

### Liste des actions

**Action n°1.1** : Accompagner les agriculteurs avec des « **points de carrière** » **obligatoires** en étant à l'écoute de leurs aspirations et besoins pour redonner du sens à leur projet global **et anticiper la transmission**

**Action n°1.2** : Mise en place d'une organisation commune entre structures agricoles à même de répondre aux questions des agriculteurs en matière de **gestion administrative et de dispositifs d'accompagnement financier**

**Action n°1.3** : Mise en place dans chaque département **d'une structure employeuse de main d'œuvre** en charge de la réalisation de **tâches administratives** et pouvant être mobilisée par les agriculteurs

**Action n°1.4** : Recenser et adapter le cas échéant les **formations à la gestion et l'organisation des tâches administratives** afin qu'elles répondent au mieux aux besoins des agriculteurs

**Action n°1.5** : Développer le **mentorat** pour conforter les agriculteurs dans leur posture de **chef d'entreprise**

**Action n°1.6** : Offrir un « **premier accompagnement** » aux agriculteurs sur le **recrutement et la fidélisation de leurs salariés** en échange d'un engagement à se former sur ces deux sujets

**Action n°1.7** : Recenser et adapter le cas échéant les **formations à la gestion et l'organisation du temps de travail** afin d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle aux agriculteurs

**Action n°1.8** : Tester ses idées / ses pratiques de **changement**

**Action n°1.9** : Développer une **plateforme** permettant de rendre accessible l'information sur les **nouvelles pratiques, les essais, les fermes innovantes**

**Action n°1.10** : Valoriser les **collectifs d'agriculteurs** et diffuser largement **leurs pistes d'adaptation/solutions/innovations**

**Action n°1.11** : Evaluer le **niveau d'attractivité des métiers** de conseil aux agriculteurs et **l'adéquation des formations** avec les **besoins** du terrain, dans un objectif de répondre, au mieux, aux besoins des agriculteurs

**Action n°1.12** : Former les conseillers d'un territoire à **l'analyse globale et individualisée** d'une exploitation et **cultiver l'interconnaissance** et la **transversalité** entre les structures de conseil d'un territoire

## **ACTION N°1.1**

Accompagner les agriculteurs avec des « **points de carrière** » **obligatoires** en étant à l'écoute de leurs aspirations et besoins pour redonner du sens à leur projet global **et anticiper la transmission**

### **Problématique**

61% des agriculteurs évoquent une perte de sens pour leur métier durant ces 5 dernières années (perte de sens vis-à-vis de la société, manque de reconnaissance et image dégradée du métier, manque de valorisation des productions, isolement face aux difficultés, etc.). A cause de cette perte de sens, une proportion non négligeable souligne leur volonté d'arrêter tout ou partie de l'activité agricole (23%). Un accompagnement centré sur les aspirations des agriculteurs semble donc essentiel pour aider ces-derniers à retrouver l'envie de pratiquer leur métier et contribuer à limiter les réorientations.

En outre, le sujet de la dégradation de la santé psychique est ressorti de façon spontanée dans l'enquête Imaginer demain – Agir maintenant. En effet, 45 répondants l'ont mentionnée comme faisant partie de leur réalité quotidienne : stress, fatigue, charge mentale, isolement social, manque de temps pour sa propre famille et des loisirs. Dans une profession, où le taux de suicides interpelle et où de nombreux agriculteurs souffrent de mal-être, cette action est proposée afin que les agriculteurs en souffrances et les personnes qui les côtoient puissent être rapidement appuyés.

### **Objectifs**

- Permettre aux agriculteurs de prendre du recul afin de repenser leurs envies, aspirations et leur projet de manière globale pour lui redonner du sens.
- Permettre aux agriculteurs d'être accompagnés et de rompre avec l'isolement de la prise de décision.
- Anticiper et faciliter les transmissions d'exploitation.

### **Description de l'action**

- Mettre en place à l'échelon régional un service d'accompagnement personnalisé permettant de faire des bilans réguliers et sur mesure par une écoute active sur les attentes, les besoins, les difficultés de l'exploitant quant à son environnement de travail.
- Contacter systématiquement chaque exploitant à 5 ans après son installation afin de faire un premier point de situation en évaluant les risques.
- Contacter ensuite tous les 10 ans pour faire des points d'évolution de carrière.

## **ACTION N°1.2**

Mise en place d'une organisation commune entre structures agricoles à même de répondre aux questions des agriculteurs en matière de **gestion administrative et de dispositifs d'accompagnement financier**

### **Problématique**

69% des agriculteurs signalent des difficultés humaines, parmi eux 88% déclarent subir une surcharge administrative et 54% d'entre eux n'ont jusqu'à présent trouvé aucune solution. Au-delà de cette lourdeur administrative, de nombreux agriculteurs méconnaissent les dispositifs d'aides existants (permanents ou conjoncturels). Ils ne peuvent donc pas bénéficier de l'ensemble des soutiens auxquels ils auraient droit. De plus, les agriculteurs déplorent la difficulté à contacter en direct les structures para-agricoles quand ils rencontrent une difficulté d'ordre administrative. Il semble donc nécessaire de mieux faire connaître les dispositifs d'aide et également de remettre du contact humain pour appuyer les agriculteurs sur ces sujets.

En parallèle, le sujet de la dégradation de la santé psychique est ressorti de façon spontanée dans l'enquête Imaginer demain – Agir maintenant. En effet, 45 répondants l'ont mentionnée comme faisant partie de leur réalité quotidienne : stress, fatigue, charge mentale, isolement social, manque de temps pour sa propre famille et des loisirs.

### **Objectifs**

- Proposer aux agriculteurs un contact unique, commun aux différentes organisations agricoles, afin de répondre à leurs questions administratives (dossier demande d'aide, classement, archivage, réglementation, déclarations, fiscal/social, assurance...) et de leur proposer un accompagnement en cas de mal-être.
- Porter à connaissance des agriculteurs les différents dispositifs d'accompagnements financiers existants afin de garantir une équité d'accès à tous.

### **Descriptif de l'action**

- Définir le contact unique à communiquer aux agriculteurs et recenser les compétences administratives disponibles dans les différentes structures afin que l'agriculteur puisse être réorienté vers la personne à même de répondre au mieux à ses questions.
- Recenser les dispositifs d'accompagnement financier existants auprès des différents financeurs en région, et créer un outil informatique en ligne accessible aux agriculteurs, conseillers, structures.
- Proposer en plus une écoute et un appui aux agriculteurs (ou à un tiers qui constate le mal-être chez un agriculteur) avec un relais de proximité joignable (département) compétent sur les dimensions humaines (détresse psychologique, burn-out, dépression...).

### **Point de vigilance**

- Mise en commun des dispositifs et des contacts.
- Numéro vert joignable et réactif et renvoi vers des contacts pertinents.
- Garantir la confidentialité.

## **ACTION N°1.3**

Mise en place dans chaque département **d'une structure employeuse de main d'œuvre** en charge de la réalisation de **tâches administratives** et pouvant être mobilisée par les agriculteurs

### **Problématique**

D'après le questionnaire diffusé dans le cadre de ce projet, 88% des agriculteurs répondants déclarent avoir des difficultés en lien avec une surcharge administrative.

Ces difficultés entraînent des situations de stress aigu et de sentiment de solitude face à cette « surcharge administrative ». Il semble donc essentiel de proposer des solutions pour permettre aux agriculteurs de pallier cette difficulté.

### **Objectifs**

- Soulager les agriculteurs de leur surcharge administrative et ainsi leur permettre de se concentrer sur d'autres activités qui sont au cœur de leur métier.

### **Description de l'action**

- Définir le besoin précis des agriculteurs en matière de « tâches administratives » (dossier demande d'aide, classement, archivage, réglementation, déclarations, fiscal/social, assurance...) afin de recruter des salariés en mesure de répondre à ces derniers.
- Proposer à des agriculteurs un salarié administratif à temps partagé avec plusieurs adhérents.
- Assurer une communication large afin de faire connaître cette structure et le contour de l'accompagnement proposé : réalisation de supports de communication (plaquette), diffusion (presse agricole, mailing,).

### **Point de vigilance**

- Pouvoir assurer les coûts et le recrutement.
- Garantir la confidentialité.

## **ACTION N°1.4**

Recenser et adapter le cas échéant les **formations à la gestion et l'organisation des tâches administratives** afin qu'elles répondent au mieux aux besoins des agriculteurs

### **Problématique**

Même problématique que l'action n°1.2.

### **Objectifs**

- Faciliter la gestion des tâches administratives pour les agriculteurs souhaitant les réaliser eux-mêmes.

### **Description de l'action**

- Recenser les offres de formations existantes et les prescripteurs : Sont-elles suffisantes? Sont-elles adaptées aux contraintes de temps, de disponibilités ?
- Adapter le cas échéant l'offre de formation afin de tenir compte des différents aspects de résistance et de freins à la gestion administrative (psychologiques, organisationnels...), en mobilisant des intervenants pluridisciplinaires.
- Adapter en tant que de besoin les méthodes pédagogiques : à distance ou en présentiel ; en alternant la formation en collectif ; l'accompagnement individualisé avec un conseiller ; et les échanges entre pairs.
- Proposer le développement d'un Appel d'Offre Spécifique sur ce thème pour permettre une meilleure rentabilité des centres de formation et permettre l'innovation dans les modalités pédagogiques.
- Intégrer une séquence dans les formations de l'enseignement agricole pour sensibiliser les apprenants, futurs chefs d'entreprise.
- Construire un argumentaire adapté et étayé pour valoriser ces formations et souligner leur plus-value par rapport aux stagiaires (malgré le sujet peu attractif) et élaborer des supports de communication variés (vidéos, témoignages...).

### **Point de vigilance**

- Ne pas négliger le séquençage, la progressivité et la personnalisation du programme de formation.

## **ACTION N°1.5**

Développer le **mentorat** pour conforter les agriculteurs dans leur posture de **chef d'entreprise**

### **Problématique**

Le sujet de la dégradation de la santé psychique est ressorti de façon spontanée dans l'enquête du projet « Imaginer demain – Agir maintenant ». En effet, 45 répondants l'ont mentionnée comme faisant partie de leur réalité quotidienne : stress, fatigue, charge mentale, isolement social, manque de temps pour sa propre famille et des loisirs. Dans une profession, où le taux de suicides interpelle et où de nombreux agriculteurs souffrent de mal-être, cette action est proposée afin de les aider à prévenir ces risques psychosociaux ou les aider à en sortir en commençant par rompre l'isolement.

### **Objectifs**

- Eviter l'isolement, le repli sur soi.
- Anticiper les difficultés d'ordre professionnel et/ou privé et conforter un épanouissement personnel.
- Mieux armer les agriculteurs, chefs d'entreprise face à la complexité de l'évolution de leur secteur professionnel.

### **Description de l'action**

- Etablir le cahier des charges de ce mentorat et faire le lien avec le « Parcours attentionné » réalisé par la MSA pour les Jeunes Agriculteurs pendant les 3 premières années, avec des contacts réguliers, accompagnement transversal (social, prévention, sécurité). Ce mentorat est destiné à tout agriculteur volontaire afin de le conforter dans sa posture de chef d'entreprise face à la complexité de l'évolution de leur secteur professionnel, et ainsi, pouvoir librement échanger sur ses difficultés avec un tiers de confiance. Il s'agirait de cibler prioritairement les personnes nouvellement installées ou en situation d'isolement. Exemple : viser 25% d'agriculteurs nouvellement installés par an.
- Sélectionner recruter et former des mentors, d'origine agricole ou non, qui connaissent le monde de l'entreprise.
- Communiquer sur ce dispositif via des témoignages d'agriculteurs afin de le déployer auprès d'agriculteurs.
- Faire évoluer le dispositif sur la base des retours des « bénéficiaires » afin de l'améliorer en continu.

### **Point de vigilance**

- Rémunérer les mentors.

## **ACTION N°1.6**

Offrir un « **premier accompagnement** » aux agriculteurs sur le **recrutement et la fidélisation de leurs salariés** en échange d'un engagement à se former sur ces deux sujets

### **Problématique**

69% des agriculteurs signalent des difficultés humaines, parmi eux, 90% déclarent avoir des problèmes pour trouver et garder de la main d'œuvre qualifiée pour les appuyer sur leurs exploitations agricoles. 40% de ces agriculteurs, avec des problèmes de main d'œuvre, déclarent n'avoir aucune solution pour remédier à ce problème. Ce problème de recrutement et fidélisation peut engendrer de nombreux désagréments : augmentation des heures effectuées et de la pénibilité au travail, renforcement de l'isolement, frein aux ambitions de développement... Une action pour appuyer les exploitants sur cette problématique paraît nécessaire et urgente.

### **Objectifs**

- Réduire les emplois vacants et le turn-over dans les exploitations.
- Améliorer la qualité de vie des agriculteurs en diminuant leur charge de travail.

### **Description de l'action**

- Accompagner les agriculteurs dans le recrutement et la fidélisation de leurs salariés, tout en les incitant à se former via un premier accompagnement gratuit conditionné à une formation. Cet accompagnement, couplé d'une formation, permettra aux exploitants de devenir de meilleurs recruteurs et employeurs.
- Le contour de l'offre d'accompagnement au recrutement et à la fidélisation intègre : l'analyse des besoins (temps de travail, diversités des tâches, saisonnalité) ; la fiche de poste, profil ; la rédaction et la diffusion de l'offre ; l'entretien d'embauche, posture d'employeur.

### **Point de vigilance**

- Créer les conditions d'attractivité « côté employeur » : rémunération, flexibilité, intéressement, délégation de responsabilité, définition précise des missions et de leurs contours, formation continue.
- Former les conseillers.

## **ACTION N°1.7**

Recenser et adapter le cas échéant les **formations à la gestion et l'organisation du temps de travail** afin d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle aux agriculteurs

### **Problématique**

Même problématique que l'action n°1.6.

### **Objectifs**

- Permettre aux agriculteurs d'améliorer leur gestion du temps de travail et ainsi contribuer à leur assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Prévenir des risques psychosociaux sur les exploitations.

### **Description de l'action**

- Faire un état des lieux de l'offre de formation existante.
- Intervenir dans les formations professionnelles (lycée agricole) pour sensibiliser aux questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et la gestion de la charge de travail. Sensibiliser également les formateurs/enseignants des établissements d'enseignement agricole.
- Sensibiliser les conseillers installation, animateurs PAI (Point Accueil Installation).
- Adapter l'offre de formation sur l'organisation du temps de travail, à même de contribuer à renforcer l'équilibre professionnel/personnel, destinées aux personnes en parcours d'installation et aux agriculteurs en place.
- Etablir un support de formation ludo-pédagogique qui valorise des outils d'aide au diagnostic et à la recherche de solutions (ex. calculatrice temps de travail).
- Rencontrer les cellules mal-être des DDT, réseau sentinelle de la MSA.
- Contacter les agriculteurs qui pourraient en avoir besoin pour avis, test et ajustement de l'offre (cibler les agriculteurs en situation de mal-être et les nouveaux installés).



## **ACTION N°1.8**

Tester ses idées / ses pratiques de **changement**

### **Problématique**

Les innovations proviennent régulièrement du terrain et des agriculteurs eux-mêmes. Malheureusement, de nombreux paramètres freinent les agriculteurs dans leurs démarches innovantes et leurs évolutions : manque de temps, besoin d'une sécurité économique, manque d'un appui pour passer le pas... Il semble donc nécessaire de proposer une action pour mettre les agriculteurs dans de meilleures dispositions pour tester leurs idées.

### **Objectifs**

- Inciter les agriculteurs au changement et à l'innovation en leur fournissant un accompagnement technique et financier.

### **Description de l'action**

- Définir une enveloppe pour financer le temps d'expert accompagnant techniquement les agriculteurs et une autre pour amortir la prise de risque de ceux dont les projets auront été retenus.
- Identifier un comité de sélection des projets.
- Créer un formulaire à compléter par les agriculteurs pour une demande d'aide pour leur projet d'innovation (surface de l'essai, descriptifs des idées de changement significatif, évaluation du coût).
- Identifier les experts mobilisés pour apporter méthodes, protocoles, observation des résultats de la démarche (gratuit pour les agriculteurs).
- Communiquer autour des résultats de ces essais individuels pour en faire profiter le plus grand nombre.

### **Point de vigilance**

- Couvrir les risques économiques que prend l'agriculteur dans le cadre du projet d'expérimentation.
- Faire confiance à l'agriculteur pour mener à bien le projet.

## **ACTION N°1.9**

Développer une **plateforme** permettant de rendre accessible l'information sur les **nouvelles pratiques, les essais, les fermes innovantes**

### **Problématique**

Les agriculteurs et les conseillers ne sont pas toujours informés des pratiques nouvelles et/ou innovantes. Certains agriculteurs essaient, eux-mêmes, des solutions nouvelles, en parallèle, des projets d'expérimentations sont conduits sur le territoire mais les résultats ne sont pas suffisamment valorisés et diffusés (cf. résultats du questionnaire réalisé dans le cadre du projet).

Une chaine permettant les podcasts serait accessible à tous types d'agriculture (conventionnelle, raisonnée, HVE, Agriculture Biologique, de conservation, agroécologique...) afin de les décloisonner. Le podcast est un format qui se développe de plus en plus, il pourrait permettre d'accroître la diffusion de ces innovations.

### **Objectifs**

- Diffusion et partage des solutions et pratiques intéressantes et /ou innovantes.

### **Description de l'action**

- Création d'une chaine de podcast/vidéo inter-structures pour partager et diffuser leurs résultats d'essais ou initiatives individuelles tout type d'agriculture confondu à destination des agriculteurs et conseillers. Les résultats sont systématiquement reliés à une proposition de contact (conseillers) pour approfondir les résultats et l'appliquer au système de l'agriculteur.
- Création d'une cartographie multi-partenariale pour les conseillers qui recense les exploitations références et/ou innovantes par thématiques.

### **Point de vigilance**

- Ergonomie de l'outil : plateforme pour cartographie, Podcast via application ?
- Essoufflement de la démarche.

## **ACTION N°1.10**

Valoriser les **collectifs d'agriculteurs** et diffuser largement **leurs pistes d'adaptation/solutions/innovations**

### **Problématique**

Des initiatives individuelles de pistes d'adaptations/d'innovations sont testées à l'échelle des exploitations, voire, des groupes d'agriculteurs mais les résultats ne sont pas valorisés à grande échelle. Certains agriculteurs craignent de tester de nouvelles pratiques (prise de risque, changement des habitudes) et par manque de références ne franchissent pas le cap.

De nombreux groupes d'agriculteurs (qui couvrent diverses filières et thématiques) sont existantes en BFC (UETA, GVA, GED, GIEE, Syndicat, Associations, CUMA, Coopératives, Club...), il semble donc pertinent de se rapprocher de ces groupes afin d'identifier leurs solutions et/ou pratiques intéressantes et/ou novatrices afin de les diffuser largement. Or, pour que ces groupes acceptent de témoigner, une contrepartie doit leur être proposée afin que ce projet soit « gagnant-gagnant ».

### **Objectifs**

- Faire émerger des actions innovantes ou des pistes d'adaptations mises en place en région BFC par des collectifs de travail.
- Partager et valoriser leurs expériences, afin de témoigner auprès des agriculteurs de leur faisabilité et communiquer sur les références technico-économiques.

### **Description de l'action**

- Prendre contact avec l'ensemble des groupes identifiés en région (UETA, GVA, GED, GIEE, Syndicat, Associations, CUMA, Coopératives, Club), en matière d'adaptation face au changement climatique, décarbonation, réduction des intrants... et les questionner sur leurs travaux et les éventuelles innovations et/ou pratiques intéressantes qu'ils pourraient partager.
- Leur proposer de témoigner sur ces pratiques/solutions sous forme de vidéos/podcasts, ou de journées portes ouvertes.
- En contrepartie de ce témoignage, les agriculteurs du groupe pourraient bénéficier d'une intervention d'un expert sur le sujet de leur choix. Cette intervention pourrait alimenter la dynamique de l'adaptation et de l'innovation et aboutir à de nouvelles solutions.

## **ACTION N°1.11**

Evaluer le **niveau d'attractivité des métiers** de conseil aux agriculteurs et **l'adéquation des formations** avec les **besoins** du terrain, dans un objectif de répondre, au mieux, aux besoins des agriculteurs

### **Problématique**

Les diverses structures para-agricoles rencontrent des difficultés à recruter des conseillers et le turn-over est important. De plus, les conseillers sont souvent spécialisés dans un domaine particulier et leur capacité d'analyse globale se développe avec l'expérience de terrain. Aussi certains agriculteurs déplorent-ils de ne pas trouver un niveau d'expertise « suffisant » pour répondre à leurs problématiques.

### **Objectifs**

- Limiter le turn over des conseillers, développer leurs compétences d'analyse globale des systèmes pour acquérir un niveau d'expertise significatif permettant d'accompagner les agriculteurs en tout point.
- Redonner de l'attractivité au métier de conseiller.

### **Description de l'action**

- Enquêter pour connaître les projets, attentes et profils : des étudiants dès la formation, des conseillers en poste, des employeurs de conseillers voire des besoins des agriculteurs sur le terrain.
- Identifier les motivations pour réaliser le métier, ce qui le rend attractif, ce qui explique le turn-over important, les besoins des conseillers pour accompagner les agriculteurs et s'adapter à leurs attentes, la rémunération attendue, les compétences indispensables aux conseillers (formation VS besoins dans l'exercice du métier).

## **ACTION N°1.12**

Former les conseillers d'un territoire à **l'analyse globale et individualisée** d'une exploitation et **cultiver l'interconnaissance** et la **transversalité** entre les structures de conseil d'un territoire

### **Problématique**

Les conseillers sont souvent spécialisés dans un domaine particulier et leur capacité d'analyse globale se développe avec l'expérience de terrain d'après les réponses aux questionnaires des conseillers. Aussi les jeunes conseillers se sentent-ils parfois démunis lorsqu'ils doivent avoir une vision globale d'une exploitation et prendre de la hauteur par rapport à certaines situations. Cette même enquête a mis en évidence que chaque structure possède des expertises particulières qui sont méconnues des conseillers des autres structures. Ainsi, les conseillers éprouvent des difficultés à contacter les structures/personnes adéquates pour trouver des solutions face aux problématiques qu'ils rencontrent.

### **Objectifs**

- Etre à l'écoute et comprendre les besoins des agriculteurs pour mobiliser les compétences adéquates.
- Former les conseillers à mieux accompagner l'évolution et les changements dans la carrière des agriculteurs et des agri-ruraux et savoir adopter une posture adéquate d'accompagnement des personnes.
- Favoriser la mobilisation de compétences complémentaires présentes auprès d'autres structures/acteurs du territoire.

### **Description de l'action**

- Identifier les différents acteurs de l'accompagnement des agriculteurs sur un territoire donné (Chambres d'agriculture, ONVAR, Structures de l'ESS, Structures para-agricoles spécialisées...).
- Organiser un séminaire d'interconnaissance et de formation avec un intervenant spécialisé sur les postures de l'accompagnant pour les conseillers des différentes structures d'accompagnement agricole d'un territoire (à renouveler périodiquement).
- Elaborer les bases d'une culture commune et les matérialiser dans une charte des conseillers évolutive.
- Mettre en place des temps réguliers d'échanges entre pairs de la pratique professionnelle, qui prend en compte tous les aspects du projet, à l'échelon local.
- Créer et mettre à jour un annuaire / une cartographie des structures de l'accompagnement et de leurs compétences au niveau local et régional.

### **Point de vigilance**

- Réussir à mettre en place une réelle coopération entre les structures.