



Expérimentation de la formation New European Agri Manager Bilan – Septembre 2008

Synthèse d'enquête sur les publics, la mise en œuvre de la formation et l'évaluation des bénéficiaires

I – LES PUBLICS

Typologie des publics	<p>Les publics sont très différents selon les partenaires ;</p> <p>Les profils varient selon :</p> <ul style="list-style-type: none">• Leur âge : 19 ans à 50 ans• Leur niveau d'étude : tous les niveaux d'étude sont représentés (du CAP au diplôme universitaire)• Leur domaine de formation initiale : agriculture, industrie agro alimentaire, commerce, économie et gestion, zootechnie• Leur situation professionnelle (demandeur d'emploi ou salarié);• Leur projet professionnel : reprise d'exploitation agricole, création d'entreprise, gestion d'une ou plusieurs entreprises <p style="text-align: center;">Pour l'ensemble des partenaires l'expérimentation de la formation n'a concerné que des repreneurs potentiels d'exploitations agricoles ou horticoles.</p> <p>Le nombre de personnes formé varie selon les partenaires. Près de 80 personnes ont suivi la formation expérimentée</p> <ul style="list-style-type: none">• Espagne : 34 bénéficiaires• Italie : 8 bénéficiaires• France : 16 bénéficiaires• Roumanie H.VASILIU : 19 bénéficiaires• Roumanie ADAMACHI : 24 bénéficiaires• Hongrie : 13 bénéficiaires• Belgique : 32 bénéficiaires
Leurs attentes	<p>Les attentes des bénéficiaires dépendent de leur profil, de leur projet professionnel.</p> <ul style="list-style-type: none">• Certaines personnes étaient en poste dans une exploitation et exprimaient des besoins techniques précis tels que la traçabilité pour la Belgique et l'Espagne, ou l'acquisition de nouvelles compétences (gestion économique, commercialisation, stratégie, organisation du travail) nécessaires pour rendre une entreprise performante permettant d'assurer le revenu

	<p>d'une famille évitant ainsi pour certains partenaires une grande précarisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certains avaient des projets d'installation identifiés. La formation permettait pour eux d'atteindre les compétences nécessaires à l'installation. Pour certains partenaires, la certification officielle délivrée par l'Etat (Ministère de l'Agriculture en France, Université en Hongrie...) est indispensable à l'obtention des aides et des crédits nécessaires à l'installation. • Certains bénéficiaires étaient en recherche d'emploi ou en formation initiale et recherchaient à acquérir des compétences pratiques pour exercer un métier d'Agri Manager sans réel projet d'installation
Leurs motivations pour choisir la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Formation innovante • Une réponse à leurs besoins (acquisition de compétences, de certification, ou d'emploi) • Poursuite de leur parcours de formation dans le même établissement
Apport du partenariat transnational	<ul style="list-style-type: none"> • Pour cette première expérimentation, la dimension transnationale n'a pas été un critère déterminant dans le choix du public • Néanmoins, la dimension transnationale de la formation constitue pour des stagiaires une opportunité de réaliser des stages en Europe et créer des réseaux (Italie, Hongrie, France)
Evolutions à envisager pour la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Le contenu et les méthodes utilisées peuvent être adaptés aux besoins du public • Le public cible peut être élargi en adaptant la durée de formation (à leur disponibilité, à leur statut, à leur projet professionnel, à leurs besoins d'apprentissage)

II – CONTENU PEDAGOGIQUE ET MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION

<p>Organisation de la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Généralement, la formation a été expérimentée au sein des organismes partenaires, avec l'appui de l'équipe pédagogique existante. Les professeurs étaient tous qualifiés dans leur domaine d'enseignement et experts dans le domaine agricole et/ou horticole) • Seul SERIFO a uniquement géré et coordonné l'ingénierie de la formation puis confié l'enseignement à des intervenants extérieurs identifiés au niveau national. • Dans certains cas, l'expérimentation s'est basée sur une formation existante (à l'Université en Hongrie et au CNPH en France) qu'il s'est agit d'enrichir avec l'approche globale basée sur les 4 modules et avec l'approche transnationale et européenne. • Quelques cours à distance ont été réalisés (ADAMACHI en Roumanie) 																					
<p>Adaptations nécessaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quelques partenaires ont dû recentré la formation sur des modules apparaissant comme essentiels aux besoins des bénéficiaires (c'est la cas du CARAH et de SERPA qui forment essentiellement des agriculteurs en activité, principalement issu d'entreprises familiales ;ils ont alors remplacé le module Ressources Humaines par le module qualité qui est essentiel actuellement au vu des évolutions de législation en cours) • Des adaptations ont été effectuées au niveau de la durée de programmation de la formation. En effet, une fois les stagiaires sélectionnés et leurs besoins connus, il est apparu que parfois la durée de formation (le plus souvent dans la partie théorique) était trop longue au regard de la disponibilité des bénéficiaires (c'est le cas de VASILIU en Roumanie). 																					
<p>Durée des modules</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>EJA HONGRIE</th> <th>SERIFO Italie</th> <th>SERPA Espagne</th> <th>ADAMACHI ROUMANIE</th> <th>CARAH Belgique</th> <th>VASILIU ROUMANIE</th> <th>CNPH FRANCE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Formation 240 h Stage 70 h</td> <td>Formation 112 h Stage 3 mois</td> <td>Formation 30 % Stage 70 %</td> <td>Formation 144 h Stage 336 h</td> <td>Formation 60 h par module + de 50% en entreprise</td> <td>Formation 60 h Stage 120 h</td> <td>Formation 360h Stage 315 h</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	EJA HONGRIE	SERIFO Italie	SERPA Espagne	ADAMACHI ROUMANIE	CARAH Belgique	VASILIU ROUMANIE	CNPH FRANCE	Formation 240 h Stage 70 h	Formation 112 h Stage 3 mois	Formation 30 % Stage 70 %	Formation 144 h Stage 336 h	Formation 60 h par module + de 50% en entreprise	Formation 60 h Stage 120 h	Formation 360h Stage 315 h							
EJA HONGRIE	SERIFO Italie	SERPA Espagne	ADAMACHI ROUMANIE	CARAH Belgique	VASILIU ROUMANIE	CNPH FRANCE																
Formation 240 h Stage 70 h	Formation 112 h Stage 3 mois	Formation 30 % Stage 70 %	Formation 144 h Stage 336 h	Formation 60 h par module + de 50% en entreprise	Formation 60 h Stage 120 h	Formation 360h Stage 315 h																
<p>Apport du partenariat transnational</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le principal apport du partenariat est la création d'outils communs et harmonisés qui sont le résultat de la démarche concertée pour définir le profil du manager et le contenu d'une formation nouvelle • La dimension européenne du partenariat a apporté une crédibilité certaine à l'expérimentation de la formation. Elle garantissait pour l'ensemble des partenaires la prise en compte des législations européennes dans le domaine agricole dans des exigences économiques actuelles • Pour certains partenaires, il s'agissait d'une première expérience de coopération européenne sur une période de 2 ans, qui a permis d'échanger – de manière fort enrichissante pour tous – des pratiques professionnelles sur l'enseignement, la pédagogie, l'ingénierie de formation.. 																					

	<ul style="list-style-type: none"> • L'apport financier du partenariat européen a permis d'étoffer la recherche méthodologique, l'offre de formation et de la développer
<p>Perspectives</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Davantage de stage en entreprise semble approprié à l'objectif de la formation : former des futurs managers. En effet, l'aspect pratique de la formation est essentielle. • De plus, il serait opportun de développer la mobilité des stagiaires en Europe (en incluant dans le formation un volet stage dans une entreprise dans un autre pays européen). Des échanges transnationaux entre stagiaires semblent également intéressants à développer. • Le bilan de l'expérimentation fait apparaître la nécessité d'actualiser en permanence les législations (nationales et européenne) • Des formations à distance (on line ou par e mail) pourraient être développées pour faire face aux besoins des stagiaires. • Il apparaît enfin que le contenu doit s'adapter aux besoins des publics. En particulier, la difficulté d'associer les cédants à l'expérimentation a conduit les partenaires à s'interroger quant à la pertinence de l'association cédant/repreneur dans la mise en place d'une formation adaptée à la problématique de transmission d'entreprises. Il apparaît à cet égard que des modalités spécifiques d'accompagnement des cédants pourraient être développées suite à cette expérimentation Leonardo

III – EVALUATION DES STAGIAIRES

<p>Type d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des QCM pour chaque module pour la plupart des partenaires • Des épreuves écrites et orales pour chaque module ainsi qu'un examen final pour les établissements roumains • Une évaluation personnalisée réalisée par les tuteurs de stage en entreprise • Les rapports de stage ont été évalués • Les stagiaires hongrois ont formalisé des dossiers de projet en installation suite à leur formation • Certains partenaires ont mis également en place un mode d'évaluation supplémentaire destiné à évaluer le niveau d'apprentissage acquis par les stagiaires, ainsi que leur capacité à devenir manager en entreprise agricole et horticole. SERIFO a ainsi mis en place un jury composé de 4 consultants, du responsable pédagogique de la formation et d'un professionnel de SERIFO. EJA le partenaire hongrois a également mis en place un jury (composé d'un représentant de la chambre d'agriculture, d'un formateur, du directeur du centre de formation, et d'un professionnel) destiné à évaluer le projet d'installation de chaque stagiaire, étude de marché et analyse économique à l'appui. • Seul le CARAH a effectué l'évaluation des stagiaires sur le terrain, en situation professionnelle. Cela est lié à la certification que les stagiaires ont l'objectif d'obtenir suite à la formation 						
<p>Pertinence de l'évaluation au regard de l'objectif de la formation : l'expérimentation permet-elle d'évaluer les compétences des stagiaires, nécessaires à la reprise ou la création d'entreprise</p>	EJA HONGRIE	SERIFO Italie	SERPA Espagne	ADAMACHI ROUMANIE	CARAH Belgique	VASILIU ROUMANIE	CNPB FRANCE
	Evaluation pertinente	Évaluation pertinente (4 personnes sur 8 ont été identifiées comme aptes à l'installation)	Evaluation pertinente	Evaluation pertinente	Evaluation pertinente	Evaluation pertinente	Evaluation pertinente
	<p>Il est noté qu'en France, sans le diplôme BPREA, aucune aide à l'installation n'est accordé au porteur du projet, d'où l'importance d'obtenir le diplôme pour s'installer en agriculture et horticulture</p>						

<p>Perspectives d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation sur le terrain en entreprise (durant le stage) semble importante à développer en vue de véritablement s'inscrire dans une démarche pragmatique de création ou reprise d'entreprise. En effet, il s'agit d'évaluer la capacité des personnes à passer de la théorie à la pratique et de savoir combiner les 4 types de compétences exigées pour être un bon manager. • Il apparaît également nécessaire de prévoir l'évaluation des stagiaires en continu, tout au long de la formation. Un suivi personnalisé de chaque stagiaire au regard de leur projet professionnel est peut-être approprié. • Des échanges de formateurs seraient intéressants à développer afin d'évaluer plus profondément les impacts de la formation et mieux analyser les points forts et les points faibles de l'évaluation des stagiaires, au regard de leurs objectifs : créer ou reprendre une entreprise
---	---

IV – EVALUATION DE L'EXPERIMENTATION

<p>Réussites</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La réussite principale du projet est certainement la construction commune au niveau européen d'un profil de manager en agriculture et horticulture, d'un curriculum de formation européen • La deuxième réussite a été de capter un nombre intéressant de stagiaires qui ont pu bénéficier d'une formation nouvelle, adaptée à leurs besoins de professionnalisation ; ils ont acquis des compétences nouvelles en lien avec leur projet d'installation. En Belgique, le nombre de personnes ayant obtenu la certification a augmenté grâce au projet • Une autre réussite est liée à l'adaptation du projet aux réalités sociales et agricoles, ce qui a amené les partenaires à orienter la formation selon les besoins de leurs publics et de façon pratique • En Italie, le projet bénéficie d'une reconnaissance nationale •
<p>Erreurs ou échec</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le premier échec du projet réside dans la difficulté d'associer les cédants à l'expérimentation. En Roumanie par exemple, il n'existe pas véritablement de cédants. Il semble également que la problématique vécue par les cédants soit spécifique au point qu'il faille davantage prévoir un accompagnement plus proche de leur préoccupation. • Alors que certains stagiaires auraient souhaité effectuer leur stage en entreprise dans un autre pays européen que le leur, cette mobilité n'a pas pu être intégrée à l'expérimentation • La formation à distance n'a pu être testée • Certains modules ne correspondaient pas aux besoins de stagiaires (Le module Ressources Humaines en Belgique et Espagne)

	<ul style="list-style-type: none"> • La définition de la durée optimale de la formation a été problématique tant que le public n'était pas identifié. Puis, la formation s'est adaptée aux profils et aux besoins des stagiaires, une fois identifiés. • La certification de la formation n'a pu être développée à la hauteur souhaitée par les partenaires. Mais cette difficulté a été dépassée par la volonté de tous les partenaires de valoriser au mieux cette formation au niveau local ou régional • La communication entre partenaires a été difficile • Les partenaires étaient des organismes dont la dimension et les objectifs, où les publics formés, étaient très différents, ce qui a engendré des difficultés à s'accorder sur des modalités d'expérimentation communes
<p>Plus values pour les organismes partenaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La définition d'un profil nouveau et harmonisé au niveau européen : le new european agri manager • L'ouverture des organismes de formation sur des problématiques européennes • L'expérimentation d'une nouvelle formation et une évaluation concertée • Les stagiaires dans tous les pays européens ont ressenti une certaine fierté d'avoir bénéficié d'une expérimentation à l'échelle européenne • Il apparaît également que ce projet ait motivé les enseignants pour poursuivre des démarches de coopération européenne. • Les stagiaires ayant expérimenté la formation ont assurément acquis des compétences nouvelles • Tous les partenaires estiment que la dimension interculturelle du partenariat a constitué un enrichissement personnel et professionnel au sein des organismes