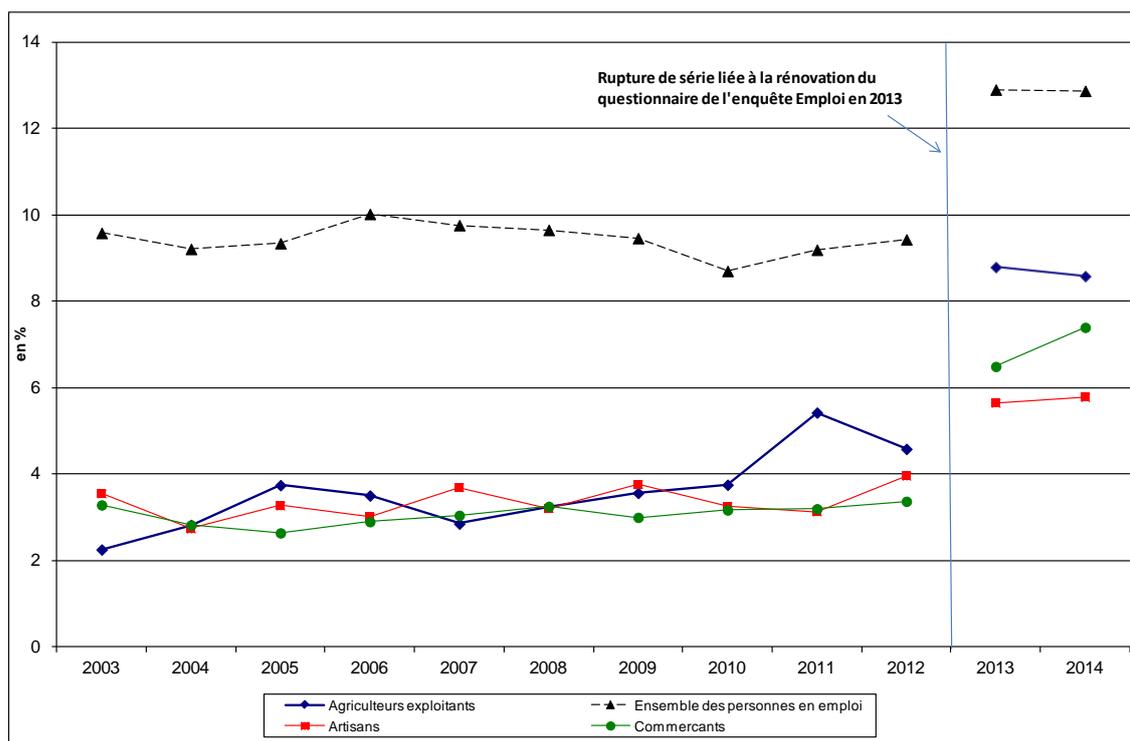
Source : Enquête Emploi de l'INSEE, traitements DARES

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 65 ans

Lecture : 12,9 % des personnes de 18 à 65 ans en emploi ont suivi au moins une formation non formelle au cours des 3 derniers mois, dont la plus récente était pour raison professionnelle

Comme le montre le graphique 1, la rénovation du questionnaire de l'enquête Emploi en 2013 s'est traduite par une rupture importante de série sur les indicateurs de taux trimestriels d'accès à la formation professionnelle continue, ce qui empêche d'apprécier leur évolution sur l'ensemble de la période 2003-2014. Les données sur 2003-2012, fondées sur l'ancien questionnaire de l'enquête, font néanmoins apparaître une augmentation sensible du taux trimestriel d'accès à la formation professionnelle continue des agriculteurs exploitants (avec un pic temporaire en 2011 vraisemblablement lié à la mise en œuvre du programme Certiphyto), qui tranche avec la relative stabilité sur la période du taux d'accès à la formation de l'ensemble des personnes en emploi, et en particulier des artisans et des commerçants.

Graphique 1 : Taux trimestriel d'accès à la formation professionnelle non diplômante



Source : Enquête Emploi de l'INSEE, traitements DARES

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 65 ans, formations non formelles pour raison professionnelle

En cohérence avec les données émanant de VIVEA et les autres informations collectées par la mission, les données issues de l'enquête Emploi font par ailleurs apparaître une assez forte saisonnalité du taux trimestriel d'accès à la formation professionnelle continue des agriculteurs exploitant (tableau 3) : elles confirment que ceux-ci se forment davantage en hiver (au 1^{er} trimestre) et beaucoup moins à l'inverse en été (au 3^{ème} trimestre).

Tableau 3 : Saisonnalité du taux d'accès trimestriel à la formation professionnelle non diplômante des agriculteurs exploitants, en 2013-2014

	Taux trimestriel (en %)
Sur le 1er trimestre	12,7
Sur le 2ème trimestre	9,1
Sur le 3ème trimestre	5,3
Sur le 4ème trimestre	7,6
Sur l'année	8,7

Source : Enquête Emploi de l'INSEE, traitements DARES

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 65 ans ; formations non formelles pour raison professionnelle

Encadré 1 : L'enquête Emploi de l'INSEE

L'enquête Emploi en continu

L'enquête Emploi en continu de l'INSEE est une enquête auprès des ménages qui vise à observer de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail en France. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes *Forces de travail (Labour Force Survey)* défini par la réglementation statistique de l'Union européenne (UE) et dont la mise en œuvre est coordonnée par l'Office statistique de l'UE (EUROSTAT). L'enquête Emploi constitue la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, d'emploi, de chômage et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT).

L'enquête Emploi en continu porte sur toutes les personnes de 15 ans et plus vivant en France métropolitaine. C'est une enquête trimestrielle dont la collecte a lieu en continu durant toutes les semaines de chaque trimestre. Un même logement est interrogé 6 fois (les différents vagues étant espacées exactement d'un trimestre). La collecte est assurée par le réseau des enquêteurs de l'INSEE, en visite pour la première et la dernière interrogation de chaque logement, et par téléphone pour les autres entretiens. Depuis mi 2010, environ 67 000 ménages vivant dans des « *logements ordinaires* » (à savoir à l'exception des communautés : foyers, hôpitaux, prisons) sont enquêtés chaque trimestre, soit autour de 108 000 personnes de 15 ans ou plus⁷⁷. Cet échantillon est partiellement renouvelé chaque trimestre.

Alors qu'elle vise principalement à décrire la position sur le marché du travail et les activités professionnelles des personnes interrogées, l'enquête comporte des modules de questions sur d'autres aspects de la situation et des parcours des personnes, dont l'un sur la formation. Ce dernier éclaire sur les études initiales, le niveau de formation atteint au moment de l'enquête et les formations suivies au cours des trois derniers mois. Pour ces dernières, l'enquête distingue les formations conduisant à un diplôme ou un titre reconnu⁷⁸ (formations dites « *formelles* ») des autres formations (formations dites « *non formelles* »). L'enquête permet en outre de savoir si la dernière formation *non formelle* suivie l'a été pour une raison principalement professionnelle ou pour une raison principalement personnelle ou sociale.

Le questionnaire de l'enquête Emploi en continu a été rénové au 1^{er} trimestre 2013, en vue en particulier de faciliter son déroulement sur le terrain à l'aide de questions aux formulations plus simples. Outre cet objectif de simplification, la rénovation du questionnaire visait à améliorer la qualité de la codification des variables relatives aux professions et aux diplômes, à enrichir le questionnement dans les domaines de la santé et du handicap, et à se conformer aux orientations d'Eurostat pour le suivi des formations. Certaines reformulations de questions relatives aux principaux indicateurs (taux de chômage, taux d'emploi, taux d'activité) ont modifié la teneur des réponses d'une petite part de la population enquêtée. Ceci a eu un impact sur la mesure de ces indicateurs que l'INSEE a pu estimer ex-post à partir des résultats du 4^{ème} trimestre 2013. L'INSEE a pu ainsi *rétrapoler* les séries longues s'y rapportant, pour les rendre cohérentes avec le nouveau questionnaire.

En revanche, les modifications apportées aux questions relatives à la formation ont été plus conséquentes : elles visaient en particulier à mieux couvrir les différentes formes formations « *non formelles* » recensées au niveau européen. Alors qu'une seule question était posée auparavant, quatre questions distinctes sont désormais posées pour repérer respectivement : (i) la participation à des stages, formations ou cours se déroulant en groupe, avec l'aide d'un intervenant ; (ii) la participation à des séminaires ateliers ou conférences ; (iii) le suivi de cours particuliers ; (iv) le suivi de cours de sports ou de cours liés à des activités culturelles ou de loisirs. Comme l'illustre les exploitations statistiques de l'enquête fournies par la DARES à la mission, la modification des questions relatives à la formation a eu un impact conséquent, qui n'a pu faire fait l'objet d'estimations par l'INSEE, ni donc permettre de « *rétrapolations* ».

⁷⁷ Jusqu'en 2013, l'INSEE menait par ailleurs une enquête Emploi annuelle dans les DOM, tout au long du 2^{ème} trimestre de l'année et selon des modalités de questionnement légèrement différentes de l'enquête menée en métropole. Depuis lors, l'INSEE a déployé progressivement l'enquête Emploi en continu dans les DOM, sur la base du même questionnaire qu'en métropole. Les premiers résultats de cette nouvelle enquête, relatifs à l'année 2014, ne sont pas encore disponibles.

⁷⁸ Il s'agit des titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à l'exception des certificats de qualification professionnelle (CQP) des branches professionnelles.

1.3 Les statistiques issues de l'enquête sur la formation des adultes conduite par l'INSEE et la DARES en 2012

1.3.1 Selon la dernière enquête sur la formation des adultes, dont les résultats sont entourés d'une marge d'incertitude significative, un tiers des agriculteurs exploitants ont suivi une action de formation professionnelle continue au cours des 12 derniers mois en 2012

La dernière enquête sur la formation continue des adultes conduite par l'INSEE et la DARES en 2012, renseigne pour sa part sur la situation relative des 490 000 agriculteurs exploitants âgés de 18 à 64 ans identifiés alors en France métropolitaine.

Selon cette enquête, 33 % des agriculteurs exploitants de 18 à 64 ans ont suivi une formation « *non formelle* » pour raison professionnelle au cours des 12 derniers mois, contre 49 % pour l'ensemble des personnes en emploi et 25 % pour la catégorie professionnelle des artisans, commerçants et chefs d'entreprises prise dans son ensemble (tableau 4)⁷⁹⁸⁰.

Ces estimations du taux annuel d'accès à la formation professionnelle continue qui émanent de l'enquête pour la formation des adultes de 2012 sont nettement plus élevées que celles issues de l'enquête Emploi de l'INSEE pour 2013-2014 pour l'ensemble des principales catégories socioprofessionnelles. Ces écarts tiennent pour une large part, selon toute vraisemblance, aux différences importantes qui existent entre les protocoles et les questionnaires des deux enquêtes⁸¹.

En outre, l'estimation du taux annuel d'accès à la formation professionnelle continue des agriculteurs exploitants fournie par l'enquête sur la formation des adultes est entourée d'une marge d'incertitude significative, en raison du nombre limité d'observations qui se rapportent à ceux-ci dans l'échantillon de l'enquête (encadré 2). Il en va de même de l'estimation du taux d'accès à la formation de la catégorie professionnelle des artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

1.3.2 L'enquête sur la formation des adultes confirme dans une large mesure le positionnement relatif des agriculteurs exploitants en matière d'accès à la formation continue

En dépit des différences et marges d'incertitude précédemment soulignées, les résultats de l'enquête sur la formation des adultes confirment dans une large mesure le positionnement relatif des agriculteurs exploitants en matière de taux d'accès à la formation qui ressort de l'enquête Emploi.

⁷⁹ Compte tenu de la période de collecte de l'enquête (avril à juin 2012), les estimations du taux annuel d'accès à la formation recense précisément les formations suivies du printemps 2011 au printemps 2012, et non pas celles suivies sur l'année civile 2012.

⁸⁰ Cf. également l'étude suivante : Sébastien Gossiaux et Patrick Pommier, « La formation des adultes – Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », Insee Première N°1468, octobre 2013.

⁸¹ La rénovation du questionnaire de l'enquête Emploi en 2013 n'a réduit qu'en partie ces différences.

Tableau 4 : Taux annuel d'accès à la formation selon la situation d'emploi, la catégorie socioprofessionnelle et le type de formation, en 2012

	Toute formation (%)	Formation diplômante (%)	Formation non diplômante (%)	dont formation pour raison professionnelle (%)
Personnes en emploi	59	6	57	49
Agriculteurs exploitants	40	1	39	33
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	33	2	32	25
Artisans	35	...	33	25
Commerçants	31	...	30	24
Chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus	ns	ns	ns	ns
Cadres et professions intellectuelles supérieures	76	6	75	68
Professions intermédiaires	72	8	69	61
Employés	55	6	52	43
Ouvriers	45	5	43	37
Chômeurs	42	9	38	28
Inactifs	44	30	32	11
Ensemble	55	11	50	39

Source : INSEE-DARES, enquête sur la formation des adultes de 2012, traitements DARES

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 64 ans

Lecture : 59 % des personnes de 18 à 64 ans en emploi ont suivi au moins une formation au cours des 12 derniers mois ; 57 % ont suivi au moins une formation non formelle et 49 % au moins une formation non formelle pour raison professionnelle

ns : non significatif du point de vue statistique

Alors que la faiblesse du nombre d'observations ne permet pas à l'enquête sur la formation des adultes d'éclairer l'accès à la formation des différentes catégories d'agriculteurs exploitants selon leurs caractéristiques sociodémographiques, ses résultats confirment toutefois la faiblesse relative du taux d'accès à la formation des agriculteurs exploitants seniors, avec une baisse du taux d'accès à la formation au-delà de 45 ans qui apparaît plus marquée que pour les autres catégories socioprofessionnelles (tableau 5).

Tableau 5 : Taux annuel d'accès à la formation professionnelle non diplômante des personnes en emploi selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle, en 2012

	Ensemble des 18 à 64 ans (%)	18 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans
Agriculteurs exploitants	33	Ns	46	40	16
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	25	31	25	23	23
Cadres et professions intellectuelles Supérieures	68	72	70	72	56
Professions intermédiaires	61	61	66	63	44
Employés	43	47	46	40	30
Ouvriers	37	43	38	33	25
Ensemble des personnes en emploi	49	53	52	48	37

Source : INSEE-DARES, enquête sur la formation des adultes de 2012

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 64 ans

Lecture : 33 % des agriculteurs exploitants de 18 à 64 ans en emploi ont suivi au moins une formation pour raison professionnelle au cours des 12 derniers mois

Les données de l'enquête sur la formation des adultes de 2012 relatives au type de formations suivies et aux raisons qui ont conduit à les suivre (tableau 6) montrent par ailleurs que :

- 75 % des formations non formelles suivies par les agriculteurs exploitants ont été dispensées sous forme de cours ou stage et 20 % sous forme de séminaires, d'ateliers ou de conférence (contre un peu plus de 60 % et 20 % pour l'ensemble des personnes en emploi) ; les agriculteurs exploitants sont par ailleurs peu nombreux à déclarer avoir suivi une formation en situation de travail (5 % contre un peu de 15 % pour l'ensemble des actifs occupés) ;
- les agriculteurs exploitants se caractérisent par un recours plus fréquent aux formations d'une durée comprise entre 4 et 20 heures (78 % des formations suivies, contre 59 % pour l'ensemble des personnes en emploi), et corrélativement par une part plus faible des formations plus courtes (3 heures et moins) et plus longues (21 heures et plus) ;
- les déclarations des agriculteurs exploitants à l'enquête suggèrent que des organismes en lien avec leur activité professionnelle ou d'autres personnes et organismes sont à l'initiative d'une part conséquente des formations qu'ils suivent, alors que l'initiative revient le plus fréquemment à l'employeur pour les différentes catégories de salariés ;
- selon les agriculteurs exploitants, une part relativement modeste des formations qu'ils suivent (10 %) revêtent un caractère obligatoire (contre près de 50 % pour l'ensemble des personnes en emploi et près de 60 % pour les employés et les salariés qui suivent il est vrai fréquemment des formations à l'initiative de leur employeur) ;
- les objectifs qui conduisent les agriculteurs en formation sont le plus souvent le souci de « mieux faire son travail » et celui « d'acquérir des connaissances ou compétences sur un sujet d'intérêt » (près de 90 % des formations suivies respectivement) ; près d'un quart des formations suivies répondent par ailleurs à l'objectif d'obtenir une certification ou un permis (contre 13 % pour les formations suivies par l'ensemble des personnes en emploi).

Tableau 6 : Caractéristiques des formations professionnelles non diplômantes suivies par les personnes en emploi, en 2012

	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Type							
Cours, stage ou formation en groupe	75	51	51	65	67	74	62
Séminaire, atelier, conférence	20	39	38	19	10	4	21
Formation en situation de travail	5	7	9	15	22	22	16
Cours particulier	0	3	2	1	1	1	1
Durée (en heures)							
1 à 3 heures	5	12	14	18	16	9	15
4 à 20 heures	78	69	61	57	61	57	59
21 heures ou plus	17	19	25	25	24	34	26
Initiative							
L'employeur ou un organisme lié à l'activité professionnelle	35	40	58	73	79	83	70
Initiative personnelle	43	57	39	24	19	17	28
Autres personnes ou institutions	21	3	2	2	2	1	2
Obligation							
Formation obligatoire	9	15	36	54	59	61	49
Objectifs (peuvent être cumulés pour une même formation)							
Mieux faire son travail	89	80	82	83	82	74	81
Améliorer ses perspectives de carrière	24	34	30	32	38	45	34
Éviter de perdre son emploi	9	10	5	10	14	25	12
Trouver du travail, changer de travail ou de métier	3	7	6	6	9	15	8
Créer sa propre entreprise	3	9	3	2	2	5	3
Acquérir des connaissances / compétences sur un sujet qui intéresse	92	82	78	75	67	63	73
Obtenir une certification ou un permis	24	19	5	11	12	36	13

Source : INSEE-DARES, enquête sur la formation des adultes de 2012

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 64 ans

Lecture : 75 % des agriculteurs exploitants de 18 à 64 ans en emploi ayant suivi une formation non formelle pour raison professionnelle au cours des 12 derniers mois ont suivi un cours, un stage ou une formation en groupe

Encadré 2 : L'enquête sur la formation des adultes de l'INSEE et la DARES

L'enquête sur la formation des adultes de 2012 a été élaborée par l'INSEE et la DARES. Elle s'inscrit dans le cadre de l'enquête européenne *Adult Education Survey* (AES) qui fait l'objet d'un règlement de l'UE et qui est coordonnée par EUROSTAT.

L'enquête s'adresse aux personnes de 18 à 64 ans, résidant en France métropolitaine dans un « *logement ordinaire* ». La collecte a été réalisée en face-à-face par le réseau d'enquêteurs de l'INSEE d'avril à juin 2012. 13 857 personnes ont été interrogées sur les formations suivies au cours des douze derniers mois précédant l'interrogation. Les caractéristiques définissant une formation sont l'intention d'apprendre, l'organisation et l'intervention d'un formateur. 13 737 formations ont été décrites par les 7 240 répondants qui en ont suivi, chaque personne pouvant décrire en détail jusqu'à trois formations. Les formations décrites englobent toutes celles qui ont été suivies, y compris la formation initiale) et ne se limitent donc pas aux seules formations à finalité professionnelle.

L'enquête permet de mesurer l'accès annuel des adultes à la formation selon la nature de celle-ci (« *formelle* » et « *non formelle* »), de caractériser les formations suivies (niveau, domaine, durée ...) et de connaître les raisons de la participation, les sources de financement (telles que perçues par les usagers, soit une vision très partielle du système de financement de la formation) et les bénéfices éventuels tirés par les participants. Les autres thèmes abordés sont, notamment, les moyens par lesquels les personnes s'informent sur les formations, la connaissance et l'usage des outils d'accès à l'information, le contexte professionnel dans lequel s'insère la formation, les freins éventuels et la conciliation formation-travail.

L'échantillon de l'enquête ne couvre qu'un nombre limité « *d'agriculteurs exploitants* » (209 seulement) et de la catégorie des « *artisans, commerçants, chefs d'entreprises* » (567 dont 267 artisans, 273 commerçants et 27 chefs d'entreprises de 10 salariés et plus). Il en résulte que les principaux indicateurs relatifs à ces catégories socioprofessionnelles, dont en particulier leur taux annuel d'accès à la formation, sont estimés avec une marge d'incertitude assez importante. En raison de la faiblesse du nombre d'observations qui s'y rapportent, l'enquête ne permet pas non plus de décrire la situation des sous-populations qui les composent.

Le protocole et le questionnaire de l'enquête sur la formation des adultes de 2012 se différencient nettement de ceux des enquêtes précédentes sur la formation continue, ainsi que de l'enquête Emploi (y compris après la rénovation du questionnaire de cette dernière en 2013). Pour ces raisons, la comparaison des résultats de cette enquête, dont les principaux indicateurs de taux d'accès à la formation, avec ceux des précédentes éditions de 2000 et 2006, n'apparaît pas pertinente.

1.4 La comparaison des statistiques issues de l'enquête Emploi et de l'enquête sur la formation des adultes avec les taux annuels d'accès aux formations financées par VIVEA

Les estimations du taux annuel d'accès à la formation professionnelle continue des exploitants agricoles issues de l'enquête Emploi (entre 25 et 28 % sur la période 2013-2014) et de l'enquête sur la formation des adultes de 2012 (33 %) sont très supérieures au taux d'accès aux formations financées par VIVEA calculées à partir des données de gestion de ce dernier (20,1 % en 2011 et 16,3 % en 2012, 17,3 % et 18,0 % en 2013 et 2014).

L'analyse de la mission suggère que les différences de champ relatives aux populations étudiées (« *agriculteurs exploitants* » définis selon la nomenclature PCS vivant en France métropolitaine pour la première, ensemble des contributeurs VIVEA y compris les « *cotisants de solidarité* » dans la France entière pour la seconde) expliquent une part modeste de ces écarts⁸².

⁸² Selon les données de celui-ci, les taux d'accès des contributeurs aux formations financées par VIVEA se sont élevés à un peu plus de 18 % pour la France métropolitaine et à 12 % seulement pour les DOM. Alors que l'information relative au statut des contributeurs (chef d'exploitation, conjoint, aide familial et cotisant de solidarité) n'est pas renseignée dans les données de gestion de VIVEA pour tous les bénéficiaires de formations, on peut estimer que le taux d'accès des

Ces écarts semblent ainsi s'expliquer pour une large part par : (i) des différences de définition quant aux actions de formation professionnelle continue considérées (la définition retenue par les statisticiens européens s'avérant plus large que celle de VIVEA), (ii) des différences liées aux modalités de collecte des données (déclarations des personnes pour les enquêtes, données de gestion pour VIVEA) ; (iii) par le fait que certaines formations suivies par les exploitants agricoles peuvent ne pas être financées par VIVEA. La mission n'est cependant pas en mesure d'évaluer la contribution de chacun de ces facteurs à ces écarts de taux d'accès à la formation.

2 LES STATISTIQUES POUR LA FRANCE ET L'ENSEMBLE DES PAYS DE L'UE ISSUES DU DERNIER RECENSEMENT AGRICOLE EUROPEEN COORDONNE PAR EUROSTAT EN 2010

A des fins de comparaison internationale, la mission a sollicité les services d'EUROSTAT pour disposer, sous réserve de leur fiabilité, de données sur les taux annuels d'accès à la formation professionnelle des exploitants agricoles issues des enquêtes AES pour les autres pays de l'Union européenne (UE). Il apparaît cependant que les échantillons couvrant les exploitants agricoles sont de trop petite taille pour fournir des statistiques fiables pour une majorité de nos partenaires européens (dont l'Allemagne, l'Italie, la Belgique, les Pays-Bas et le Royaume-Uni notamment)⁸³.

Dans ces conditions, les seules données mobilisables à des fins de comparaison européenne sur l'accès à la formation professionnelle des exploitants agricoles proviennent du dernier recensement agricole européen (*Farm Structure Survey*) coordonné par Eurostat en 2010 et dont le volet français a été réalisé par le service de la statistique et de la prospective (SSP) du ministère de l'agriculture.

Le tableau 7 présente les principales données issues de ce recensement coordonné par Eurostat⁸⁴ :

- sur le nombre d'exploitations agricoles dans l'ensemble des pays de l'UE selon la nature et le niveau de formation initiale du chef d'exploitation, en distinguant ceux qui n'ont qu'une « *expérience pratique de l'agriculture* » à savoir ceux qui n'ont pas eu de formation agricole initiale formelle, ceux qui ont eu une « *formation agricole de base* » et ceux qui ont eu une « *formation agricole complète* », selon la classification d'EUROSTAT⁸⁵ ;
- sur la part des chefs d'exploitation agricole qui ont bénéficié d'au moins une action de formation professionnelle continue au cours des 12 derniers mois dans l'ensemble et selon la nature et le niveau de leur formation initiale comme précédemment.

Pour la France, ces données qui s'appuient sur les résultats du recensement agricole de 2010, font apparaître les points suivants⁸⁶ :

- parmi les chefs des 516 000 exploitations agricoles recensées en 2010 (hors co-exploitants), selon la classification d'Eurostat, 50 % ne disposaient que d'une *expérience pratique* de

contributeurs aux formations financés par VIVEA a été de près de 20 % pour les chefs d'exploitation et d'entreprise en 2014, d'environ 11 % pour les conjoints et aides familiaux pris dans leur ensemble et de 10 % pour les cotisants de solidarité pour la France entière (cf. annexe 10).

⁸³ En principe, les enquêtes européennes *Forces de travail* (Labor Force Survey), dont l'enquête Emploi en continu de l'INSEE fournit le volet français, pourraient également fournir des données comparables pour les pays de l'UE. Selon les interlocuteurs rencontrés par la mission, de telles exploitations statistiques n'ont cependant pas été conduites à ce jour.

⁸⁴ Cf. l'étude d'Eurostat suivante : « Agri-environmental indicator – farmers' training and environmental farm advisory services », Statistics Explained, janvier 2013.

⁸⁵ Cette classification ne prend en compte que les diplômes obtenus en formation initiale agricole.

⁸⁶ Il est à noter que le taux annuel d'accès des contributeurs de VIVEA aux formations financées par celui-ci, qui correspond à une définition et un champ différent, s'est élevé de 11,7 % en 2009 à 17,4 % en 2010.

l'agriculture, près de 29 % d'une « *formation agricole de base* » et près de 22 % d'une « *formation agricole complète* »⁸⁷⁸⁸;

- la part des chefs d'exploitation ayant suivi une action de formation professionnelle continue au cours des 12 mois précédents l'enquête aurait été de 12 % en France, chiffre nettement plus élevé que dans l'UE prise dans son ensemble (6 %), mais néanmoins très inférieur à certains autres pays, dont l'Allemagne (22 %), l'Autriche (21 %), l'Irlande (24 %) et le Danemark (17 %) ;
- selon les données d'Eurostat, le taux annuel d'accès à la formation continue des chefs d'exploitation agricole français serait du même ordre que celui de l'Union européenne dans son ensemble pour les mieux formés initialement (23 % pour ceux disposant d'une « *formation agricole complète* »). En revanche, il serait plus faible que la moyenne européenne pour ceux ne disposant que d'une « *formation agricole de base* » (14 % contre 18 %) et un plus élevé à l'inverse pour ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation initiale agricole (5 % contre 3 %). Pour les chefs d'exploitation les mieux formés, le taux annuel d'accès à la formation professionnelle continue serait à nouveau nettement plus faible en France qu'en Allemagne, en Autriche, en Irlande, ainsi qu'en Espagne.

Cependant, selon l'analyse de la mission, ces données n'éclairent pas de manière fiable sur la situation comparative actuelle de la France au sein de l'UE pour les raisons suivantes :

- ces données qui se rapportent à la période 2009-2010, apparaissent relativement anciennes ; dans le cas de la France, leur collecte a coïncidé avec la première phase de mise en œuvre du programme Certiphyto et l'a même précédé dans une large mesure ;
- par ailleurs, la très forte dispersion des données laisse à penser que la comparabilité n'est pas bien assurée entre les pays, en raison de différences portant la définition des chefs d'exploitation agricole et des actions de formation professionnelle⁸⁹ et des différences de modalités de collecte de l'enquête qui subsistent, malgré le cadrage harmonisé d'EUROSTAT ;
- EUROSTAT note par ailleurs que « *l'interprétation donnée aux différents niveaux de formation initiale peut être différente selon les pays, ce qui limite la comparabilité entre pays* » des indicateurs qui s'y rapportent.

⁸⁷ Pour l'établissement de ces données, le SSP a retenu la classification suivante : les chefs d'exploitation ne disposant que « *d'une expérience pratique* » de l'agriculture sont ceux qui ne disposent d'aucun diplôme agricole ; ceux qui ont une « *formation agricole de base* » ont pour diplôme le plus élevé un CAP ou un BEP agricole ; ceux qui ont une « *formation agricole complète* » disposent d'un diplôme de niveau bac agricole ou plus.

⁸⁸ Il est à noter que les publications du SSP portent généralement plutôt sur le champ des chefs d'exploitations et co-exploitants, car la désignation du chef d'exploitation dans le recensement agricole comporte souvent une part d'arbitraire. Par ailleurs, le SSP concentre souvent ses analyses sur le niveau de formation sur les personnes âgées de moins de 40 ans, car les plus âgés sont souvent peu diplômés. Enfin, ses statistiques et ses analyses sur le niveau de diplôme se fondent le plus souvent sur le plus haut niveau de diplôme obtenu en formation initiale, toutes formations confondues (y compris les formations initiales générales et techniques non agricoles) ou sur le plus haut niveau de diplôme en formation initiale et continue.

⁸⁹ Dans le cas de la France, l'enquête vise à recenser les formations « *courtes* », de moins de 3 mois.

Tableau 7 : Nombre d'exploitations agricoles et taux annuel d'accès à la formation professionnelle continue des chefs d'exploitation selon leur niveau de formation initiale dans l'ensemble des pays de l'Union européenne en 2010

	Total number of holdings				Holdings with vocational training by manager in last 12 months							
	Total	Practical experience only	Basic training	Full agricultural training	Total	Practical experience only	Basic training	Full agricultural training	Total	Practical experience only	Basic training	Full agricultural training
EU-28 (1)	10 626 970	8 600 750	1 247 420	778 850	627 320	220 700	224 010	182 660	6%	3%	18%	23%
BE	42 850	22 360	9 160	11 330	2 350	610	510	1 230	5%	3%	6%	11%
BG	370 490	357 820	9 610	3 070	4 690	4 430	190	80	1%	1%	2%	3%
CZ	22 860	9 910	4 480	8 470	5 860	1 430	880	3 550	26%	14%	20%	42%
DK	42 100	21 670	18 340	2 090	7 050	1 710	4 860	480	17%	8%	26%	23%
DE	299 130	94 000	165 230	39 910	67 040	9 860	39 020	18 160	22%	10%	24%	46%
EE	19 610	12 450	2 740	4 420	4 430	1 990	660	1 780	23%	16%	24%	40%
IE	139 890	96 510	21 170	22 210	33 970	19 550	7 570	6 850	24%	20%	36%	31%
EL	723 010	697 860	22 790	2 360	4 130	2 180	1 620	340	1%	0%	7%	14%
ES	989 800	838 040	136 610	15 150	88 550	51 180	32 540	4 840	9%	6%	24%	32%
FR	516 100	256 390	148 170	111 550	59 810	13 280	20 370	26 160	12%	5%	14%	23%
HR	233 280	221 700	6 540	5 030	12 910	11 000	1 320	590	6%	5%	20%	12%
IT (2)	1 620 880			68 010	76 910			12 350	5%			18%
CY	38 860	36 650	2 050	170	410	100	260	50	1%	0%	13%	29%
LV	83 390	51 270	10 330	21 790	9 720	2 100	2 500	5 120	12%	4%	24%	23%
LT	199 910	139 920	35 020	24 970	14 800	4 990	4 990	4 820	7%	4%	14%	19%
LU	2 200	870	320	1 010	790	160	140	490	36%	18%	44%	49%
HU	576 810	492 390	65 290	19 140	56 500	19 270	26 420	10 820	10%	4%	40%	57%
MT	12 530	11 300	1 060	170	960	770	150	40	8%	7%	14%	24%
NL	72 320	20 840	46 690	4 790	8 490	850	6 660	980	12%	4%	14%	20%
AT	150 170	78 030	33 690	38 450	31 110	7 750	7 510	15 850	21%	10%	22%	41%
PL	1 506 620	814 450	320 990	371 180	147 410	44 750	37 520	65 140	10%	5%	12%	18%
PT	305 270	268 560	31 810	4 900	4 840	0	4 110	720	2%	0%	13%	15%
RO	3 859 040	3 761 970	81 490	15 580	2 700	1 880	520	300	0%	0%	1%	2%
SI	74 650	48 040	19 940	6 670	32 070	12 750	14 780	4 550	43%	27%	74%	68%
SK	24 460	18 640	3 670	2 150	2 270	640	580	1 040	9%	3%	16%	48%
FI	63 870	35 790	22 200	5 890	9 760	3 980	4 170	1 620	15%	11%	19%	28%
SE	71 090	49 130	8 600	13 360	6 840	2 780	1 290	2 770	10%	6%	15%	21%
UK	186 660	144 190	19 430	23 040	7 860	710	2 870	4 290	4%	0%	15%	19%
IS	2 590	1 030	840	730	340	30	180	140	13%	3%	21%	19%
CH	59 070	13 150	30 580	15 340	3 360	150	1 420	1 790	6%	1%	5%	12%
ME	48 870	46 220	1 850	810	110	80	10	20	0%	0%	1%	2%

(1) Excluding Italy.

(2) In Italy different definitions have been used for the levels practical experience and basic training, data of Italy on these categories are therefore not comparable with data of other countries and are therefore not displayed.

Source : Eurostat (ef_mprtrainman).

Data extracted at : 29/08/2013.

ANNEXE 12

LES ORGANISMES DE FORMATION FINANCES PAR VIVEA

Cette annexe présente les principales données collectées par la mission sur les organismes de formation qui dispensent des formations financées par VIVEA, en précisant notamment la part des différents types d'organismes dans les financements de VIVEA ainsi que la part des organismes bénéficiant d'une certification reconnue par VIVEA dans le cadre de sa politique de promotion de la qualité des formations.

1 UN GRAND NOMBRE D'ORGANISMES DE FORMATION DISPENSENT DES FORMATIONS FINANCEES PAR VIVEA, MAIS LES CHAMBRES D'AGRICULTURE SONT LES PRINCIPAUX BENEFICIAIRES DE CES FONDS

1.1 De l'ordre de 1700 organismes de formation ont dispensé des formations financées par VIVEA en 2014

Selon les données de VIVEA, de l'ordre de 1700 organismes de formation ont dispensé des formations financées par VIVEA en 2014, après environ 1560 en 2012 et 1540 en 2013⁹⁰.

Parmi ceux-ci :

- 14 % (soit un peu plus de 235 organismes) ont obtenu un financement total de VIVEA (y compris les cofinancements et les contributions des stagiaires) de moins de 1 000 € sur l'année 2014 ;
- 51 % (un peu plus de 865) ont dispensé des formations pour un montant compris entre 1000 et 10 000 €;
- près de 29 % (de l'ordre de 485) pour un montant compris entre 10 000 et 100 000 €;
- enfin, un peu plus de 6 % (soit de l'ordre de 105 organismes) ont obtenu un financement important, supérieur à 100 000 € sur l'année⁹².

⁹⁰ Ces chiffres ne tiennent pas compte d'un très petit nombre de dossiers de formation (35 en 2014) pour lesquels la demande de financement est déposée par des contributeurs sans subrogation via l'organisme de formation devant dispenser la formation concernée (cf. la note de bas de page 5 et le tableau 1).

⁹¹ Selon les statistiques les plus récentes de la DARES, il y a avait en France un total de 58 668 organismes prestataires de formation continue à titre principal ou secondaire, tous secteurs confondus, en 2011. Cf. Annie Delort, « Les prestataires de formation continue en 2011 », Dares Analyses N°062, octobre 2013.

⁹² Ces proportions sont proches de celles enregistrées en 2013 (près de 11,5%, 52,5%, 30% et 6,5% respectivement).

1.2 Les chambres d'agriculture sont les principaux organismes bénéficiaires des fonds de VIVEA

Le tableau 1 présente des données de gestion de VIVEA sur la répartition des dossiers de formation réalisés⁹³ et des montants totaux de financements obtenus selon le type d'organismes de formation. Ces données s'appuient sur une classification établie par VIVEA qui distingue :

- les « *chambres d'agriculture* » y compris certains organismes émanant directement de celles-ci ;
- les « *organismes ou associations agricoles* », à savoir des organismes ou des associations directement issus du milieu agricole (association pour le développement de l'emploi agricole et rural (ADEAR), centres de gestion, Agribio ...) ;
- les « *organismes de formation publics* », à savoir les CFPPA, les GRETA et les lycées agricoles pour l'essentiel ;
- les « *associations et syndicats spécialisés* », qui regroupent les syndicats de filières ;
- les « *coopératives et les CUMA* » ;
- les « *organisations syndicales agricoles* » (FDSEA/FRSEA, CDJA/CRJA, Confédération paysanne, Coordination rurale) ou les organismes qui en sont directement issus ;
- les « *autres organismes consulaires* » ;
- les « *autres organismes de formation* » qui comptent notamment les organismes de formation privés⁹⁴.

Les données de VIVEA relatives à cette classification montrent que :

- les chambres d'agriculture sont les principaux organismes bénéficiaires des fonds de VIVEA : 89 chambres ou organismes issus de celles-ci auraient dispensé des formations financées par VIVEA en 2014, et reçu ainsi 40,5 % des financements accordés par VIVEA cette année là (tableau 1) ;
- viennent ensuite les « *organismes ou associations agricoles* » (12,2 % des dépenses de VIVEA en 2014), les organismes de formation publics (6,6 %), les « *associations et syndicats spécialisés* » (4,2 %), les coopératives et les CUMA (3,8 %), les organisations syndicales agricoles dispensatrices de formations (2,7 %), les autres organismes consulaires (0,6 %) et les centres de formation des apprentis (0,1 %) ;
- les « *autres organismes de formation* » ayant dispensé des formations financées par VIVEA en 2014, au nombre d'environ 860, auraient reçu pour leur part environ 29 % du total des financements de VIVEA.

⁹³ Selon la définition retenue par VIVEA, les « *dossiers réalisés* » dans l'année sont les dossiers de formation ayant commencé au cours de l'année considérée, pouvant s'achever jusqu'au 31 mars de l'année suivante et qui appartiennent aux trois catégories suivantes : (i) les dossiers facturés et soldés ; (ii) les dossiers engagés pour lesquels la formation est achevée et pour lesquels VIVEA a reçu un dossier de réalisation, mais qui ne sont pas encore facturés ; (iii) les dossiers engagés qui ont fait l'objet d'une déclaration de démarrage avec précision des dates de réalisation et qui font donc l'objet d'un contrat de prestation avec VIVEA (cf. les annexes 8 et 9).

⁹⁴ La classification de VIVEA fait également apparaître un item intitulé « *contributeurs* ». Celui-ci ne recouvre pas un type d'organisme de formation, mais les rares cas où les contributeurs font une demande de financement directement auprès de VIVEA sans subrogation via l'organisme de formation devant dispenser la formation concernée. Dans ce cas, le type de ce dernier n'est pas enregistré dans le système d'information de gestion de VIVEA.

Ces données montrent également que, parmi les 89 chambres d'agriculture ayant dispensé des formations financées par VIVEA en 2014, 63 ont bénéficié d'un financement supérieur à 100 000 € et 17 d'un financement compris entre 10 000 et 100 000 € en 2014, chiffres quasiment identiques à ceux constatés en 2013.

D'après les données de VIVEA, les parts des différents types d'organismes de formation ainsi définis dans les financements de VIVEA aurait évolué quelque peu au cours des dernières années.

- Les chambres d'agriculture auraient augmenté leur part entre 2011⁹⁵ et 2014 (40,0 % en 2012, 40,8 % en 2013 et 40,5 % en 2014, contre 37,3 % en 2011), de même que les « *organismes ou associations agricoles* » (12,2 % en 2014, contre 9,5 % en 2011) et les associations et syndicats spécialisés (4,2 % en 2014, 3,0 % en 2011).
- A l'inverse, la part des « *autres organismes de formation* » se serait repliée (29,1 % en 2014, contre 33,6 % en 2011), de même que celle des coopératives et des CUMA (3,8 % en 2014, contre 5,7 % en 2011) et celle des organismes publics de formation (6,6 % des financements VIVEA en 2014, contre 8,0 % en 2011).

Comme la direction générale de VIVEA l'a indiqué à la mission, ces données sont néanmoins entourées d'une marge d'incertitude importante qui fragilise l'analyse. Elles reposent en effet sur les déclarations des organismes dans les fiches d'identité qu'ils remplissent pour VIVEA, sans vérification par ce dernier, alors même que cette classification peut susciter des questions de compréhension. Illustrant les limites de cette classification et des données qui s'y rapportent, il apparaît notamment que les organismes de formation administrés par des organisations professionnelles agricoles sont classés dans plusieurs catégories différentes.

⁹⁵ L'année 2011, comme l'année 2010, a été marquée par le lancement du programme Certiphyto.

Tableau 1 : Part des différents types d'organismes de formation ayant bénéficié de financements de VIVEA en 2014 (1)

	Dépenses de formation, en M€(2)	En % du total	Nb de dossiers de formation réalisés	En % du total	Nb d'organismes de formation	En % du total
Chambres d'agriculture (3)	17,6	40,5	7992	38,3	89	5,1
Organismes ou associations agricoles (4)	5,3	12,2	2481	11,9	208	12,0
Organismes de formation publics (5)	2,9	6,6	1562	7,5	212	12,2
Associations et syndicats spécialisés (6)	1,8	4,2	1002	4,8	187	10,8
Coopératives / CUMA	1,6	3,8	884	4,2	44	2,5
Organisations syndicales agricoles	1,2	2,7	649	3,1	71,0	4,1
FDSEA / FRSEA	0,8	1,8	489	2,3	33	1,9
CDJA / CRJA	0,3	0,7	133	0,6	30	1,7
Coordination rurale	0,0	0,0	3	0,0	1	0,1
Confédération paysanne	0,1	0,1	24	0,1	7	0,4
Autres organismes consulaires	0,3	0,6	126	0,6	19	1,1
Centres de formation d'apprentis (CFA)	0,1	0,1	29	0,1	7	0,4
Contributeurs (7)	0,1	0,1	38	0,2	35	2,0
Autres organismes de formation	12,6	29,1	6095	29,2	860	49,7
Total	43,4	100,0	20858	100,0	1732	100,0
Total, hors contributeurs	43,3	99,9	20820	99,8	1697	98,0

Source : VIVEA

- (1) Cette classification des organismes de formation a été établie par VIVEA. Les données se fondent sur les déclarations des organismes dans les fiches d'identité qu'ils remplissent pour VIVEA. Du fait de leur origine déclarative et des questions de compréhension que peut susciter cette classification, ces données sont entourées d'une marge d'incertitude importante qui complique l'analyse. Il apparaît notamment que les organismes de formation administrés par des organisations professionnelles agricoles sont classés dans plusieurs types différents.
- (2) Dépenses totales de formation, y compris les cofinancements et les contributions des stagiaires
- (3) Y compris certains organismes émanant directement des chambres d'agriculture
- (4) Il s'agit d'organismes ou d'associations directement issus du milieu agricole (ADREA, centres de gestion, Agribio ...)
- (5) CFPPA, GRETA, lycées agricoles...
- (6) Il s'agit principalement des syndicats de filières
- (7) Contrairement aux autres, cet item ne recouvre pas un type d'organisme de formation. Il recouvre les rares cas où les contributeurs font une demande de financement directement auprès de VIVEA sans subrogation via l'organisme de formation devant dispenser la formation concernée. Dans ce cas, le type de ce dernier n'est pas renseigné dans le système d'information de VIVEA

Compte tenu des incertitudes associées aux données issues de la classification précédente, la mission a examiné de manière plus approfondie le statut des 101 principaux organismes de formation ayant bénéficié de fonds de VIVEA à hauteur de plus de 100 000 € en 2013⁹⁶.

Pour ce faire, la mission a retenu une typologie distinguant :

- les chambres d'agriculture et les organismes de formation qui en sont directement issus ;
- les organismes de formation issus des organisations professionnelles agricoles, à savoir les organismes, en général de statut associatif, qui sont administrés par des représentants des organisations professionnelles agricoles (OPA) du département ou de la région (organisations syndicales agricoles, chambres d'agriculture, coopératives, centres de gestion) ;
- les organismes spécialisés de développement agricole, à savoir les organismes, en général de statut associatif, qui ont une compétence dans un domaine identifié ;
- les organismes privés de formation, à statut sociétaire (SARL, SA) ou associatif
- les coopératives et les fédérations de coopératives
- les établissements d'enseignement agricole

Le tableau 2 présente la liste des 101 organismes de formation en question, en précisant leur statut, leur localisation géographique (département, ville) et le montant annuel des financements obtenus de VIVEA en 2013.

Il en ressort notamment les points suivants :

- ces 101 organismes de formation ayant bénéficié d'un financement supérieur à 100 000 € en 2013, ont concentré une part importante (57 %) de l'ensemble des dépenses de formation de VIVEA cette année là (22,8 M€ sur 39,8 M€) ;
- parmi ces 101 organismes de formation, 70 sont des chambres d'agriculture régionales ou départementales ; à elles seules, ces dernières ont reçu 16,1 M€ soit 70,7 % du montant des financements obtenus par les 101 organismes et 40,4 % du total des dépenses de formation de VIVEA en 2013 ;
- parmi les principaux bénéficiaires des fonds de VIVEA, 11 étaient des organismes administrés par des organisations professionnelles agricoles ; ils ont obtenu des financements à hauteur de 2,6 M€ en 2013 (6,6 % du total des financements de VIVEA en 2013) ;
- le montant des financements obtenus par les 8 organismes privés de formation identifiés dans cette liste s'est établi pour sa part à 2,2 M€ (5,6 % du total des dépenses de VIVEA) ;
- les autres catégories d'organismes de formation identifiés (5 organismes spécialisés de développement agricole, 4 coopératives ou fédérations de coopératives et 3 établissements d'enseignement agricole) ont reçu des financements plus réduits.

⁹⁶ Cet examen a porté sur une liste des organismes de formation ayant bénéficié de financements de VIVEA en 2013, établie et rendue publique par VIVEA en 2014. Cette liste se fonde sur les dossiers de formation réalisés en 2013 et ayant fait l'objet d'une facturation à la date du 7 juillet 2014. Ces dossiers ont concerné 1520 organismes de formation. Ces données diffèrent quelque peu des données les plus récentes de VIVEA qui font état d'environ 1540 organismes ayant bénéficié de financements de VIVEA en 2013, dont 99 à hauteur de plus de 100 000 € sur l'année.

Tableau 2 : Liste des 101 organismes de formation ayant bénéficié d'un financement supérieur à 100 000 € de VIVEA en 2013 (1)

Nom de l'organisme de formation (2)	Type d'organisme de formation (3)	Département	Ville	Montants financés, en €(4)
ASFONA	Privé	Deux-Sèvres	Prahecq	983,3
ADPSA de l'Aveyron	Agri OPA	Aveyron	Rodez	528,8
Chambre d'agriculture d'Ille et Vilaine	CA	Ille-et-Vilaine	Rennes	494,4
Chambre d'agriculture de la Manche	CA	Manche	Saint-Lô	459,8
Chambre d'agriculture du Maine et Loire	CA	Maine-et-Loire	Angers	428,7
Chambre agriculture de la Mayenne	CA	Mayenne	Laval	408,1
Chambre d'agriculture de Saône et Loire	CA	Saône-et-Loire	Mâcon	407,9
JLS Impulsion	Privé	Gard	Fourques	374,6
Chambre d'agriculture de Loire Atlantique	CA	Loire-Atlantique	Nantes	370,3
Fédération départementale des CETA d'Ille et Vilaine	Agri spé	Ille-et-Vilaine	Cesson-Sévigné	364,2
Chambre d'agriculture du Finistère	CA	Finistère	Quimper	360,6
Chambre d'agriculture de Côte d'Or	CA	Côte-d'Or	Dijon	356,7
Chambre d'agriculture de la région Nord-Pas de Calais	CA	Pas-de-Calais	Sain Laurent Blangy	344,7
Association interdépartementale de formation 25-90	Agri OPA	Doubs	Besançon	342,1
Comité régional formation et promotion sociale	Agri OPA	Marne	Reims	341,0
Chambre d'agriculture de la Haute-Vienne	CA	Haute-Vienne	Limoges	337,7
Chambre d'agriculture de Corrèze	CA	Corrèze	Tulle	335,7
ADPS Vendée	Agri OPA	Vendée	La Roche-sur-Yon	328,7
Chambre d'agriculture du Rhône	CA	Rhône	La Tour-de-Salvagny	320,4
Chambre d'agriculture du Gers – CFPA	CA	Gers	Auch	318,5
Chambre d'agriculture du Lot	CA	Lot	Cahors	318,3
Chambre d'agriculture du Morbihan	CA	Morbihan	Vannes	313,3
Chambre d'agriculture du Puy de Dôme	CA	Puy-de-Dôme	Aubière	309,3
Chambre d'agriculture Savoie Mont Blanc	CA	Haute-Savoie	Annecy	301,2
Chambre d'agriculture de Charente Maritime	CA	Charente-Maritime	La Rochelle	294,1
Chambre d'agriculture de l'Indre	CA	Indre	Châteauroux	289,8
Chambre d'agriculture Deux-Sèvres	CA	Deux-Sèvres	Prahecq	288,9
Chambre d'agriculture de la Vienne	CA	Vienne	Mignaloux-Beauvoir	283,2
Chambre d'agriculture du Tarn	CA	Tarn	Albi	283,2
Chambre d'agriculture des Côtes d'Armor	CA	Côtes-d'Armor	Plérin	281,8
Chambre d'agriculture de Dordogne	CA	Dordogne	Périgueux	276,1

Nom de l'organisme de formation (2)	Type d'organisme de formation (3)	Département	Ville	Montants financés, en €(4)
Chambre d'agriculture de l'Allier	CA	Allier	Moulins	258,3
Offre et demande agricole	Privé	Cher	Bouges	247,5
Chambre d'agriculture de l'Aube	CA	Aube	Troyes	242,0
Chambre d'agriculture du Loir et Cher – CFPA	CA	Loir-et-Cher	Blois	234,0
Chambre d'agriculture du Cantal	CA	Cantal	Aurillac	230,3
Chambre d'agriculture Yonne	CA	Yonne	Auxerre	226,6
Chambre d'agriculture de la Loire	CA	Loire-Atlantique	Saint-Priest-en-Jarez	223,1
Centre de formation agricole des Pyrénées Orientales	Agri OPA	Pyrénées-Orientales	Perpignan	219,7
Chambre d'agriculture de la Réunion - Pôle formation	CA	La Réunion	Saint Denis	215,6
Chambre d'agriculture Haute-Garonne	CA	Haute-Garonne	Fronton	215,2
Chambre d'agriculture de la région Alsace	CA	Bas-Rhin	Strasbourg	214,1
Chambre d'agriculture Hautes-Pyrénées	CA	Hautes-Pyrénées	Tarbes	205,5
Chambre d'agriculture de l'Isère	CA	Isère	Grenoble	203,6
Chambre d'agriculture de Charente	CA	Charente	Angoulême	202,9
ADFPA Jura	Agri OPA	Jura	Lons-le-Saunier	201,7
Chambre d'agriculture du Calvados	CA	Calvados	Caen	199,5
Chambre d'agriculture d'Indre et Loire	CA	Indre-et-Loire	Chambray-les-Tours	196,5
AFPASA Haute Saône	Agri OPA	Haute-Saône	Vesoul	195,4
Fédération régionale des Coop Haute Garonne	Coop	Haute-Garonne	Castanet-Tolosan	195,2
Chambre d'agriculture Lot et Garonne	CA	Lot-et-Garonne	Agen	189,5
Chambre régionale d'agriculture des Pays de la Loire	CA	Maine-et-Loire	Angers	183,8
Chambre d'agriculture de Haute-Loire	CA	Haute-Loire	Le-Puys-en-Velay	181,7
Chambre d'agriculture de l'Oise	CA	Oise	Beauvais	180,7
Chambre d'agriculture des Pyrénées Atlantiques	CA	Pyrénées-Atlantiques	Pau	177,0
Chambre d'agriculture d'Eure-et-Loir	CA	Eure-et-Loir	Chartres	171,4
Chambre d'agriculture de la Drome	CA	Drôme	Bourg-les-Valence	170,5
Chambre d'agriculture du Loiret	CA	Loiret	Orléans	170,5
Chambre d'agriculture de la Nièvre	CA	Nièvre	Nevers	170,4
Chambre d'agriculture de la Creuse	CA	Creuse	Guéret	167,7
Chambre d'agriculture du Gard	CA	Gard	Nîmes	167,2
CFPPA du Bas-Rhin	Enst agri	Bas-Rhin	Obernai	166,2
Chambre d'agriculture de l'Ariège	CA	Ariège	Foix	165,0
AGRIAL	Coop	Calvados	Caen	164,7

Nom de l'organisme de formation (2)	Type d'organisme de formation (3)	Département	Ville	Montants financés, en €(4)
Chambre d'agriculture de l'Aisne	CA	Aisne	Laon	164,3
Chambre d'agriculture de l'Ardèche	CA	Ardèche	Privas	162,6
Chambre d'agriculture de l'Aude	CA	Aude	Carcassonne	160,6
Chambre d'agriculture de l'Hérault	CA	Hérault	Lattes	156,6
Chambre d'agriculture de l'Orne	CA	Orne	Alençon	156,0
Chambre d'agriculture de la Moselle	CA	Moselle	Metz	155,7
Coop de France Rhône Alpes Auvergne	Coop	Rhône	Lyon	155,4
Chambre d'agriculture de Seine maritime	CA	Seine-Maritime	Bois-Guillaume	147,2
Chambre d'agriculture de l'Ain	CA	Ain	Bourg-en-Bresse	146,4
SARL Efficiance	Privé	Marne	Reims	144,5
Chambre d'agriculture de la Gironde	CA	Gironde	Bordeaux	143,1
Chambre d'agriculture de la Sarthe	CA	Sarthe	Le Mans	139,8
Chambre d'agriculture de la Meuse	CA	Meuse	Bar-le-Duc	137,7
Chambre d'agriculture des Vosges	CA	Vosges	Epinal	137,4
Chambre d'agriculture de la Somme	CA	Somme	Amiens	136,8
Chambre d'agriculture du Vaucluse	CA	Vaucluse	Avignon	135,7
Cemir SARL	Privé	Rhône	Belleville-sur-Saône	130,7
Chambre d'agriculture des Ardennes	CA	Ardennes	Villers-Semeuse	128,9
CDFA Calvados	Agri OPA	Calvados	Combelles	128,8
Mouvement de l'agriculture biodynamique	Agri spé	Haut-Rhin	Colmar	121,3
Chambre d'agriculture de Haute Marne	CA	Haute-Marne	Chaumont	121,3
AFOCG du Rhône	Agri spé	Rhône	Saint-Martin-en-Haut	118,4
ADEAR Languedoc Roussillon	Agri OPA	Hérault	Lattes	118,3
Agro-Consultant	Privé	Sein-et-Marne	Beton-Bazoches	117,4
Agri Conseil SARL	Privé	Marne	Vitry-le-François	116,1
Bretagne Conseil Élevage Ouest	Agri spé	Côtes-d'Armor	Plérin	112,1
Chambre d'agriculture du Var	CA	Var	Hyères	110,8
CFPPA de Pau Montardon	Enst agri	Pyrénées-Atlantiques	Montardon	110,5
SEPCO	Coop	Paris	Paris	109,6
ADASEA du Cantal	Agri OPA	Cantal	Aurillac	108,9
ADPSPA du Tarn et Garonne	Agri OPA	Tarn-et-Garonne	Montauban	108,2
AGRO d'Oc Union des CETA d'Oc	Agri spé	Gers	Monferran Saves	107,2
Chambre d'agriculture du Cher	CA	Cher	Saint Doulchard	106,8
Chambre d'agriculture de Meurthe et Moselle	CA	Meurthe-et-Moselle	Laxou	106,0

Nom de l'organisme de formation (2)	Type d'organisme de formation (3)	Département	Ville	Montants financés, en €(4)
Chambre d'agriculture des Landes	CA	Landes	Mont-de-Marsan	104,1
Maison Familiale rurale Val de Garonne	Enst agri	Tarn-et-Garonne	Escatalens	103,3
ADHEO 109	Privé	Meurthe-et-Moselle	Laxou	102,8
Total des 101 organismes de formation précédents				22769,0
Pour information :				
Total des 1520 organismes ayant bénéficié de financements VIVEA en 2013				39833,2

Source : VIVEA, traitements et estimations mission

- (1) Cette liste se fonde sur les dossiers de formation réalisés en 2013 ayant fait l'objet d'une facturation à la date du 7 juillet 2014. Ces dossiers ont concerné 1520 organismes de formation. Ces données diffèrent quelque peu des données les plus récentes de VIVEA qui font état de l'ordre de 1540 organismes ayant bénéficié de financements de VIVEA en 2013, dont 99 à hauteur de plus de 100 000 € sur l'année.
- (2) Nom de l'organisme de formation tel qu'enregistré par VIVEA. Dans certains cas, ce nom n'est pas complet.
- (3) La typologie des organismes de formations retenue par la mission est la suivante :
 - CA : chambres d'agriculture
 - Agri OPA : organismes de formation, en général de statut associatif, administrés par les représentants des organisations professionnelles agricoles (OPA) du département (organisations syndicales agricoles, chambres d'agriculture, coopératives, centres de gestion)
 - Agri spé : organismes de développement agricole, en général de statut associatif, ayant une compétence dans un domaine identifié
 - Privé : organismes de formation à statut sociétaire (SARL, SA) ou associatif
 - Coop : coopératives et fédérations de coopératives
 - Enst agri : établissements d'enseignement agricole
- (4) Dépenses totales de formation, y compris cofinancements et contributions des stagiaires

2 LES ORGANISMES DE FORMATION BENEFICIAIRE D'UNE CERTIFICATION RECONNUE PAR VIVEA ONT DISPENSE UN PEU PLUS DE LA MOITIE DES HEURES-STAGIAIRE FINANCEES PAR VIVEA EN 2014

D'après des données provisoires de décompte établies par VIVEA début 2015, sur un total de plus de 1700 organismes de formation ayant engagé des actions de formation financées par VIVEA en 2014, 146 bénéficient d'une certification reconnue par VIVEA ou sont engagés dans une telle démarche de certification :

- 52 bénéficient dorénavant et déjà de la certification mise en place à l'initiative de VIVEA et délivrée par l'organisme SGS-ICS, et 10 autres sont engagés dans cette démarche de certification ;
- 84 bénéficient d'une certification externe reconnue par VIVEA ; parmi eux, 71 sont des chambres d'agriculture qui bénéficient de la certification mise en place par l'APCA et délivrée par l'AFNOR et 13 autres organismes sont des CFPPA et des chambres d'agriculture qui bénéficient d'une certification ISO 9001.

Ces 146 organismes ne représentent que 8 % de l'ensemble des organismes ayant dispensé des formations financées par VIVEA en 2014, mais ils représentent, selon VIVEA, 53 % de l'ensemble des heures-stagiaires dispensées cette année là et 58 % de celles assurées dans le cadre de formations collectives.

Selon VIVEA, ces 146 organismes certifiés ou en voie de l'être, obtiennent logiquement de meilleures performances que les organismes non certifiés dans les domaines suivants :

- leurs formations recueilleraient des taux de satisfaction des stagiaires de plus de 90 %, supérieur dans l'ensemble à ceux des organismes non certifiés ;
- ils obtiendraient de meilleurs taux de réalisation des actions de formation (85 % de leurs actions agréés seraient réalisées, contre 75 % pour les organismes non certifiés) ;
- leur dossiers de formation feraient plus rarement l'objet d'une appréciation de non-conformité administrative (3 % des dossiers réalisés contre 11 % pour les organismes non certifiés) ;
- ils essuieraient moins fréquemment des refus de paiement de VIVEA (0,42 % des dossiers, contre 0,73 % pour les organismes non certifiés).

ANNEXE 13

EXEMPLES D'APPELS A PROJETS SUR LA MULTIPERFORMANCE

1 LES APPELS A PROJETS EN MIDI PYRENEES

Le premier appel à projets de 2013, intitulé « *Concilier performance économique et performance environnementale* » (P2E) visait à inciter les organismes de formation à évoluer vers la double performance en confortant leur offre sur huit thématiques clés constitutives de l'agroécologie, tout en y intégrant obligatoirement une approche économique.

Les huit thématiques clés : conservation des sols, réduction des intrants (phytosanitaires, engrais, médicaments), autonomie fourragère, diversification des assolements, combinaison des productions (agrosylvopastoralisme, agroforesterie), optimisation de l'eau, développement de la biodiversité, économie d'énergie et autonomie énergétique.

De l'étude d'évaluation commanditée par la délégation Sud de VIVEA⁹⁷, il ressort que :

- 53 sessions ont rassemblé près de 600 stagiaires en 2013 et 2014 pour un coût de 273 k€;
- ces formations ont surtout permis de consolider les pratiques d'agriculteurs avertis plus ou moins engagés dans une démarche de double performance au sens large ;
- 45 % des participants ont un niveau d'études égal ou supérieur au BTS, les 2/3 sont âgés de moins de 50 ans, 40 % ont une exploitation supérieure à 100 hectares, un sur deux commercialise tout ou partie de sa production en direct, la plupart appartiennent à un groupe ou à un réseau professionnel ;
- les thèmes les plus abordés sont : autonomie fourragère, réduction des intrants, conservation des sols ;
- la majorité des sessions sont des formations existantes dans lesquelles a été introduit un module économique spécifique, et conservent une logique de formation catalogue ;
- si l'économique n'est jamais le thème d'entrée, il favorise et conforte la décision de changement et d'engagement dans une pratique.

Enfin, une recommandation importante est formulée : si l'on veut que ce type de formation s'inscrive comme un facteur d'évolution des pratiques, il faudrait les concevoir dans une approche nouvelle :

- sur la formation, prévoir d'accoler une phase individuelle à la séquence collective,
- sur la démarche, obligatoirement connecter la formation avec la stratégie de développement de la thématique à l'intérieur des structures, des réseaux, des coopératives, des filières.

S'inspirant de ces observations, le deuxième appel à projets de 2015 et 2016, intitulé « *Développer les formations pour concilier performance économique et performance environnementale* », vise à mobiliser un public beaucoup plus large que les 10 à 15 % d'agriculteurs « *avertis* » qui sont déjà en démarche agroécologique.

⁹⁷ Cabinet CRP Consulting, octobre 2014.

A cet effet, tout en maintenant les huit thématiques clés, le cahier des charges est ouvert à trois niveaux de formation possibles :

- niveau 1 : des formations portant sur des techniques en lien avec la double performance sont recevables à condition qu'elles intègrent la dimension économique dans leur contenu pédagogique ; ce niveau permet de toucher un plus grand nombre d'agriculteurs y compris un public moins averti.
- niveau 2 : des formations permettant un approfondissement d'une thématique et qui tendent vers la construction d'un plan d'action ;
- niveau 3 : des formations permettant de passer à l'action dans le cadre d'un plan d'action individuel ou collectif.

Les prestations rattachables pourront être mobilisées pour les niveaux 2 et 3, à condition que la durée de formation soit au moins de 21h, et qu'un contact avec un conseiller VIVEA ait été sollicité en amont du dépôt de la demande de financement.

2 L'APPEL A PROJETS EN RHONE ALPES

A partir d'une enquête menée en 2013 auprès d'agriculteurs déjà engagés vers la transition agroécologique, la délégation Sud-Est de VIVEA a réalisé en 2014 une « *synthèse des besoins en compétences afin d'accompagner les agriculteurs et agricultrices de Rhône-Alpes souhaitant allier performance économique et performance environnementale* »⁹⁸, débouchant sur un référentiel de compétences et sur des modules de formation. Deux idées forces y sont avancées : d'une part l'agriculteur expérimentateur, d'autre part le groupe en tant que lieu de réassurance et de capitalisation des essais individuels.

Cette action s'adresse tout particulièrement à des groupes de projets existants (CUMA, BASE) ou en émergence (GIEE).

Le cahier des charges de l'appel à projets privilégie deux capacités à développer :

- mobiliser des régulations biologiques au sein des agrosystèmes,
- raisonner l'évolution de son système en s'attachant à évaluer plusieurs niveaux de performance des changements envisagés.

Depuis son lancement, 36 projets ont été retenus sur des thèmes tels que l'autonomie alimentaire des élevages (11), les itinéraires techniques innovants (9), la biodiversité (4) ou encore la méthanisation (4).

On note un élargissement de la palette des organismes de formation lauréats sur cet AAP.

3 L'APPEL A PROJETS NATIONAL « FORMATION A L'ANTIBIORESISTANCE » (2014 ET 2015)

Il s'inscrit dans la mise en œuvre de la mesure 2 du plan national de réduction des risques d'antibiorésistance en médecine vétérinaire (Ecoantibio 2017). Son cahier des charges ouvre deux possibilités :

- au sein des formations portant sur la santé des animaux, un module court de 2 ou 3 heures consacré à l'antibiorésistance,

⁹⁸VIVEA Sud-Est, avec l'aide du cabinet Eliantel et de l'ISARA Lyon.

- une action nouvelle, d'une ou plusieurs journées, centrée sur la biosécurité, la bonne utilisation des antibiotiques (« *moins et mieux* ») et les pratiques alternatives.

Une fiche annexe au cahier des charges précise les compétences professionnelles à acquérir, les objectifs pédagogiques et les ressources utilisables par les formateurs. Ce document est le produit d'un groupe de travail organisé par la DGER avec la FNGDS, les groupements vétérinaires, la FNSEA, la FNAB, Coop de France et VIVEA.

ANNEXE 14

LES FORMATIONS CERTIPHYTO

1 CERTIPHYTO : LE CADRE REGLEMENTAIRE POUR LA CATEGORIE « DECIDEURS EN EXPLOITATION AGRICOLE »

L'arrêté MAAF du 21 octobre 2011 fixe les modalités d'obtention du certificat individuel pour l'activité « *utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques* » (Certiphyto), notamment dans la catégorie « *décideur en exploitation agricole* » qui correspond aux exploitants agricoles. La plupart d'entre eux (93 %) ont suivi la formation de deux jours (14 heures) dont le programme est détaillé dans l'annexe II de l'arrêté, selon quatre thèmes :

- réglementation (3 heures),
- prévention des risques pour la santé (4 heures),
- prévention des risques pour l'environnement (3 heures),
- stratégies visant à limiter le recours aux produits phytopharmaceutiques (4 heures).

Dans son cahier des charges national pour les formations préparatoires au Certiphyto, VIVEA rappelle simplement ces quatre thèmes et renvoie à l'arrêté pour leur mise en œuvre. Il y est également précisé que ces formations sont gratuites et que seules les propositions émanant d'organismes habilités par le ministère de l'agriculture (DGER ou DRAAF) sont recevables. La date limite d'obtention du Certiphyto, initialement fixée au 1er octobre 2014, a été reportée au 30 novembre 2015.

2 LES FORMATIONS PREPARATOIRES AU CERTIPHYTO FINANCEES PAR VIVEA

Les données globales sur le nombre de stagiaires et les montants affectés aux formations Certiphyto figurent dans le tableau 1 ci-après.

Tableau 1 : Evolution du nombre et du coût des formations Certiphyto entre 2009 et 2014

Année	Nombre de sessions	Nombre de stagiaires	Financements (en K€)		
			Total	dont VIVEA	dont Autres (*)
2009	78	867	16 187	11 593	5 224
2010	4 281	51 952			
2011	5 174	65 737	20 169	14 221	5 948
2012	3 313	38 796	7 784	4 778	3 005
2013	4 310	48 991	9 900	6 370	3 529
2014	3 728	38 865	7 884	5 143	2 741
TOTAL	20 884	245 208	61 924	42 105	20 447
<i>A financer en 2015</i>	<i>3 000</i>	<i>30 000</i>	<i>6 300</i>	<i>5 214</i>	<i>1 086</i>

Source : VIVEA.

Les autres financeurs indiqués dans la dernière colonne du tableau sont, sur la période 2012-2015 : le FEADER pour 6 030 K€, FranceAgriMer pour 3 412 K€ et les Régions pour 1,6 K€

Les principaux organismes ayant réalisé ces formations sont quant à eux les Chambres d'agriculture (45 %), le CFPPA (15 %), des coopératives (11 %) et enfin d'autres centres de formation (11 %).

3 COMMENTAIRES

L'objectif quantitatif est quasiment atteint : plus de 245 000 agriculteurs ont suivi la formation, soit 70 à 90 % du potentiel total, selon les régions.

La mise en œuvre des formations Certiphyto a mobilisé beaucoup d'énergie et de financements. Sur la période 2009 -2014, le coût global est proche de 62 M€ dont 42 M€ sur les crédits de VIVEA et 20 M€ de cofinancements (2/3 du FEADER et 1/3 de FranceAgriMer).

Selon une enquête réalisée par BVA à la demande de VIVEA, auprès de 840 agriculteurs formés en 2012 : 95 % se sont déclarés satisfaits, le thème « *prévention des risques pour la santé* » a été particulièrement apprécié. Quant à établir une corrélation entre cette formation et une modification des pratiques tendant à réduire l'utilisation de produits phytosanitaires, l'exercice s'avère hasardeux.

Les sessions Certiphyto ont accueilli de nombreux agriculteurs qui n'étaient jamais venus en formation auparavant. Certains acteurs nourrissent l'espoir que cette expérience aura donné le goût à la formation à ces nouveaux bénéficiaires. Mais d'autres estiment que le déploiement de Certiphyto n'a pas été réellement mis à profit pour toucher durablement un public plus large. En terme d'ingénierie et de parcours de formation, selon l'expression d'un cadre de VIVEA, « *l'après Certiphyto reste à construire* ».

En raison des effectifs à former, les sessions Certiphyto ont constitué l'essentiel des formations qualifiées d'environnementales pendant la période 2010-2014. Certains interlocuteurs observent que les cahiers des charges et l'offre de formation se sont peu engagés sur des enjeux agro-environnementaux majeurs tels que la maîtrise des excédents en azote (nitrates) voire même l'agriculture biologique.

4 LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT POTIER⁹⁹ CONCERNANT LE CERTIPHYTO

Les conclusions de la mission sur le Certiphyto figurent dans la fiche D.35 du rapport titrée « *Le Certiphyto, outil de formation continue* », dont est tiré l'extrait ci-après.

« La mission considère que le Certiphyto doit être réexaminé en profondeur, à la fois sur sa durée, le contenu de la formation et la validation des acquis. L'objectif est d'en faire un outil permettant l'amélioration continue des compétences. »

La périodicité de 10 ans pour son renouvellement dans le secteur agricole paraît trop longue. La mission propose de le ramener à cinq ans, comme cela est le cas dans les autres secteurs d'activités. Le contexte fortement évolutif, tant du fait de la rapidité des évolutions techniques, que de la diminution régulière des molécules disponibles ou de la conception des équipements et matériels de protection, rend cette mesure indispensable.

⁹⁹ *Pesticides et agro-écologie, les champs du possible*, Rapport de Dominique Potier, Député de Meurthe-et-Moselle, au Premier Ministre, novembre 2014.

De même, il conviendrait d'améliorer les modalités de renouvellement, qui pourraient reposer sur le suivi d'une formation magistrale inférieure à deux jours, mais utilisant des formations techniques cumulées sous forme d'unités de valeurs, éventuellement acquises en « e-learning ».

La mission propose qu'une étude soit diligentée pour imaginer des modalités de formation plus adaptées, plus ancrées dans la pratique professionnelle, plus orientées vers la technique et faisant appel aux témoignages de professionnels.

Cette évolution doit s'accompagner de la transformation du statut actuel d'attestation de suivi de formation en un réel certificat de validation d'acquis de compétence, au sens de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 (code du travail articles L6314-1 et 2) relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui demande que les acquis soient vérifiés. L'établissement d'un référentiel de certification définissant les modalités d'évaluation des acquis paraît à ce titre indispensable. Ce dispositif pourra être mis en place de façon progressive selon les acteurs (par exemple, dès le futur renouvellement pour les conseillers). Elle devrait inclure des contenus visant également à diffuser les principes de l'agro-écologie et les méthodes de culture adaptées au contexte local, tout en limitant le recours aux pesticides, ainsi que l'amélioration de la prise en compte de la protection des utilisateurs.

En parallèle, un programme de formation initiale et continue, en direction des salariés agricoles et des employeurs, devrait être mis en place. Elle pourrait s'appuyer sur des témoins à même d'assurer une réelle sensibilisation des praticiens à la dangerosité de certaines manipulations et pratiques. L'association «Phyto-victimes » peut certainement jouer un rôle efficace dans ce domaine ».

ANNEXE 15

ELEMENTS RELATIFS A LA GESTION DES DOSSIERS DE FORMATION PAR VIVEA ET LES ORGANISMES DE FORMATION

Cette annexe présente et analyse certains aspects de la gestion des dossiers de formation par VIVEA et les organismes de formation. Elle présente en premier lieu les différentes modalités de demandes de financement retenue par VIVEA, puis décrit et analyse l'évolution de deux indicateurs de gestion importants (le taux de refus par VIVEA des dossiers qui lui sont soumis et le taux d'annulation par les organismes de formation des dossiers agréés par VIVEA). Elle fait enfin état de certaines données relatives à la facturation des dossiers et, plus généralement, aux délais moyens de traitement des dossiers.

1 LES DIFFERENTES MODALITES DE DEMANDE DE FINANCEMENT AUPRES DE VIVEA

Les conditions à réunir et les démarches à effectuer, pour bénéficier d'une prise en charge financière par VIVEA sont présentées dans un document intitulé « *Mémento 2015 – Financer une action de formation avec VIVEA* » que VIVEA met à disposition des organismes de formation via son site Internet.

Les formations financées par VIVEA sont, soit déposées par les organismes de formation chaque mois, soit au fil de l'eau durant l'année lorsqu'il s'agit de demandes individuelles ou collectives dites « *standard* » gérées par cahier des charges. Les financements sont attribués pour la plupart sur la base d'un nombre de stagiaires, d'un volume d'heures-stagiaire et d'un montant de prise en charge par heure/stagiaire.

Dans sa gestion, VIVEA distingue les différentes catégories suivantes de demandes de financement¹⁰⁰ :

- Les demandes « *standard* », collectives ou individuelles

Ces demandes de financement concernent des formations identiques ou récurrentes pour un grand nombre de contributeurs. Elles recouvrent essentiellement les formations dont le programme est imposé par la réglementation, en particulier celles du programme Certiphyto ainsi que les formations à certains permis et les bilans de compétences. Ces demandes ont représenté 23,5 % des « *dossiers réalisés* »¹⁰¹ en 2014 (17,5 % pour les formations collectives et 6,0 % pour les formations individuelles, cf. annexe 9)

Pour celles-ci, le comité régional ou départemental de VIVEA agréé un cahier des charges avec un nombre de places par trimestre ou par semestre. Les organismes de formation habilités qui déposent des demandes de financement s'engagent à respecter ce cahier des charges. Ces demandes de financement peuvent être faites à tout moment durant l'ouverture du cahier des charges.

¹⁰⁰ La présentation qui suit provient pour l'essentiel d'un document de présentation de VIVEA à destination de ses élus : « Le guide des élus-es VIVEA », avril 2013.

¹⁰¹ Les annexes 8 et 9 précisent ce que recouvre le concept de « *dossier réalisé* ».

➤ Les demandes collectives

Ces demandes correspondent à des formations pour un groupe d'agriculteurs. Il s'agit des actions de formation les plus fréquemment financées par VIVEA (71,5 % des dossiers réalisés en 2014, cf. annexe 9). Dans ce cas, l'organisme de formation élabore un programme de formation pour un groupe de contributeurs, les stagiaires ayant vocation à suivre ce programme dans les mêmes conditions (même durée et mêmes dates notamment).

Dans ce cas, les organismes de formation font une demande de financement à VIVEA pour l'ensemble des stagiaires (par « *subrogation* »). Ces demandes sont déposées chaque mois : pour un traitement rapide, elles doivent l'être au plus tard le dernier jeudi du mois, soit 3 semaines avant la date de clôture de la session d'instruction par VIVEA.

➤ Les parcours individualisés

Ces actions de formation correspondent à un objectif de personnalisation d'une formation collective. Elles visent à prendre en compte les acquis des stagiaires, leurs objectifs et leurs rythmes d'apprentissage. Pour cela, les stagiaires participent à la même formation mais sur des durées différentes et/ou avec des modalités de formation différentes (parcours modulaires, formations ouvertes et à distance). Les *parcours individualisés* n'ont représenté que 1,4 % des dossiers réalisés en 2014.

Dans ce cas, les organismes de formation font une demande de financement spécifique de parcours individualisé. Ils peuvent déposer leur demande chaque mois.

➤ Les dispositifs de formation avec « *prestation rattachable* »

Ces dispositifs de formation comportent une action collective et une prestation individuelle rattachable qui vise à répondre aux besoins spécifiques du contributeur concerné. Ces dispositifs se traduisent : soit par une meilleure prise en compte des besoins en compétences et de la situation individuelle du stagiaire en amont de la formation, soit d'un accompagnement individualisé visant à favoriser le transfert des acquis en situation professionnelle au cours ou à l'issue de la formation. Ces dispositifs constituent une part infime des actions financées par VIVEA.

Ces dispositifs sont réservés aux quatre premières priorités du PST 2013-2015 ainsi qu'à certains dispositifs particuliers. La durée de mise en œuvre de ces dispositifs est de 21 heures au minimum (formation et prestation rattachable pris dans leur ensemble). Les organismes de formation sont accompagnés en amont par des conseillers de VIVEA.

➤ Les demandes individuelles

Ces demandes correspondent à des formations qui répondent à la demande spécifique d'un contributeur. Elles recouvrent les situations où un contributeur souhaite suivre, de sa propre initiative, une formation individuelle le plus souvent, ou éventuellement collective dans un petit nombre de cas. Les demandes individuelles ont représenté 3,7 % des dossiers réalisés en 2014.

Dans ce cas, c'est soit l'organisme de formation, soit le contributeur lui-même (3,5 % et 0,2 % des dossiers réalisés respectivement en 2014) qui soumet une demande individuelle de financement à VIVEA. Ces demandes peuvent être à VIVEA chaque mois.

2 LE TAUX DE REFUS DES DOSSIERS PRESENTES A VIVEA ET LE TAUX D'ANNULATION DES DOSSIERS AGREES PAR VIVEA

Cette section présente et analyse l'évolution récente deux indicateurs importants relatifs à la gestion des dossiers de formation par VIVEA et les organismes de formation : le taux de refus des dossiers présentés à VIVEA et le taux d'annulation par les organismes de formation des dossiers agréés par VIVEA

2.1 Le taux de refus des dossiers présentés par VIVEA

Chaque année, VIVEA est amené à refuser de financer une fraction des demandes de financement d'action de formation qui lui sont soumises par les organismes de formation, pour les raisons suivantes :

- certains dossiers ne peuvent être pris en charge par VIVEA en raison des dispositions législatives et réglementaires propres à la formation professionnelle (champ des actions et des dépenses éligibles notamment) (« *dossiers non imputables* ») ;
- VIVEA refuse de financer certains dossiers parce qu'ils ne satisfont pas aux critères d'éligibilité qu'il s'est lui-même fixé (nombre d'heures minimal de formation ...) (« *dossiers non éligibles* ») ;
- VIVEA est amené enfin à refuser de financer certains dossiers pour d'autres raisons, principalement lorsque l'action de formation n'est pas conforme aux priorités fixées par le comité régional ou départemental de VIVEA ou lorsqu'il y a une insuffisance de financement au niveau national, régional ou départemental ; une partie des dossiers refusés correspondent par ailleurs à des situations dans lesquelles l'organisme de formation décide de lui-même d'annuler son projet pendant la phase d'instruction par VIVEA.

Le tableau 1 présente les données relatives au nombre de dossiers soumis à VIVEA, et respectivement refusés ou agréés par celui sur la période récente 2011-2014, avec les montants financiers qui s'y rapportent, et en distinguant les différents motifs de refus.

Il fait apparaître les principaux points suivants :

- parmi les dossiers soumis à VIVEA, la part des « *dossiers non imputables* » est restée faible ces dernières années, comprise entre 1 % et 1,5 % sur 2012-2014 ;
- la part des « *dossiers non éligibles* » a augmenté de 1,0 % en 2011 à 3,4 % en 2013, avant de se replier à 2,3 % en 2014 ;
- la part des dossiers refusés pour d'autres motifs s'est élevée pour sa part de 6,6 % en 2011 à un pic de 15,5 % en 2012, puis s'est maintenue à 9,2 % en 2013, avant de se replier à un niveau faible de 3,3 % en 2014 ; ces évolutions s'expliquent par les fortes tensions financières qu'a connues VIVEA en 2011 et qui l'ont conduit à réduire fortement ses dépenses de formation en 2012 et en 2013 (cf. annexe 8) ; avec le rétablissement de ses comptes, VIVEA a pu financer l'essentiel des dossiers imputables et éligibles qui lui ont été soumis en 2014¹⁰² ;
- au final, la part des dossiers ayant fait l'objet d'un refus de financement de VIVEA, tous motifs confondus, s'est limitée à 6,6 % en 2014, après 19,0 % en 2012 et 14,2 % en 2013.

¹⁰² Selon la direction générale de VIVEA, près de 70% des dossiers annulés en 2014 autres que les dossiers non imputables et non éligibles, correspondent à des projets de formation ayant été annulés par les organismes de formation eux-mêmes pendant la phase d'instruction du dossier par VIVEA, une grande partie des autres refus renvoyant à des erreurs techniques de constitution ou de présentation des projets de formation.

Les données de VIVEA montrent en outre que le taux de refus de financement varie selon les délégations interrégionales de VIVEA : il était compris entre 5,7 % (pour la délégation Sud-Est) et 7,2 % (pour la délégation Est) en 2014. Les écarts entre les taux de refus enregistrés par les différentes délégations interrégionales étaient beaucoup plus importants en 2012 et 2013¹⁰³, reflétant des réactions variables selon les régions des comités de VIVEA et des organismes de formation face au resserrement des financements disponibles sur cette période.

Tableau 1 : Dossiers de formation présentés, refusés et agréés par VIVEA sur la période 2011-2014

	2011			2012			2013			2014		
	Nb de dossiers	En % du total	Montants, en M€	Nb de dossiers	En % du total	Montants, en M€	Nb de dossiers	En % du total	Montants, en M€	Nb de dossiers	En % du total	Montants, en M€
Dossiers présentés	31 571	100,0	108,02	30 721	100,0	90,50	27 217	100,0	82,60	28 043	100,0	82,75
Dossiers refusés	2 470	7,8	12,28	5 846	19,0	21,60	3 861	14,2	15,71	1 844	6,6	6,79
Dossiers non imputables (1)	83	0,3	0,28	388	1,3	1,77	416	1,5	1,47	298	1,1	0,96
Dossiers non éligibles (2)	310	1,0	1,03	696	2,3	2,11	928	3,4	2,83	634	2,3	3,10
Dossiers refusés pour d'autres motifs (3)	2 077	6,6	10,96	4 762	15,5	17,71	2 517	9,2	11,41	912	3,3	2,72
Dossiers agréés	29 101	92,2	95,75	24 875	81,0	68,90	23 356	85,8	66,89	26 199	93,4	75,96

Source : VIVEA

- (1) Dossiers qui ne peuvent être financés par VIVEA en raison de la législation et la réglementation relative à la formation professionnelle
- (2) Dossiers refusés par VIVEA car non conformes aux critères d'éligibilité fixés par celui-ci
- (3) Dossiers refusés par VIVEA pour d'autres raisons (insuffisance de financement au niveau national, régional ou départemental, inadéquation aux priorités fixées par le comité régional ou départemental, ...)

¹⁰³ Les taux de refus étaient compris entre 13,2 et 23,0% en 2012 et entre 12,7% et 16,0% en 2013.

2.2 Le taux d'annulation des formations agréées par VIVEA

Chaque année, les organismes de formation renoncent à mettre en œuvre certaines actions de formation ayant bénéficié d'un accord de financement préalable de VIVEA. Ces annulations reflètent pour l'essentiel des situations dans lesquelles l'organisme de formation n'est pas parvenu à rassembler un nombre suffisant de stagiaires pour rendre le projet de formation réalisable.

La part des dossiers annulés chaque année par les organismes de formation, désignée comme le taux d'annulation des dossiers agréés par VIVEA, s'est nettement réduite sur la période récente : alors qu'elle était de 24,6 % en 2011, elle s'est limitée à 18,7 % et 18,5 % en 2013, avant de se redresser à 19,7 % en 2014 (graphique 1)¹⁰⁴.

Cet indicateur témoigne de la capacité des organismes de formation à proposer des formations suscitant l'intérêt des contributeurs et de leur capacité à attirer ces derniers vers les formations proposées. Il peut refléter aussi en partie la capacité des comités régionaux et départementaux de VIVEA à mobiliser les contributeurs vers les formations, et, de manière indirecte, selon certains interlocuteurs rencontrés par la mission, leur capacité à orienter l'offre de formation vers des formations d'intérêt pour les contributeurs. Il est à noter que le taux d'annulation constitue un des critères fondant la politique de certification de VIVEA¹⁰⁵.

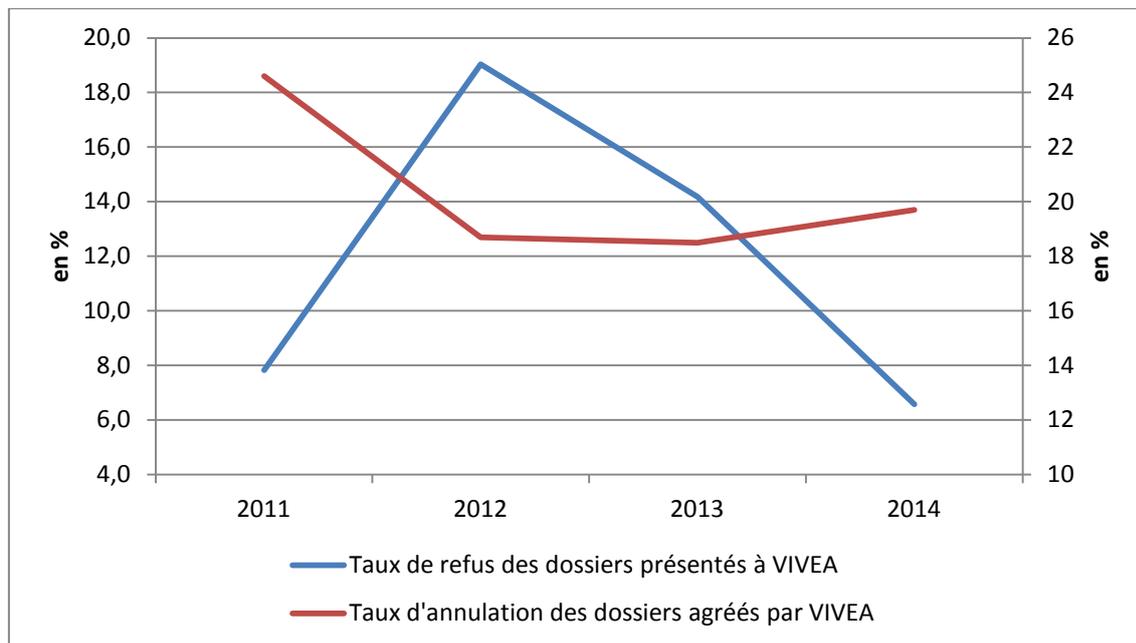
Les évolutions récentes du taux d'annulation s'expliquent aussi en partie par la mise en œuvre du programme Certiphyto, dont les formations font l'objet d'un taux d'annulation très faible. Ainsi, la diminution du poids de ce programme dans l'ensemble des formations dispensées en 2014 explique-t-elle en partie le redressement modeste du taux d'annulation cette année là.

Au de là des données agrégées au niveau national, il est à noter que les taux d'annulation des dossiers agréés par VIVEA varient fortement selon les régions. En 2014, les taux d'annulation les plus bas ont été enregistrés en Franche-Comté (7,7 %), en Guyane (11,6 %) et en Martinique (11,8 %) ; à l'inverse, les taux d'annulation les plus élevés ont été constatés dans la région du Centre (28,9 %), en Ile de France (28,3 %), en Picardie (27,0 %), en Guadeloupe (26,1 %), en Champagne-Ardenne (25,2 %) et dans le Nord-Pas de Calais (24,9 %). Ces taux d'annulation varient néanmoins d'une année sur l'autre.

¹⁰⁴ Une forte diminution du taux d'annulation a été enregistrée auparavant, entre 2009 (37,5%) et 2011 (24,6%). Elle s'explique par la mise en place de séances mensuelles d'instruction des dossiers par VIVEA à partir de 2010 alors que ces séances étaient trimestrielles auparavant, ce qui amenait les organismes de formation à soumettre à VIVEA des projets de formation moins aboutis en moyenne ; cette diminution s'explique aussi par le lancement du programme Certiphyto en 2010-2011 (cf. plus bas).

¹⁰⁵ Un organisme de formation qui enregistre des taux d'annulation de ses projets de formation supérieur à 30% deux années de suite perd automatiquement le bénéfice de la certification.

Graphique 1 : Taux de refus des dossiers de demande de financement soumis à VIVEA et taux d'annulation par les organismes de formation des dossiers agréés par VIVEA sur 2011-2014



Source : VIVEA

3 LA FACTURATION ET LES DELAIS DE TRAITEMENT DES DOSSIERS DE FORMATION PAR VIVEA ET LES ORGANISMES DE FORMATION

Cette section présente les principales données collectées par la mission sur l'activité de facturation de VIVEA et sur les délais moyens de traitement des dossiers par celui-ci et par les organismes de formation.

Le tableau 2 montre notamment que la part des dossiers réalisés ayant fait l'objet d'une facturation au cours de la même année a augmenté quelque peu dernièrement : elle s'établit à 73 % en 2014, après 71 % en 2012 et 67 % en 2013.

Tableau 2 : Nombre et date de réalisation des dossiers facturés sur la période 2011-2014

	Facturés en 2011	Facturés en 2012	Facturés en 2013	Facturés en 2014
Réalisés en 2014				15328
Réalisés en 2013			12631	6163
Réalisés en 2012		14261	5710	22
Réalisés en 2011	14506	7226	58	2
Réalisés en 2010	9149	5		
Réalisés en 2009	22			
Réalisés en 2008	1			
Total	23678	21492	18399	21515

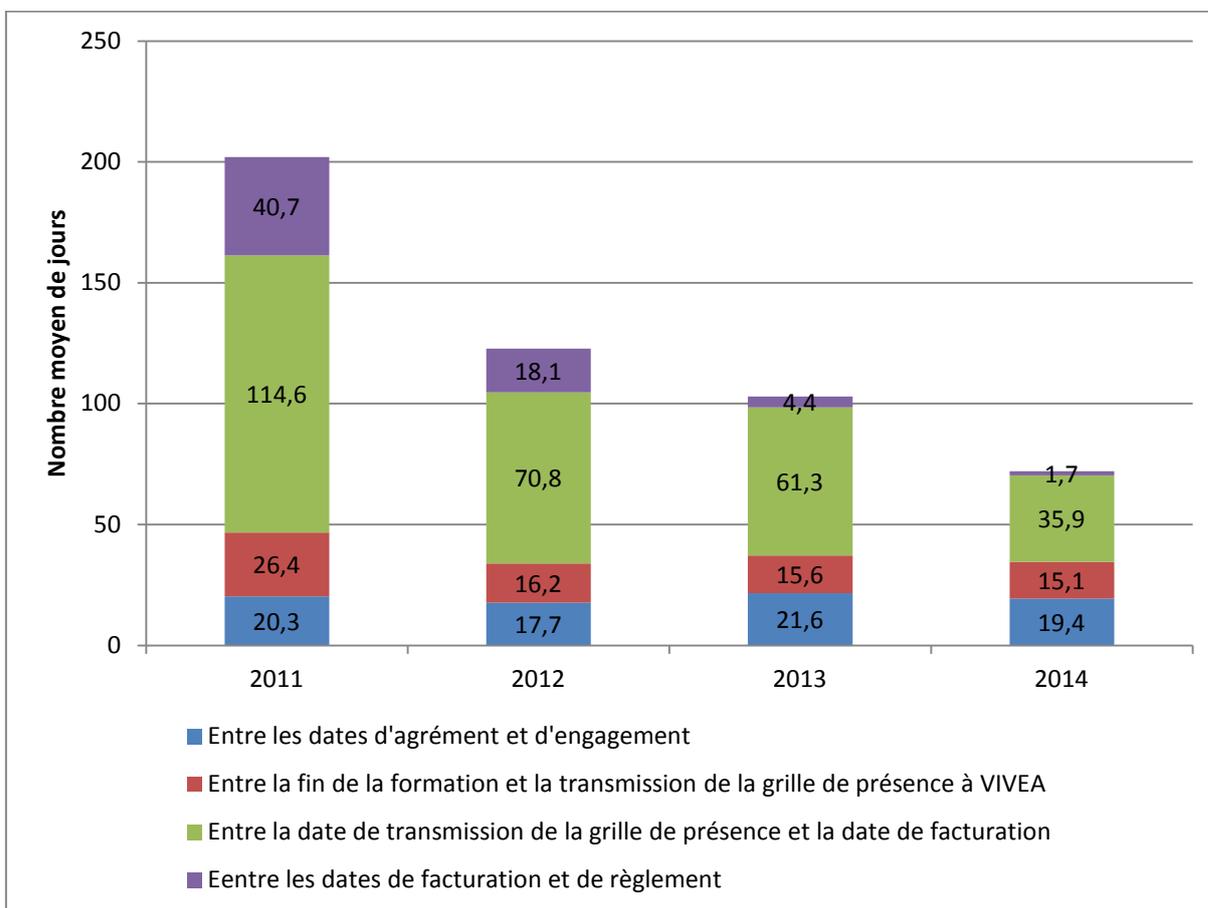
Source : VIVEA

Le graphique 2, qui rend compte des principaux délais moyens dans le traitement des dossiers de formation par VIVEA d'une part et par les organismes de formation d'autre part, témoigne quant à lui d'une réduction importante des délais de traitement des dossiers par VIVEA au cours des années récentes, avec notamment :

- une forte réduction du délai moyen entre la date de transmission de la grille de présence par l'organisme de formation à VIVEA et la date de facturation par VIVEA ;
- une importante diminution également du délai entre la date de facturation et la date de versement des fonds par VIVEA.

Cette forte réduction des délais de traitement des dossiers par VIVEA au cours des années récentes tient à la modernisation des procédures et des instruments de gestion de VIVEA. Depuis 2011, en particulier, les actes d'achat sont mis en œuvre entièrement sous la responsabilité de la direction générale de VIVEA, sur la base d'un travail d'instruction technique menés par les assistantes dans les délégations interrégionales, sans intervention des comités régionaux et départementaux de VIVEA.

Graphique 2 : Délais moyens de traitement des dossiers par VIVEA et les organismes de formation



Source : VIVEA