



VISION

La stratégie nationale du
Fafsea et la future loi
de décentralisation

Fafsea infos

n° 101

octobre-décembre 2012

C'EST À SAVOIR

Services
personnalisés
pour des besoins
mieux satisfaits
P. 02

DES FORMATIONS, DES RÉGIONS

Enrichir les savoirs
de base des salariés
à la Réunion
P. 21

FICHE PRATIQUE

Les nouveaux
permis de conduire
P. 22

PARCOURS DE PRO

Michel Chapoutier,
viticulteur, parle de
son amour du terroir
P. 24

{ DOSSIER }

Les animaleries, nouvelle compagnie du Fafsea?



Zéro frais

de gestion pour l'entreprise adhérente!

+ 85 %

C'est la croissance en deux ans du nombre de salariés d'entreprises de moins de 20 personnes bénéficiaires d'une formation individualisée financée en AEF, ou Accompagnement de l'effort de formation (voir le point 1).

23 %

C'est la part que représente le CIF (Congé Individuel de Formation) parmi les ressources obligatoires légales collectées par le Fafsea. La double casquette du Fafsea – à la fois OPCA et OPACIF – est un atout supplémentaire pour les entreprises adhérentes au service de leurs salariés.

>>> L'objectif des entreprises est de gérer les besoins en compétences de façon à mieux appréhender les marchés. Le Fafsea se mobilise et anticipe.

Services personnalisés pour des besoins mieux satisfaits

1 Petite comme grande entreprise, être accompagnée sur le plan de formation et éligible à l'AEF*

Le champ exceptionnel d'intervention dont dispose le Fafsea – des dispositifs de professionnalisation aux plans de formation, en passant par les congés individuels de formation – lui permet de financer, en mutualisant les ressources, la formation des salariés comme celle des demandeurs d'emploi attirés par nos filières professionnelles. Concernant le plan de formation des salariés, en 2011, seules les entreprises de moins de 20 salariés étaient éligibles au dispositif AEF qui lui est annexé. L'AEF est désormais ouvert à toutes les tailles d'entreprise, y compris aux plus grandes. Autre nouveauté, 11 000 « contrats prévisionnels de développement de la formation » pourraient être prochainement signés avec les entreprises adhérentes.

**L'AEF (Accompagnement de l'effort de formation) est un dispositif exclusif Fafsea basé sur une contribution volontaire permettant de bénéficier d'une prise en charge majorée.*

2 Une offre de formation qualifiée et actualisée, à personnaliser selon ses besoins

Dans chaque région, la version traditionnelle des guides annuels régionaux et sectoriels de formation du Fafsea sera prochainement remplacée par des services rénovés, plus souples, pour toujours mieux accompagner les entreprises et les salariés. À tout moment, un moteur de recherche accessible sur le site du Fafsea, espace Entreprises, permettra en 2013 d'accéder aux formations les plus à jour. Cet outil deviendra rapidement multicritère et sera encore plus précis dans le courant de l'année. Choisir la prochaine session de formation, puis s'inscrire, désormais c'est facile!

À savoir

Les entreprises adhérentes du Fafsea ont la possibilité d'externaliser leur gestion administrative grâce à un mandat de paiement. Concrètement, le Fafsea obtient un mandat de l'entreprise pour payer directement, en TTC, les centres de formation. La facture est ensuite adressée à l'entreprise concernée afin qu'elle puisse récupérer la TVA. Ce système de tiers payant est facultatif et s'opère à la demande de l'entreprise.

3 Consulter en ligne ses encours formation prévisionnels

Que les entreprises adhérentes soient en gestion « simplifiée » ou « normale », elles peuvent suivre la situation de leurs dépenses en instance, connaître l'avancement du règlement des dossiers, le tout grâce à un identifiant et à un mot de passe. En faire la demande sur www.fafsea.com en cliquant sur le portail Netservices ou d'un smartphone sur le même site. Le site Web mobile affiché se nomme alors SmartServices.

4 Bénéficier des nouveaux contrats prévisionnels de développement

Les problématiques multiples de ses entreprises adhérentes (technologiques, économiques, liées aux savoir-faire métiers, etc.) amènent le Fafsea à rechercher l'optimisation et le renouvellement de ses services. Dans un contexte où les entreprises ont un besoin quasi permanent et immédiat d'actualiser les compétences de leurs salariés, la réactivité est un point clé d'efficacité et, *in fine*, de satisfaction. Or, pour mettre en place des systèmes de formation performants dans l'entreprise, il faut mobiliser des fonds complémentaires, au-delà des seules obligations légales. En contractualisant dès les premiers mois de l'année en fonction de ses besoins personnels de financement, l'entreprise bénéficie d'un encours de financement qu'elle peut suivre jour après jour (*voir le point 3*). La mise en place d'un tel contrat de développement permet d'anticiper judicieusement la gestion budgétaire de l'entreprise, en contrepartie de services formation plus avantageux.

5 Continuer à profiter du service d'accompagnement Safir

Le formulaire Safir – ou Service d'accompagnement à la formation par une ingénierie rapprochée – permet d'exposer simplement son projet de formation (en listant les formations et les salariés) sans avoir à réfléchir à ce stade aux modalités de financement ou au choix du dispositif de formation le plus approprié. Safir couvre l'ensemble des dispositifs de formation. Le Fafsea fait ensuite une proposition d'ingénierie financière de formation globale.



▶ p. 02/03

C'est à savoir

Services personnalisés pour des besoins mieux satisfaits

▶ p. 04/05

Retour sur l'actu

▶ p. 06/08

Vision

La stratégie nationale du Fafsea et la future loi de décentralisation

▶ p. 09/18

Le dossier : Les animaleries, nouvelle compagnie du Fafsea ?

▶ p. 19/21

Des formations, des régions

p. 19 Drôme-Ardèche : la formation au rythme des saisons

p. 20 Rhône-Alpes : les compétences en avant

p. 21 Ile de la Réunion : enrichir les savoirs de base des salariés

▶ p. 22/23

Fiche pratique

Les nouveaux permis de conduire

▶ p. 24

Parcours de pros

Michel Chapoutier, précurseur de la viticulture biodynamique, parle de son amour pour le terroir

Fafsea infos

FAFSEA Infos est une publication du Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

Directeur de la publication : Yves Honoré.

Responsable de la communication, chargée de la coordination et de l'édition : Sabine Defrémont, Elisabeth Despointes.

Comité de rédaction : Yves Honoré, Jean-Alain Fougerit, Christine Clopeau, Sabine Defrémont, Elisabeth Despointes, Elise Diedhiou, Michel Zwarycz, Spécifique.

Rédaction : Spécifique, Sabine Defrémont, ECF.

Conception-réalisation : @SPECIFIQUE - www.specifique.com

Crédits photos : Fafsea ; Thomas Louapre ; maison Chapoutier ; space2012 ; Alain Even/La Ferme Tropicale ; Igor Stepovik, Ksenia Kuznetsova, Jacques Palut, Shocky Edoma, Antonio Gravante, Yuri Arcurs, Eric Issel, Forewer, Silvana Comugnero, minicel73, Apasec/Fotolia.

Impression : Val Production Graphique.

Pour contacter le service communication : FAFSEA

153 rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16

Tél. : 01 70 38 38 38 - Fax : 01 70 38 38 00

E-mail : communication@fafsea.com

Internet : www.fafsea.com



Actions cofinancées par l'Union européenne. L'Europe s'engage en France avec le Fonds social européen.

{ Club RH Pays de la Loire }

Le management de proximité en débat



Dix entreprises se sont réunies le 23 octobre autour du Fafsea et de Marie-Odile Aguesse, consultante au Cesi de

Nantes, sur le thème du management de proximité, pilier essentiel pour les entretiens annuels, les recrutements, la remontée des besoins de formation ou la qualité du dialogue social. En débat : quelles compétences cibles du manager ? son rôle dans les orientations stratégiques de son entreprise et les RH ? le temps consacré à l'animation d'une équipe ? les outils d'organisation pour l'accompagner ? *

{ Cotisations 2013 }

Ne pas dépasser la date limite

Le paiement des cotisations Formation Professionnelle Continue, ou FPC, intervient avant le 28 février*.

À la mi-janvier, vous recevrez par courrier un bordereau prérempli à valider, les cotisations obligatoires étant désormais directement gérées par le siège.

Sur www.netservices.fafsea.com vous pouvez – grâce à un identifiant et un mot de passe – calculer et générer vos bordereaux de versement via un outil de calcul automatique, et même payer par carte bancaire.

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2012, le Fafsea a remplacé l'OPCAMS et l'Agefos-PME pour les fleuristes et les services et vente des animaux familiers. *

*En cas de contrôle, votre entreprise s'expose au risque d'une sanction financière des services de l'État.

{ Conditions de travail }

L'engagement de la branche agricole pour la prévention

Par un avenant à l'accord de 2008 signé le 29 juin 2012 et en cours d'extension (signalée au JO du 18 octobre 2012), la branche agricole* s'engage dans une démarche globale de prévention, notamment au sein des entreprises de 50 à moins de 300 salariés. Sont visés la réduction des risques liés à la maintenance des machines, les manutentions manuelles, les postures pénibles, les vibrations, les risques chimiques, le bruit... Une meilleure information des

employeurs et des salariés, le plan décennal Ecophyto et les contrats de prévention signés avec la MSA font partie des engagements de la branche. À noter, les maladies professionnelles et les accidents du travail sont pourtant en baisse. Avec cet avenant, il s'agit donc d'un renforcement de la démarche de prévention. *

*Hors coopératives de matériel agricole, conchyliculture, centres équestres, entraîneurs de chevaux de course, champs de courses et parcs zoologiques.

EN CHIFFRE

13 %

C'est le taux de contribution – retenu par les partenaires sociaux – que devra reverser en 2013 le Fafsea au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), au lieu de 10 % en 2012.

AGENDA

Le Fafsea sera présent sur ces prochains salons pour y renseigner entreprises, salariés et demandeurs d'emploi.

JANVIER

SIVAL (MATÉRIELS ET TECHNIQUES POUR LES PRODUCTIONS VÉGÉTALES)
du 15 au 17 janvier 2013
à Angers – Espace Emploi Formation.



FÉVRIER-MARS

SALON INTERNATIONAL DE L'AGRICULTURE
du 23 février au 3 mars
à Paris, Porte de Versailles,
Espace Emploi Formation,
hall 4 (attention, hall 3 fermé!).



FÉVRIER

SALON DU VÉGÉTAL
du 19 au 21 février 2013
à Angers, stand Valhor
(interprofession), hall de liaison.



{ Taxe d'apprentissage }

Rappel pour les bulletins APECITA, UNEP, FNSEA et CNVS

Comme pour la FPC, les bulletins « taxe d'apprentissage » de l'APECITA, du CNVS, de l'UNEP et de la FNSEA sont à retourner au Fafsea, prestataire officiel de ces quatre collecteurs agréés. Le site www.netservices.fafsea.com permet également d'effectuer les déclarations en ligne (facultatif). *



{ Salon de l'élevage }

François Hollande se prononce sur les emplois agricoles

Lors du Salon international de l'élevage, inauguré par le président de la République, le Fafsea a organisé une conférence sur la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) collective* et reçu François Hollande sur son stand. Gaël Lemétayer, délégué régional du Fafsea en Bretagne, a ainsi échangé sur les difficultés de recrutement du secteur agricole, pourtant pourvoyeur de nombreux emplois; les solutions pour lutter contre une image perçue de l'agriculture souvent éloignée de la réalité et qui se traduit par des idées reçues; la POE, récent levier en formation professionnelle qui permet de former des demandeurs d'emploi à des compétences professionnelles complémentaires pour occuper des postes dans ce secteur. Le président a souhaité connaître l'efficacité des relations de travail entre l'OPCA et Pôle emploi. Sur tous ces points liés aux problématiques d'emploi et de formation, le Fafsea s'affiche au quotidien, et dans toutes les régions, comme un partenaire désormais incontournable. *

*La POE dite « collective » permet de répondre à des besoins de main-d'œuvre de secteurs dits « en tension » en formant des demandeurs d'emploi durant un maximum de 400 heures pour une meilleure adéquation avec les offres de poste sur ces métiers au sein de bassins d'emploi donnés.

{ Colloque Vivéa/Fafsea }

Mutations agricoles et RSE* à l'honneur



Roger Le Guen, sociologue.



Monde rural, Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et formation continue : mutations et solutions pour les compétences de demain », tel était le thème du colloque organisé le 11 octobre par le Fafsea avec Vivéa, financeur de la formation professionnelle continue des exploitants et entreprises agricoles. Selon le sociologue Roger Le Guen, sur la question des enjeux et mutations agricoles, *« les chefs d'exploitation ayant des responsabilités d'employeur vont devenir majoritaires. (...) Face à l'allongement de la vie professionnelle, la durabilité au travail et la mobilité au sein des métiers agricoles sont des questions clés. (...) La formation professionnelle devient même une arme dans la société »*. Et, selon Michel Capron – professeur émérite en sciences de gestion qui a introduit la RSE en France – *« pour une entreprise, la RSE, c'est se sentir responsable et mettre en œuvre des mesures concrètes*



Stéphane Le Foll, ministre de l'Agriculture, entouré de Philippe Peuchot (à gauche sur la photo) et de Jérôme Despey (à droite), le 11 octobre dernier.

autour d'enjeux sanitaires, économiques et sociaux. (...) Cela est parfois plus facile dans une très petite entreprise qu'au sein d'une multinationale ». La RSE concilie trois objectifs : efficacité économique, équité sociale et préservation de l'environnement. Issue des groupes d'échange de la journée (voir encadré), l'innovation illustre la RSE avec, pour bénéfiques attendus, gains de productivité, pérennisation de l'activité, amélioration des conditions

de travail et réponse aux exigences croissantes des contraintes environnementales. Dans une logique de progrès, la formation permet d'élargir les compétences des salariés, l'autonomie dans l'utilisation des matériels, l'implication dans la réussite de l'entreprise. Quant à la norme ISO 26000, elle pose le cadre permettant d'appliquer les trois principes RSE. La journée s'est conclue en présence du ministre de l'Agriculture Stéphane Le Foll, pour qui les enjeux de formation

Brice Amouroux, secrétaire général de Château Larose-Trintaudon, intervenant à l'atelier « Viticulture et négoce : formation démarches environnementales ».



INTERVENANTS

Témoignages multiples

Salariés, exploitants ou entreprises employant de la main-d'œuvre, entreprises de travaux agricoles (ETA) et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cuma) ont témoigné lors de six groupes d'échange sur :

- l'innovation et l'agriculture de précision ;
- la commercialisation de proximité ;
- la pluriactivité et la diversification en agriculture ;
- l'horticulture et la formation au service d'un label environnement ;
- la viticulture et le négoce (formation et démarches environnementales) ;
- le monde animal face aux questions de traçabilité et de durabilité.

professionnelle continue sont « *un moyen indispensable d'assurer les mutations de demain* », la décentralisation « *ne doit pas remettre en cause la cohérence de la politique de formation* », et les formations Certiphyto s'inscrivent dans une « *volonté ministérielle d'agriculture écologiquement et économiquement performante* ». Stéphane Le Foll a été accueilli par Christiane Lambert (présidente de Vivéa), Philippe Peuchot et Jérôme Despey (respectivement président et secrétaire général du Fafsea). *

*Responsabilité sociétale des entreprises

➔ Lire également « Vision » en page 9.

{ **Bourgogne** }



La Région forme pour sa filière tourisme

Le Groupement de commande des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) concernés par le tourisme en Bourgogne mène, avec le soutien financier du Conseil régional, un programme local de professionnalisation des acteurs du tourisme. Sont ainsi proposés 29 modules de formation

dans un catalogue promu par Bourgogne Tourisme autour de l'accueil, la commercialisation, la communication et les technologies de l'information et de la communication (ou TIC), ou encore le développement touristique. Le Fafsea finance ces formations sur le dispositif plan mutualisé interentreprises lorsqu'au moins 2 entreprises et 2 salariés relèvent du Fafsea, ou grâce à l'AEF (Accompagnement de l'effort de formation) lorsque la demande est individuelle. *

Contact Fafsea Bourgogne : 03 80 72 98 52 ou bourgogne@fafsea.com

{ **Picardie** }

Un certificat agent de service de remplacement

D'une durée maximale de 700 heures, ce certificat de qualification professionnelle (CQP) destiné aux salariés agricoles qui veulent se spécialiser* « agents de remplacement » sera mis en œuvre durant le 1^{er} semestre 2013. Avec ou sans qualification, vos salariés actuels ou futurs peuvent même en prendre l'initiative**. *

Contact Fafsea Picardie : 03 22 22 59 59 ou picardie@fafsea.com

*Spécialisations : bovins lait, bovins allaitant, élevage porcin, culture, viticulture
 **Dispositifs DIF (Droit Individuel à la Formation), CIF (Congé Individuel de Formation), VAE (Validation des acquis de l'expérience), POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) et contrat de professionnalisation (alternance)



{ **Viticulture** }

Umvin, le nouveau nom pour le négoce français

Comme l'a écrit dans son éditorial

Ghislain de Montgolfier, président de l'Umvin (ex-Agev, ou Association générale des entreprises viticoles), « *changer de nom peut paraître très cosmétique. Pourtant, chaque dénomination porte en elle des éléments importants* ». L'Union des maisons et marques de vin porte désormais dans sa dénomination la

marque des maisons de négoce dans une logique de marché par rapport à la demande des consommateurs. Le vin n'est pour autant pas oublié, produit de terroir s'exprimant dans toute sa diversité. « *Dans une économie française qui souffre face à un environnement international complexe et changeant, la réussite, toujours fragile, du secteur viticole doit beaucoup aux entreprises de négoce* », a-t-il ajouté. *



{ Décentralisation }

Jérôme Despey, secrétaire général du Fafsea (à gauche), et Philippe Peuchot, président (à droite).

La stratégie nationale du Fafsea et la future loi

>>> Annoncé pour les prochaines semaines, l'acte III de la décentralisation devrait avoir un impact sur la formation professionnelle continue. L'éclairage de Philippe Peuchot et Jérôme Despey, président et secrétaire général du Fafsea.

↳ **Le texte de loi ne sera connu qu'en début d'année prochaine; toutefois, on sait d'ores et déjà qu'il prévoit de renforcer les liens avec les régions. Aujourd'hui, quelles sont vos relations avec elles?**

Philippe Peuchot: Riche de vingt-deux délégations régionales, le Fafsea travaille, au quotidien, en collaboration étroite avec les régions, et nous souhaitons continuer dans cette voie. Cette colla-

boration s'avère très fructueuse et, entre autres choses, elle nous a permis de bénéficier de fonds régionaux qui permettent d'accompagner des projets de la formation professionnelle.

↳ **Quels sont les avantages de ce travail de proximité?**

Jérôme Despey: Pour n'en citer qu'un, on peut parler de la réactivité. Quand certaines régions ont été confrontées à des situations difficiles (je

Un des avantages du travail de proximité, la réactivité

Après le passage de la tempête Klaus dans le Sud-Ouest, le Fafsea a proposé des formations qualifiantes aux salariés des entreprises sinistrées.



pense par exemple à la tempête Klaus, dans le Sud-Ouest, ou au cyclone Dean aux Antilles), notre organisation au plus près des territoires nous a permis de proposer des formations qualifiantes aux salariés des entreprises sinistrées, au lieu de subir des situations précaires et un chômage partiel. Plus globalement, et par rapport à la décentralisation telle qu'elle semble envisagée, on peut donc dire que le Fafsea travaille déjà dans un contexte régional.

➤ **Que pensez-vous du projet de loi actuel ?**

P. P. : Nous ne pouvons pas nous exprimer sur le sujet puisqu'il n'est pas encore publié et que le Fafsea n'a pas été consulté. Ceci ne nous empêche toutefois pas de mener notre propre réflexion sur ce thème, et de l'exprimer. Pour entrer dans le détail – et comme nous l'avons rappelé devant le ministre de l'Agriculture le 11 octobre à l'occasion du colloque consacré à la responsabilité sociétale des entreprises et à la formation continue (*lire p. 6*) –, nous ne voulons pas que la question de la décentralisation se traduise par une nouvelle réforme de la formation professionnelle. Nous sommes un OPCA professionnel qui couvre un territoire national avec un objectif : assurer à chaque salarié, partout en France, la même égalité d'accès à la formation professionnelle. Et nous veillerons à conserver notre spécificité et notre stratégie afin de continuer à remplir notre mission.

➤ **Comment pouvez-vous garantir cette égalité d'accès ?**

P. P. : En menant une politique nationale. Prenons un exemple concret : qui, à Toulouse, va aller discuter devant la Région de la formation des sala-

riés du secteur agricole alors que toutes les attentions se concentrent vers Airbus?... Notre stratégie nationale est de veiller à garantir l'accès de tout salarié à la formation, quel que soit l'enjeu que représente l'agriculture dans sa région. Une stratégie régionale ne permet pas d'assurer une telle équité. Pire, une décentralisation accrue peut faire craindre l'émergence de vingt-deux politiques de formation professionnelle différentes, ce qui n'aurait plus de sens.

➤ **Comment fonctionne la stratégie nationale du Fafsea ?**

J. D. : Nous collectons les fonds, puis nous prenons la décision politique de les répartir selon des critères économiques précis, définis avec les partenaires sociaux, de façon paritaire. Concrètement, le conseil d'administration établit les budgets régionaux en fonction d'éléments économiques (le nombre de salariés et d'entreprises présents dans la région), puis il observe la consommation des régions en formation afin de rééquilibrer son offre et d'accorder davantage de budgets à celles qui en ont le plus besoin. La solidarité s'exerce donc au plan national.

Notre objectif : assurer à chaque salarié, partout en France, la même égalité d'accès à la formation professionnelle.

➤ **Quelles évolutions redoutez-vous ?**

P. P. : Pour le moment, aucune. La réponse de Stéphane Le Foll s'est voulue rassurante et le ➤



“
La question de la décentralisation ne doit pas se traduire par une nouvelle réforme de la formation professionnelle.” Philippe Peuchot



“
Nous nous employons à démontrer que notre outil fonctionne et que, plutôt que de le remettre en question, nous devons le préserver.” Jérôme Despey

➔ ministre nous a garanti que notre stratégie nationale ne serait pas remise en cause. Il n’empêche que nous restons attentifs de façon générale, et sur deux points en particulier: nous voulons conserver notre politique nationale et nous tenons énergiquement à préserver un OCPA professionnel, et non à évoluer vers une stratégie interprofessionnelle.

J. D. : C’est pourquoi nous nous employons à démontrer que notre outil fonctionne, qu’il répond aux besoins des entreprises, à ceux des filières, qu’il est aussi souple que réactif, bref, que plutôt que de le remettre en question, nous devons veiller à le préserver.

➔ **Au-delà de cette loi, quel est l’avenir de la formation professionnelle dans le champ du Fafsea ?**

P. P. : Les besoins sont appelés à s’accroître pour au moins deux raisons. À titre d’exemple, on observe depuis plusieurs années un transfert d’une partie du travail de l’exploitant agricole vers le travail salarié (notamment parce que les exploitants de la nouvelle génération souhaitent disposer d’un peu plus de temps pour leur vie familiale). Par ailleurs, les méthodes de l’agriculture ne cessent de s’affiner et exigent, par exemple, des connaissances en informatique afin de mieux rationaliser l’utilisation des outils de production. On peut donc légitimement penser que les besoins en formation professionnelle vont sensiblement augmenter. *



RAPPEL

➔ **L’acte III d’un processus amorcé en 1983**

• **Les lois Deferre de 1982-1983** allègent la tutelle de l’État sur les collectivités locales et donnent au département et à la région une autorité exécutive.

• **À partir de 2003 :** le gouvernement fait adopter plusieurs textes qui étendent les responsabilités des

collectivités et renforcent leur autonomie financière.

• **2005 :** les principales compétences (parmi lesquelles le développement économique, la formation professionnelle, les transports, l’action sociale ou l’éducation) sont transférées aux collectivités locales.

1.

MARCHÉ

Un secteur porteur

Page 12

2.

EXPERTS

Des professionnels pragmatiques

Page 13

3.

EXPERTS

Savoir renseigner et guider le client

Page 14

4.

INNOVATION

Nouvelles tendances, nouveaux métiers

Page 16

FORMATION

Les formations financées par le Fafsea

Page 18

Les animaleries, nouvelle **compagnie** du Fafsea ?

>>> Quadrupèdes, félins, volants, rampants, vertébrés ou reptiles... les animaux de compagnie sont pléthores. Bienvenue aux animaleries et services liés aux animaux familiers, nouveaux adhérents du Fafsea.



MARCHÉ

1. Un secteur porteur

>>> Avec près de 62 millions d'animaux de compagnie, la France reste le leader européen de ce marché. Gros plan sur une filière active qui échappe à la morosité économique ambiante.

A l'évidence, le secteur des animaux de compagnie se porte bien : une étude réalisée par Promojardin en mai 2012 estime en effet que ce marché, en hausse constante ces cinq dernières années, a gagné 4,1 % de valeur au cours de la seule année 2011.

En monopolisant pas moins de 82 % de la valeur du marché, chiens et chats restent en tête. Mais que l'on ne s'y trompe pas : comme le prouve l'étude Faccosofres 2010 (publiée en 2011), on enregistre une baisse de 2,7 % de la population canine entre 2008 et 2010 avec, en 2010, un nombre de chiens en France estimé à 7,6 millions. Ce déclin n'entame toutefois pas le marché. Cette augmentation atteste au moins deux choses : d'une part, la croissance du marché des antiparasitaires externes, liée à des

infestations importantes survenues en 2011 ; d'autre part, et cette tendance de fond semble solidement ancrée, de l'attention accrue des possesseurs de chiens envers leur animal, y compris en période de crise.

Comme chien et chat

Dans le même temps, la population féline continue d'augmenter significativement et la même étude l'estime à 10,96 millions en 2008. Il est vrai que les caractéristiques intrinsèques de l'animal – le chat vit bien en appartement, supporte la solitude un à plusieurs jours et n'a pas besoin d'être sorti – en font un compagnon privilégié en milieu urbain. Depuis 2009, on observe un nouveau phénomène : l'engouement pour des animaux de races, et particulièrement les chartreux, chats des forêts nor-

végiennes, maine coon, British shorthair ou ragdoll. En toute logique, le marché du chat enregistre une hausse aussi régulière que significative, en l'occurrence + 24 % en cinq ans.

De l'aquariophilie à la terrariophilie

Les nouveaux animaux de compagnie (Nac) sont-ils toujours ceux auxquels on pense ? Oui ! Le tout jeune marché de la terrariophilie* continue son développement et gagne 20 % de valeur en 2011 (70 % sur quatre ans !). Les perspectives semblent d'autant plus prometteuses que le profil du consommateur évolue sensiblement : jusqu'alors prisés par les jeunes adultes et les adolescents, les insectes et reptiles sont désormais demandés par un plus vaste public, et l'on assiste même à un transfert d'intérêt de l'aquariophilie vers la terrariophilie, certaines espèces de reptiles s'avérant plus simples à entretenir que de nombreux poissons. *

* Consiste à maintenir certaines espèces animales dans un terrarium.



2. EXPERTS

Des professionnels pragmatiques

Plus pointus et capables de renseigner des consommateurs connaisseurs, les animaliers se sont professionnalisés. « *Il y a quelques années, les animaliers devaient principalement fournir des conseils de base et aider les clients à se procurer un animal de compagnie, reconnaît Laurent Capoul, représentant du Prodaf (Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial) et Chief Financial Officer chez Maxi Zoo. Depuis, la filière s'est fortement spécialisée et tant le niveau d'exigence des clients que l'évolution de la législation ont sensiblement professionnalisé le métier.* »

Un besoin en formation très large

Dans le même temps, les animaliers doivent guider le client dans une offre – tout particulièrement en matière alimentaire – aussi segmentée que dense. « *Les nouveautés sont quasi annuelles et de plus en plus élaborées, poursuit Laurent Capoul. De cette complexité découle un vrai besoin en formation : en matière de biologie, de nutrition, de santé, les animaliers doivent a minima avoir les connaissances de base. Mais à ces besoins ciblés s'en ajoutent d'autres : entre autres choses, il faut être capable d'organiser une proposition commerciale très large et savoir aussi bien s'adresser aux enfants qu'aux propriétaires seniors de chiens.* » Cette montée en compétence devrait se confirmer dans les années à venir, notamment dans le domaine juridique. « *Les lois qui encadrent le métier sont de plus en plus rigoureuses, constate Laurent Capoul. Par exemple, les temps*

de transport des animaux autorisés au-delà de huit heures engendrent de telles contraintes que si des dérogations n'étaient pas rapidement accordées, les animaleries n'auraient bientôt plus que la possibilité de s'approvisionner dans des élevages de proximité. Ce qui réduirait alors considérablement le choix des espèces animales à la vente. Par ailleurs, une étiquette informative (pour l'heure à l'étude) devrait, elle aussi, renforcer les devoirs d'information des animaleries envers leurs clients. » Concrètement, l'étiquette indiquera le coût d'entretien moyen annuel de chaque animal domestique présenté à la vente afin de mieux orienter le consommateur dans son choix. « *La profession doit donc s'adapter et, pour cela, se montrer plus vigilante et plus pragmatique* », poursuit-il.

Un partenaire de la relation maître-animal

Au final, le législateur entend essentiellement protéger les droits des animaux. En cela, ses intérêts convergent avec ceux des animaliers qui s'avèrent d'ardents défenseurs du sujet. « *Être animalier, c'est être un partenaire de la relation maître-animal et savoir parfois temporiser un achat, reconnaît Laurent Capoul. Certaines demandes sont compulsives et résultent du succès d'une publicité ou d'une série télévisée. L'animalier doit alors savoir repérer les besoins du client et lui proposer un animal en mesure de répondre à ses attentes non pas ponctuellement, mais bien dans la durée.* » *



NÉOPOULAILLER

➔ Poids plume

Étudiée pour la première fois en 2010, la basse-cour s'est envolée (+ 9 % en 2011). Le goût des jeunes générations urbaines pour la basse-cour d'agrément, ou « néopouailler », se confirme et les investissements portent tout particulièrement sur l'habitat indispensable à ce petit élevage. Dans le même temps, le marché de l'oiseau de la nature enregistre une hausse de 13 % sur quatre ans. Il reste toutefois étroitement lié aux conditions climatiques : à l'occasion de l'hiver rigoureux de 2010, le marché avait bondi de 19 %, alors qu'il enregistre un repli lors de la très tempérée fin d'année 2011.

PARTS DE MARCHÉ

➔ Les circuits de distribution

Si les GSA* se taillent toujours la part du lion, le circuit des animaleries n'en finit pas de grignoter des parts de marché : l'augmentation du nombre de points de vente et leur structuration croissante permettent à ces espaces de mieux répondre aux attentes des possesseurs d'animaux. Pour preuve, la part de marché des animaleries a augmenté de 9 % en 2011.

* Grandes surfaces alimentaires



EXPERTS

Savoir renseigner et guider le client

Aujourd'hui, en France, les demandes des clients évoluent. Pour Florence Oberto, directrice marketing et communication offre produits chez Animalis – un réseau d'animaleries qui couvre tout le territoire –, « les propriétaires cherchent tout particulièrement des chiens de petite taille et des chats de race dont le caractère est connu à l'avance ».

Elle constate également qu'ils sont aussi sensibles à l'offre de produits (notamment en matière d'alimentation et d'hygiène) qu'aux services qui sont proposés. « Globalement, les clients souhaitent pouvoir être accompagnés pendant toute la durée de vie de leur animal et disposer de solutions pour faire face aux contraintes liées à un animal de compagnie », ajoute-t-elle.

Un véritable "Observatoire" des nouvelles tendances

Dans le registre des tendances, « le "naturellement correct" est de plus en plus recherché et les propriétaires veillent à l'équilibre alimentaire de leur animal ». Quant aux NAC, c'est-à-dire les nouveaux animaux de compagnie, ils sont toujours très recherchés, « et principalement par les jeunes, qui optent tout particulièrement pour les serpents, les lézards et les tortues ».

Un bémol toutefois car « les autorisations de commercialiser ces animaux sont accordées avec parcimonie. Les animaleries disposant de terrariums sont donc encore peu nombreuses ».

Compétences techniques et commerciales

Mais pour satisfaire au mieux les attentes des clients, les animaliers sont contraints d'afficher des compétences diverses. Tout d'abord, « ils doivent savoir renseigner et guider le client dans une offre pléthorique, tout particulièrement dans le registre ali-



Aujourd'hui, ce sont surtout les chiens de petite taille et les chats de race qui sont prisés par les Français.

« Globalement, les clients souhaitent pouvoir être accompagnés pendant toute la durée de vie de leur animal. »

mentaire. De même, ils doivent aussi avoir de solides connaissances, notamment biologiques sur les animaux ». Ensuite, « à ces compétences techniques, s'ajoutent d'indiscutables besoins en capacités commerciales », précise-t-elle. Enfin, les animaliers sont également tenus de faire face à une difficulté, ou plutôt à une spécificité liée au secteur, car « ils doivent savoir gérer et commercialiser du vivant, ce qui sous-

entend de nombreuses contraintes. C'est pourquoi nous avons pris le parti de proposer une offre de grande qualité et, pour cela, de ne commercialiser que des chiots issus d'élevages français ». Et à la spécialiste produits de conclure qu'ils s'emploient par ailleurs à « garantir le bien-être de la santé de l'animal : cela demande du temps, de l'espace, des compétences et un vrai amour des animaux ». ✱

LES TENDANCES EN REPLI

➔ Le petit mammifère

Très dynamique jusqu'en 2008, le marché du petit mammifère enregistre une baisse sensible et perd 3 % sur 5 ans (- 2 % entre 2010 et 2011). Principalement prisé par les jeunes de 6 à 16 ans, ce marché est régulièrement relancé par des séries télévisées ou des films (*Stuart Little*, *Alvin et les Chipmunks*, etc.). Il suffirait donc probablement d'une autre production pour relancer le dynamisme.

Actuellement, les espèces les plus vendues sont le cochon d'Inde, le lapin, le hamster, la souris, le rat, la gerbille, l'octodon, l'écureuil de Corée, le chinchilla et le furet.

➔ L'aquariophilie

Après un engouement soutenu dans les années 1970 et 1980, le marché diminue de 3 % sur 5 ans (- 1 % entre 2010 et 2011). Si la clientèle de passionnés est toujours présente, la consommation « familiale » diminue d'autant plus fortement que les enfants sont moins prescripteurs que par le passé. On assiste en effet à un transfert de l'aquariophilie vers la terrariophilie, jugée plus originale, mais aussi plus pratique.

➔ L'oiseau d'élevage

La forte baisse du marché de l'oiseau d'élevage (- 13 % sur 5 ans) se confirme, avec un repli de 8 % entre 2010 et 2011.

Au moins deux éléments expliquent ce phénomène :

- porté par des personnes âgées, ce marché ne séduit ni les jeunes retraités ni les actifs ;
- les menaces sanitaires ont jeté un certain discrédit sur les espèces et limité les possibilités d'importation.



{ Le point de vue de... }

« Aider les salariés à valider leurs connaissances »

Sylvie Lormand,

responsable du personnel chez Animalis

« Les animaliers doivent avoir une double compétence :

non seulement ce sont de vrais experts du milieu animal, mais il est important qu'ils sachent écouter le client afin de le guider le plus

judicieusement possible dans le choix de son animal de compagnie.

Également, il ne faut pas oublier que pour commercialiser des animaux, les animaleries doivent avoir des salariés, détenteurs

de certificats de capacité domestique, et surtout non domestique.

D'où l'importance d'aider les salariés, par le biais de la formation, à obtenir la validation de leurs connaissances. »

EN CHIFFRES

+ 20 % en 5 ans

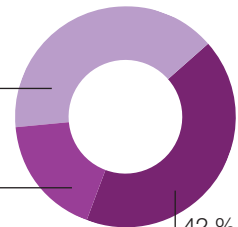
En hausse constante ces cinq dernières années, le secteur des animaux de compagnie a gagné 4,1 % de valeur au cours de la seule année 2011, et 20 % entre 2007 et 2011.

82 %

du marché restent l'apanage des chats (40 %), et plus encore des chiens (42 %).

40 %
Chats

18 %
Autres



10,96

millions de chats sont actuellement recensés en France.

+ 13 % en 5 ans

Le marché du chien se porte bien. Cette augmentation est d'autant plus sensible que la population canine a baissé de 2,7 % entre 2008 et 2010.

18 %

du marché sont répartis entre les autres animaux.

Même très marginale (elle reste pour l'heure inférieure à 1 %), la terrariophilie est un secteur en pleine expansion.

3. INNOVATION

Nouvelles tendances, nouveaux métiers

>>> Les temps changent... et les animaux de compagnie aussi. Pour répondre aux nouvelles attentes des propriétaires, les professionnels s'adaptent et, mieux encore, anticipent les tendances futures en préparant aujourd'hui les services et les produits qui leur seront demandés demain.

C'est, une fois encore, aux États-Unis et dans la ceinture Pacifique que l'on peut traquer les nouvelles tendances du marché. « *Contrairement à une idée reçue, les Américains comptent bien plus d'animaux de compagnie que les Français, et la gamme de services à leur disposition y est beaucoup plus étendue que dans l'Hexagone* », observe Cyrille Georgel, secrétaire général de la Chambre nationale des prestataires animaliers (Prestanimalia).

Aurait-on profité à proposer une telle offre en France ? « *À l'évidence, oui, poursuit-il. Les difficultés pour le propriétaire de répondre aux contraintes qu'impose son animal de compagnie – un chien doit être sorti pendant la journée, gardé pendant les vacances... – font que le besoin en services est énorme.* »

L'apparition de nouveaux besoins... et de nouveaux métiers

Les 5 000 toiletteurs de France sont tout autant concernés par l'évolution des mentalités. En premier lieu, ils doivent s'adapter aux nouvelles races de chiens prisées par les propriétaires : « *Il y a quinze ans, neuf chiens sur dix fréquentant les salons de toilettage étaient des caniches* », rappelle Cyrille Georgel ; *aujourd'hui, cette race a quasiment disparu et les propriétaires optent plus volontiers pour des chiens plus gros et à poil ras.* » Cette nouvelle tendance redéfinit le métier de toiletteur : l'heure n'est plus à la coupe ciseaux, mais au bain et au séchage. « *Or, les toiletteurs n'ont pas pleinement intégré leur valeur ajoutée auprès de*

“ Les 5 000 toiletteurs de France doivent s'adapter aux nouvelles races de chiens prisées par les propriétaires. ”





Aujourd'hui, thalassothérapie ou vernis sur griffes sont proposés aux animaux domestiques.

ces animaux, regrette Cyrille Georgel, et tous ne voient pas que, au-delà de sa dimension esthétique, leur métier comporte un vrai volet "hygiène" tout aussi important et qu'il faut savoir valoriser. »

Entre spa et aromathérapie

Pour cela, ils peuvent s'appuyer sur les nouvelles tendances – et les nouveaux produits – directement inspirés des marchés asiatiques où ils remportent un franc succès. « Les spas, la thalassothérapie et l'aromathérapie sont régulièrement proposés aux animaux de compagnie, observe Cyrille Georgel.

Les produits sont de grande qualité et les bienfaits indéniables, notamment en cas de fatigue de l'animal, de nervosité ou de problèmes respiratoires. » D'autres soins, plus esthétiques, y ont aussi régulièrement cours, comme la restauration de la couleur des poils ou le vernis à griffes.

Les propriétaires français sont-ils prêts à s'engager dans cette voie ? « Je pars d'un constat qui a fait ses preuves : tout marché est créé par l'offre, poursuit Cyrille Georgel. Il est donc indispensable que les toiletteurs s'approprient ces nouveaux produits et les proposent à leurs clients. Nous ne disposons pas encore d'éléments chiffrés sur le sujet, mais les spécialistes en sont convaincus : le marché en la matière est tout simplement énorme. » ❖

REPTILES



Depuis 1993, La Ferme Tropicale propose une riche gamme d'animaux exotiques, comprenant de nombreux batraciens, reptiles et insectes. Elle dispose par ailleurs d'un centre de formation ouvert aux particuliers comme aux professionnels. Un large panel d'enseignements théoriques et pratiques sur la biologie et l'élevage des reptiles et des amphibiens y est dispensé. Les professionnels peuvent y approfondir leurs connaissances, mais aussi y obtenir le certificat de capacité « élevage et détention ».



Pour en savoir

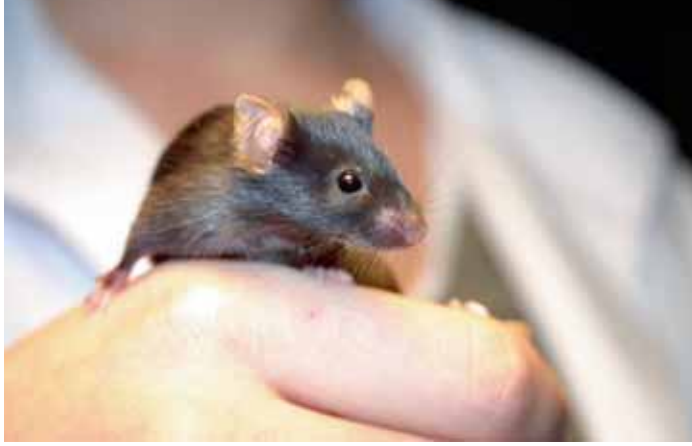


<http://www.lafermetropicale.com/>



4.

FORMATION



Les formations « animalerie » financées par le Fafsea

>>> En 2013, les salariés en animalerie pourront suivre de nombreuses formations interentreprises, générales ou spécialisées. D'une durée de 7 à 35 heures, les modules sont accessibles toute l'année, le plus souvent gratuitement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Quelques exemples.

FORMATIONS TRANSVERSALES

Ce sont les formations générales en bureautique, langues vivantes, gestion de stock, encadrement, fonction tuteur, accueil en magasin et gestion de conflits hôtes de caisse/clients, etc.

FORMATIONS TECHNIQUES SPECIALISEES

Elles concernent la qualité, la sécurité, l'hygiène et l'environnement. Ainsi, la préparation au certificat de capacité Animaux domestiques enseigne l'entretien et la vente de chiens et chats, de petits mammifères de compagnie domestiques, d'oiseaux de cage et de volière. Les critères morphologiques, la physiologie de la reproduction, la nutrition, l'hygiène, la prophylaxie, les conditions d'hébergement, ou encore le bien-être de l'animal sont étudiés. La formation CAPTAV chiens, chats ou NAC* (destinée à l'obtention de la capacité au transport d'animaux vivants) comporte des bases de législation

générale. Elle étudie le comportement des animaux, les mesures d'urgence ou encore les animaux malades pendant le transport.

GESTION ÉCONOMIQUE ET COMMERCIALE

Le Fafsea finance les techniques de vente en aquariophilie où sont étudiés les équipements techniques, les familles de poissons et leurs pathologies, les gammes de nutriments, les plantes, et bien sûr un argumentaire de vente client. À noter également le stage de terrariophilie** où l'on apprend à confectionner un terrarium, à en assurer la maintenance et à y introduire une sélection d'animaux. Sans compter les formations sur les rongeurs, reptiles ou amphibiens, visant à prodiguer de bons conseils sur la nutrition, les maladies, la reconnaissance du sexe et la gestation, et à amener à la vente additionnelle de produits et d'habitat nécessaires à leur vie en captivité. La formation « pet food » permet quant à elle de mieux conseiller le client sur les produits alimentaires,



comprendre les enjeux du marché et la stratégie commerciale de l'enseigne, connaître les besoins nutritionnels des animaux pour mieux argumenter face au client, et donc mieux le fidéliser. De nombreuses autres formations, notamment les services des animaux familiers comme le toilettage, enrichiront le site dans les prochaines semaines.

** Nouveaux animaux de compagnie : appartiennent à des espèces bien moins conventionnelles que les chiens et chats. Exemple : oiseaux, rongeurs, poissons, reptiles, amphibiens, insectes et araignées, voire cochons, fennecs ou même singes.*

*** La terrariophilie consiste à maintenir, voire à faire se reproduire certaines espèces animales et/ou végétales en imitant leur biotope dans un milieu confiné, le terrarium.*

Pour en savoir



www.fafsea.com/employeurs/employeurs_pi.htm

* des formations,
des régions



Lors de cette formation, chacun des modules enseignés privilégiait la démonstration et l'apprentissage gestuel.

→ DRÔME-ARDÈCHE

La formation au rythme des saisons

>>> Près de 50 salariés saisonniers des pépinières viticoles ont bénéficié d'un programme de formation global entre novembre 2011 et juin 2012. Objectif : développer des savoir-faire pour mieux répondre aux besoins de polyvalence.

Du tri des plants jusqu'à la plantation, en passant par la coupe des greffons, les activités des ouvriers pépiniéristes viticoles sont aussi diverses que techniques, nécessitant de solides capacités d'adaptation. Pour mieux répondre aux exigences du marché, aux besoins des entreprises, mais aussi aux attentes des salariés, le Fafsea a engagé et piloté un projet de formation dédié aux saisonniers du secteur. « *L'enjeu était de professionnaliser, fidéliser, valoriser le métier, améliorer les pratiques, l'autonomie, l'organisation du travail et, à terme, la qualité des produits* », explique Pierre-Denis Tourette, président du syndicat des pépiniéristes viticoles Drôme-Ardèche.

Théorie et pratique

Portée par l'organisme de formation Les vergers de Maubec – impliqué dans la filière arboricole depuis 1989 –, avec la participation

de la Mutualité sociale agricole (MSA), cette initiative s'est concrétisée par l'élaboration d'un parcours de formation en sept modules correspondant aux diverses missions à remplir au cours d'une saison de travail. Chacun de ces modules d'enseignement, dispensés entre novembre 2011 et juin 2012, a associé théorie et pratique sur le site des entreprises participantes – une dizaine au total – en privilégiant la démonstration et l'apprentissage gestuel. « *Ces formations en situation ont permis de captiver un public n'ayant généralement pas accès aux formations "classiques"*. »

Savoir-faire transférables

Les besoins de main-d'œuvre sont importants dans un contexte local où les secteurs arboricole et viticole ont des saisonnalités complémentaires. Associé au parcours « ouvrier arboricole », cette formation a aussi permis aux 50 sala-

riés bénéficiaires de capitaliser des savoir-faire transférables entre les deux secteurs tout en renforçant leur polyvalence. Les chefs d'équipe ont, quant à eux, reçu une formation sur le management et la transmission des savoirs. ✱

témoignage



PRIVILÉGIER LA NOTION DE PARCOURS

Pierre-Denis Tourette, président du syndicat des pépiniéristes viticoles Drôme-Ardèche

« **L'intérêt du projet a été de privilégier la notion de "parcours" de formation "en situation" sur ces différentes techniques afin de bien faire comprendre que chaque étape de fabrication d'un plant de vigne est essentielle. La qualité doit être irréprochable. Autre point fort : la sensibilisation aux maladies professionnelles avec la MSA (TMS) et au développement durable afin de favoriser la mise en place de stratégies éco-responsables. L'expérience a été très positive pour nous tous et cette année d'autres pépiniéristes ont pris le relais. La généralisation à d'autres filières doit être encouragée.** »



des formations,
des régions



Berger en alpage, l'un des nombreux emplois saisonniers en Rhône-Alpes.

→ RHÔNE-ALPES

Les compétences en avant

>>> Le Fafsea est partenaire d'un dispositif expérimental et unique en France destiné à promouvoir la validation des acquis de l'expérience (VAE) auprès des travailleurs saisonniers.

La région Rhône-Alpes compte plus de 80 000 saisonniers, dont 60 000 travaillent l'hiver dans les stations de ski. Des professionnels qui, comme le souligne Isabelle Bichet, conseillère formation du Fafsea, « passent souvent d'un

statut à un autre et exercent leurs activités sur différents territoires, ce qui ne leur facilite pas l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ». Celle-ci permet, sur la base d'une expérience salariée ou non (bénévolat, volontariat), et éventuellement de formations complémentaires, d'obtenir un diplôme ou un titre reconnu.

PERIPL**, la MSA, Pôle emploi... Un partenariat exceptionnel qui a permis au Fafsea d'affirmer son rôle au sein du comité de pilotage du projet, et de rappeler l'importance du secteur agricole en termes d'emploi.

Appui technique et financier

Une quarantaine de saisonniers, dont Aline et Mathias (voir encadré), ont entamé une VAE, bénéficiant grâce à ce programme d'un accompagnement technique (montage du dossier) et financier (prise en charge de l'ensemble des frais) leur permettant d'envisager leur avenir professionnel sous un autre angle. La dynamique est donc engagée en Rhône-Alpes et le dispositif, expérimental, prêt à être étendu à d'autres régions où les saisonniers sont également très nombreux. *

* Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

** Pôle d'échange, de ressources et d'information sur la pluri-activité et la saisonnalité

Partenariat exemplaire

L'objectif est de « sécuriser les parcours professionnels et favoriser l'émergence de projets personnels », précise la conseillère en Rhône-Alpes où a été déployé un dispositif inédit, spécialement dédié aux saisonniers. « Le Fafsea apporte son expérience au Plan saisonnalité instauré par la Région Rhône-Alpes sur ses huit départements. Il vise à développer la VAE auprès des saisonniers », poursuit Isabelle Bichet. Le dispositif rassemble entre autres partenaires le Conseil régional, la DIRECCTE*, l'association

témoignage

“ BERGERS, NOUS VOULONS FAIRE RECONNAÎTRE NOTRE EXPÉRIENCE ”

Aline Robert et Mathias Jeurre, saisonniers (Saint-Laurent-en-Beaumont)

« Depuis sept ans, nous gardons chaque été un troupeau de moutons de 2 000 têtes et consacrons le reste de l'année à des activités dans les stations de ski ou à la ferme. Grâce aux conseils et au soutien financier de PERIPL et du Fafsea, nous avons pu entamer une VAE. Ce parcours va nous permettre de faire reconnaître notre expérience et de suivre les formations adéquates – en gestion notamment – pour fonder notre propre entreprise agricole. Au-delà de la reconnaissance, c'est une étape essentielle dans la réussite de notre projet professionnel, notamment pour obtenir les fonds d'aide à l'installation. »

→ ÎLE DE LA RÉUNION

Enrichir les savoirs de base des salariés



»»» Pour aider les salariés des Dom à acquérir les connaissances de base, le Fafsea s'est inscrit dans le projet « Dom illettrisme » du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). Une initiative qui porte notamment ses fruits à la Réunion.

Selon une enquête menée en 2008-2009*, 21 % de la population réunionnaise âgée de 16 à 65 ans est en situation d'illettrisme. Cette lacune en connaissances de base reste délicate à aborder et entrave souvent les salariés dans leur vie professionnelle. Des activités aussi quotidiennes qu'indispensables (comme comprendre et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité, compter et contrôler la quantité de marchandises, mettre en œuvre un chantier à partir d'un plan, décrire un dysfonctionnement de machine pour le service maintenance, etc.) ne peuvent ainsi pas être réalisées. Les conséquences de ces carences s'avèrent tout autant problématiques pour l'entreprise – qui subit un ralentissement de son activité ou de ses projets – que pour le salarié – qui peine à accomplir certaines tâches et doit renoncer à toute évolution professionnelle.

La formation « Compétences clés et savoirs de base » permet de lever ces difficultés. Épaulées par le Fafsea et des centres de formation compétents sur ce sujet, les entreprises adhérentes qui le souhaitent peuvent mettre en œuvre les étapes nécessaires au bon déroulement de ce projet : dans un premier temps, il convient de repérer les besoins de l'entreprise, puis de détecter et d'orienter les salariés en difficulté.

Jusqu'à vingt jours de formation en discontinu

On peut ensuite identifier le parcours qui leur convient le mieux et entamer un programme de formation d'une durée pouvant aller jusqu'à vingt jours en discontinu sur des contenus établis en fonction du positionnement et de la progression du salarié. Au final, cette formation leur apportera des connaissances tant en termes de savoirs généraux (lecture, écriture, calcul, repérage dans l'espace et le temps, etc.) que de savoirs appliqués (réglementation, outils informatiques notamment). *

* Enquête IVQ « Information et vie quotidienne » Insee-ANLICI menée en 2008-2009



témoignage



« LAISSER LE TEMPS À L'ASSIMILATION »

Albert Chemtov,
secrétaire général
de la direction régionale
de l'ONF à la Réunion

« Cette formation a permis à huit ouvriers forestiers d'obtenir, en treize semaines, des bases indispensables à l'exercice de leur métier. Nous avons opté pour deux jours de formation hebdomadaire, cette cadence présentant l'avantage de ne pas désorganiser les chantiers et de laisser le temps à l'assimilation des connaissances. Au final, la qualité de la formatrice et le programme se sont avérés pertinents puisque, en dépit de la difficulté pour certains de se rendre sur les lieux de formation, aucun salarié n'a manqué un seul jour et tous ont progressé. »



→ Nouvelle réglementation

LES PERMIS DE CONDUIRE ÉVOLUENT

>>> Conduire un engin agricole, un véhicule isolé ou attelé d'une remorque ou encore un semi-remorque est d'usage courant dans nos secteurs. Dans le cadre d'une évolution européenne (directive de 2006), et depuis la nouvelle réglementation nationale 2011/2012*, il est prévu que de nouveaux permis et filières d'obtention voient le jour à horizon janvier 2013. Le point sur ces modifications qui concernent nouveaux comme anciens détenteurs de permis.

LES CHANGEMENTS DE DENOMINATION

> Le permis E(B) va devenir BE : il permettra la conduite d'un véhicule de la catégorie B attelé d'une remorque > 750 kg et $\leq 3,5$ tonnes, lorsque la masse maximale de l'ensemble est $> 4,25$ tonnes. Lorsque la masse maximale de l'ensemble sera comprise entre 3,5 tonnes et 4,25 tonnes, une simple formation d'une durée de 7 heures sera nécessaire au seul détenteur du permis B. Autres cas de figure : lorsque la remorque n'excède pas 750 kg, le permis B suffit. En revanche, lorsqu'attelée à un véhicule de la catégorie B la remorque excède 3,5 tonnes, la détention des permis C1 et C1E sera nécessaire à tout primo entrant après le 19 janvier 2013. Le permis E(C) devient CE (identique), le E(D) devient DE (identique).

*décret 2011-1475 du 9/11/2011, arrêtés des 20 et 23/04/2012

MASSE MAXIMALE DE L'ENSEMBLE

Pour l'instant, il faut considérer l'addition des sommes figurant aux champs F2 des certificats d'immatriculation du véhicule moteur B et de sa remorque. Cette position pourrait évoluer.

LES NOUVEAUX PERMIS « PETITS VEHICULES LOURDS »

Le permis C1 permet la conduite de véhicules de transport de marchandises $> 3,5$ tonnes et $\leq 7,5$ tonnes. Comme pour le permis C, le C1 permet d'atteler une remorque ≤ 750 kg. Lorsque la remorque dépasse 750 kg, il faut envisager le permis C1E.

L'ÂGE MINIMAL NÉCESSAIRE ?

Pour les « petits permis lourds marchandises » (C1, C1E, BE), il faut avoir au moins 18 ans. Pour les « petits permis voyageurs », il faut avoir au moins 21 ans. Pour les autres permis, l'âge minimum diffère selon le cursus envisagé (voir page 23).

19 janvier 2013

C'est la date d'entrée en vigueur prévue pour les nouveaux permis de conduire, qui sera effective le 1^{er} février 2013 pour passer les nouvelles épreuves.

Pour en savoir

Dans le cadre du plan interentreprises, les actions de formation font l'objet d'un agrément régional. Les inscriptions se font auprès de centres agréés référencés par le Fafsea (à demander à la délégation régionale de votre territoire). À savoir : le Fafsea propose aussi un accompagnement hors plan interentreprises. Contact : http://www.fafsea.com/deleg_regionales/deleg_index.php

Un format « carte de crédit »

Le nouveau permis sera, entre autres, doté d'une puce électronique et d'une bande de lecture optique, comme une carte de crédit. Dates d'entrée en vigueur : <http://www.service-public.fr/actualites/002083.html>

Le saviez-vous ?

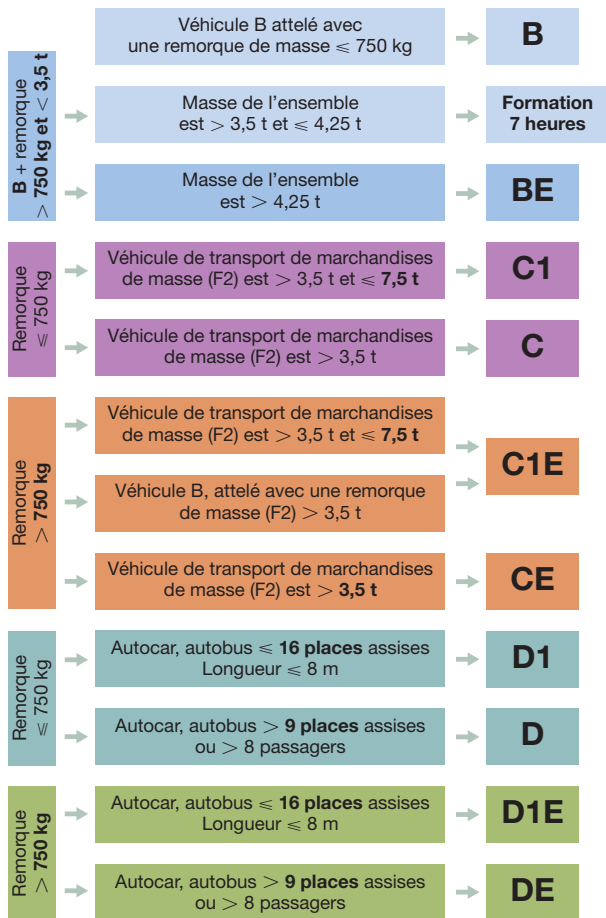
→ **Concernant les transports spécialisés, pas de changement à signaler.**

Cf. les fiches pratiques du *Fafsea Infos* n° 92, p. 23-24.

Et pas de changement non plus pour les FIMO-FCO !

Cf. le dossier du *Fafsea Infos* n° 90.

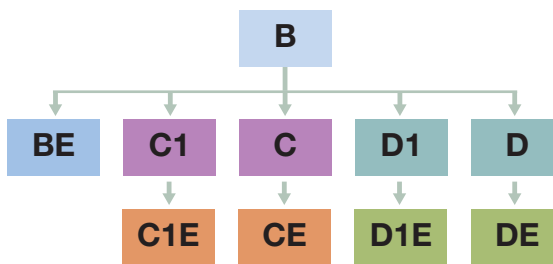
À compter du 19 janvier 2013...



→ Masse de l'ensemble

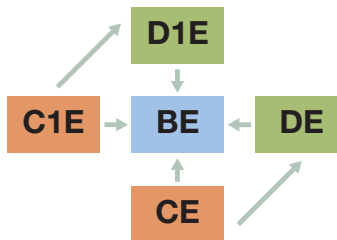
Voir le certificat d'immatriculation (carte grise) pour trouver la masse d'ensemble: additionner les chiffres des champs « F2 » de chaque certificat d'immatriculation.

→ Les filières



Exemple: pour obtenir le permis CE, il faut être détenteur des permis B et C.

→ Les équivalences*



* Sous réserve de détenir le permis antécédent. Exemple: on obtient le permis DE par équivalence du permis CE (sous réserve de détenir le permis D).

→ Les âges

L'âge minimum diffère, selon le cursus envisagé par le candidat :	C/CE	D/DE	C1/C1E	D1/D1E	BE
Permis « sec »	21	24	18	21	18
Permis + FIMO	21	21*	Pas de FIMO, de titre ou de diplôme (pour l'heure)		
Titre professionnel ou diplôme de conducteur routier	18	21			

* Conduite limitée sur des lignes régulières qui ne dépassent pas 50 km.

Source: groupe ECF (École de conduite française) - Ph. Bossey
Données non contractuelles susceptibles d'évolutions réglementaires

Cas particuliers: un candidat qui réussit une partie de son épreuve (exemple hors circulation) avant le 19/01/2013 conserve le bénéfice de celle-ci après cette date et n'a pas à la repasser. En revanche, un candidat qui l'échoue avant le 19/01 et qui doit la repasser après cette date le fera selon les nouvelles règles. D'autre part, pour l'heure, le législateur n'a pas prévu

de FIMO pour les petits permis lourds (C1, D1). Enfin, concernant l'âge minimal, il existe quelques cas particuliers: → permis lourds (C et CE): 21 ans minimum, sauf si le candidat envisage de passer un titre professionnel de conducteur routier (âge abaissé à 18 ans); → permis lourds de transport en

commun (D et DE): 24 ans minimum, sauf si le candidat envisage un « titre professionnel de conducteur routier » (âge abaissé à 21 ans), et s'il envisage un parcours permis + FIMO, l'âge est également abaissé à 21 ans, mais restreint à la conduite sur des lignes régulières qui ne dépassent pas 50 km jusqu'à l'expiration de ses 23 ans.



C'est en travaillant en Californie que Michel Chapoutier a pris conscience que la France devait développer des « vins du terroir » et non pas des « vins techniques ».



En biodynamie, nous avons besoin de beaucoup de main-d'œuvre, mais nous avons du mal à recruter.

Par respect du terroir

>>> Précurseur de la viticulture biodynamique, Michel Chapoutier a su tirer de ses domaines familiaux des vins d'exception.

MICHEL CHAPOUTIER

1990
Rachète la maison Chapoutier

1991
Se convertit à la biodynamie

1994
Premières « Vendanges du cœur »

1995
Découvre l'Australie et y achète peu de temps après quatre domaines (150 ha au total)

Aujourd'hui
La maison Chapoutier produit 8 millions de bouteilles par an (contre 450 000 en 1990)

Lorsque Michel Chapoutier rachète à son grand-père les domaines viticoles familiaux, en 1990, il n'a que 25 ans et la maison est proche de la banqueroute. Depuis, il en a fait un empire de 500 hectares – réparti entre la France et l'Australie – qui réalise 22 millions d'euros de chiffre d'affaires. Le jeune homme n'a pas fait de grande école de gestion : autodidacte, il a juste suivi son intuition. « J'ai commencé à travailler en Californie, raconte-t-il.

C'est là que j'ai pris conscience que nous ne devons pas, en France, nous battre sur le même terrain que les vins du nouveau monde (des vins techniques), mais au contraire développer des vins exprimant pleinement leurs terroirs. » Dès 1991, il se convertit donc à la biodynamie et se positionne sur les vins très haut de gamme.

Former les jeunes

Être à la tête d'une si grosse entreprise n'a pas occulté le profond humanisme de Michel Chapoutier. En 1993,

il crée l'association Vins & Santé, qui organise chaque année les « Vendanges du cœur » pour encourager au don de moelle osseuse. Peu de temps après, il lance les étiquettes de bouteille en braille. Et, concerné par l'avenir de sa profession, il travaille aujourd'hui à la création d'un pôle de formation viticole. « Dans notre secteur, nous avons du mal à recruter, déplore-t-il. Les jeunes rechignent à s'orienter vers les métiers agricoles. Le problème est que les exploitants travaillent de plus en plus avec des sous-traitants pour des tâches précises (taille, vendange...). Les salariés sont rares à maîtriser toute la chaîne de production. Or, avec cette expertise, ils pourraient bénéficier d'une meilleure qualification et d'une meilleure rémunération. Nous, producteurs de vins de prestige, sommes prêts à valoriser le personnel qualifié. » *