

FORMATION CONTINUE DES ELEVEURS

Une nouvelle offre de service à proposer par les vétérinaires

Emmanuel THEBAUD / Anne BOURGEOIS
VET'EL – vetel@nordnet.fr

Confrontés aux transformations majeures des productions animales et à une conjoncture économique moins favorable, le vétérinaire praticien doit légitimement se poser la question de la diversification et du renforcement de son offre de services.

Dans cet ordre d'idées, la formation continue est une activité qui peut tout à fait trouver sa place au « catalogue » d'une structure vétérinaire, à condition d'en avoir bien identifié les spécificités et sans doute, dans la plupart des cas, de savoir s'adosser à un organisme de formation afin de se faciliter la tâche.

1- La formation continue est une activité réglementée.

Il convient de se débarrasser tout de suite d'une idée fautive : non, toute réunion technique d'éleveurs n'est pas de la formation continue, même si elle est réalisée avec sérieux et conviction !

La formation professionnelle continue est une activité réglementée par le code du travail [1] et placée sous le contrôle de l'Inspection du Travail qui, le cas échéant, peut déterminer si une prestation réalisée relève – ou non – de la formation professionnelle continue.

Une *action de formation* peut être qualifiée comme telle aux conditions suivantes :

- Qu'elle appartienne à l'une ou l'autre des catégories définies par l'article L. 6313-1 du Code du Travail, parmi lesquelles, par exemple, *les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances*.
- Qu'elle ait été organisée en interne par un employeur pour ses salariés ou par un organisme de formation dûment déclaré et enregistré auprès de la Préfecture de région,
- Que cet organisme réponde à un certain nombre d'obligations relatives à sa gestion des dossiers, sa gestion comptable et la déclaration annuelle de son volume d'activité de formation,
- Que l'action de formation elle-même ait été conduite par l'organisme de formation dans le respect d'un certain nombre de règles administratives.

Un tel niveau de contrainte administrative s'explique sans difficulté :

- La formation continue des salariés est un devoir de l'employeur dans certaines situations : adaptation du salarié à son poste de travail, maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi, obligation de reclassement dans le cadre d'une suppression d'emploi. Les employeurs disposent d'un volant de dispositifs légaux leur permettant d'assurer cette formation dans les meilleures conditions : plan de formation, périodes de professionnalisation.

- C'est également un droit reconnu aux salariés dans certaines conditions (congé individuel de formation, droit individuel à la formation).
- Le Code du Travail impose aux entreprises de contribuer financièrement à la formation continue, soit sous forme de dépenses directes de l'entreprise, soit sous formes de versements à des organismes spécialisés : les *organismes paritaires collecteurs agréés* (ou OPCA) qui sont chargés de la gestion et de l'affectation de ces fonds au profit de la formation continue de personnels.
- Les branches professionnelles non-salariées ont la possibilité de mettre en place des *Fonds d'Assurance Formation* (FAF) qui – comme les OPCA – financent les efforts de formation continue de leurs adhérents.

Il paraît naturel que l'exécution de ces droits et devoirs, comme l'attribution des fonds des OPCA et des FAF soit associée à un cadre réglementaire *ad hoc*.

Ainsi, nombre d'actions d'information ou d'animations professionnelles qui – pour des raisons qualitatives ou formelles – ne répondent pas à ces critères ne peuvent pas être qualifiées d'*actions de formation*, même si elles apportent objectivement des connaissances aux personnes qui y assistent.

C'est le cas, sauf exception, des soirées de clientèles organisées avec ou sans le partenariat d'un laboratoire.

2- Opportunités et limites de la formation continue des éleveurs par le vétérinaire

La formation continue est donc une activité caractérisée et encadrée mais dont l'accès est ouvert à toute entreprise dès lors qu'elle se soumet au « cahier des charges » imposé par le code du travail aux organismes de formation.

Une structure vétérinaire en production animales peut donc légitimement se positionner sur ce marché, d'autant qu'elle présente plusieurs atouts, en particulier si elle s'adresse à sa propre clientèle :

- Le vétérinaire dispose d'un socle de connaissances théoriques et pratiques important, directement en rapport avec l'activité des éleveurs, sur lequel s'appuyer pour concevoir des programmes de formation et animer des sessions ;
- Sur les sujets qui concernent l'activité de soins aux animaux en particulier, sans être tout à fait seul sur ce marché, il est néanmoins d'assez loin le professionnel le mieux formé et le plus légitime, donc en mesure de proposer les actions de formation les plus pertinentes ;
- Le niveau de formation initiale des éleveurs augmente sans cesse et – avec lui – leur volonté d'autonomie dans tous les domaines. Apporter des connaissances complémentaires aux éleveurs en matière de gestion sanitaire des troupeaux répond donc *a priori* à une demande de leur part ;
- Le cabinet vétérinaire dispose d'un portefeuille de clients éleveurs dont il est proche et qui représente une base de prospect très intéressante.

En outre, apporter aux éleveurs des prestations de formation continue en complément de l'activité principale de la structure (soins, conseil, prescription et délivrance du médicament) ouvre plusieurs opportunités, au-delà des bénéfices financiers éventuels de l'activité elle-même :

- Une session de formation est un véritable temps pédagogique conçu pour la transmission et l'acquisition de connaissances et de savoir-faire. La formation continue est beaucoup plus efficace que les discussions et échanges informels autour des visites pour transmettre les « bons messages », de nature à améliorer techniquement la relation de travail vétérinaire-éleveur sur le terrain ;
- Les nouveaux rapports humains et professionnels établis dans le cadre de la formation viennent compléter et renforcer le tissu relationnel déjà constitué avec l'éleveur : c'est un atout supplémentaire de fidélisation ;
- Le temps de contact direct avec l'éleveur durant les sessions de formation est aussi indirectement un temps d'exposition du savoir-faire de la clinique. En se gardant néanmoins de transformer une formation en séminaire commercial, celle-ci est toujours l'occasion d'assurer intelligemment et efficacement le marketing des services du cabinet ;
- En se positionnant comme formateur, donc celui qui « sait », le vétérinaire retrouve naturellement une autorité intellectuelle vis-à-vis de l'éleveur. La formation, nouveau service attractif, concret, facilement identifiable, a donc un impact direct sur la légitimité du vétérinaire à proposer des prestations de conseil, plus difficiles à vendre par ailleurs. La formation est donc de nature à transformer l'image parfois trop « pratique » du vétérinaire qui le dessert sur le marché du conseil, face à la concurrence de « conseillers » affichés comme tels et pourtant souvent moins bien formés ;
- Enfin, pour toute profession active, l'augmentation progressive des savoir-faire et de la technicité des opérateurs est un mouvement naturel et inéluctable. Ainsi, quelle que puisse être l'attitude des vétérinaires, les éleveurs rechercheront et trouveront les moyens d'acquérir les connaissances nécessaires à plus d'autonomie dans la gestion sanitaire des troupeaux. Refuser de se positionner sur ce créneau au nom de la défense d'un pré-carré technique serait donc l'assurance de voir se développer de nouveaux concurrents dans le champ de la « connaissance vétérinaire ». Il appartient donc aux vétérinaires d'occuper cette place, tout en travaillant continuellement à leur propre formation de sorte à toujours être en mesure de proposer aux éleveurs de nouveaux services, en rapport avec leurs nouvelles compétences.

Les nombreuses opportunités de la formation continue des éleveurs, ne doivent toutefois pas faire oublier certaines difficultés :

- La formation continue est une activité réglementée demandant un encadrement administratif strict dont le cabinet vétérinaire n'est pas familier ;
- Comme toute prestation de service, l'offre de formation continue du cabinet doit être conçue pour être attractive sur le fond et sur la forme ;
- La formation continue, pour être efficace et satisfaisante sur le plan pédagogique ne doit pas être improvisée. La somme de connaissances du vétérinaire est certes un atout majeur, encore faut-il parvenir à les transmettre ;

Ces difficultés peuvent cependant tout à fait être surmontées en réalisant les bons choix.

3- Cadre administratif de la formation professionnelle continue :

3.1. Obligations générales des organismes de formation :

Les éleveurs n'étant pas les salariés de la structure vétérinaire, il est entendu que pour leur proposer la formation continue, la structure vétérinaire doit :

- soit être elle-même organisme de formation,
- soit nouer un partenariat avec un organisme de formation.

La première option suppose donc que la structure réponde entièrement aux obligations légales définies par le *Code du Travail*. Localement, l'inspection du travail organise régulièrement des réunions d'information à destination des organismes de formation pour les informer des détails du cadre réglementaire. Il est donc tout à fait possible de contacter la Direction du Travail de sa région pour solliciter une invitation. C'est incontestablement la meilleure méthode pour acquérir le cadre juridique évaluer rapidement les moyens à mettre en place.

Dans les grandes lignes, les obligations générales des organismes de formation sont les suivantes :

- 1- Obtenir un numéro de déclaration d'activité en déposant auprès de sa Direction du Travail un dossier de déclaration. Le dossier doit être déposé au moment du lancement de sa première action de formation. Il n'est plus possible de déposer un dossier afin d'obtenir par anticipation un numéro de déclaration sans avoir monté la moindre action,
- 2- Faire vivre ce statut en organisant au moins une action de formation chaque année. En cas d'activité nulle pendant une année, l'enregistrement est annulé et les démarches à renouveler,
- 3- Renseigner et renvoyer chaque année à la Direction du Travail un *bilan pédagogique et financier* (Cerfa N°10443 * 09) de son activité de formation : ce bilan fait état du nombre d'heures de formation dispensées, de la nature des actions de formation et des flux financiers liés à la formation,
- 4- Se doter d'un *règlement intérieur* de la formation établissant les règles de discipline et d'hygiène et sécurité,
- 5- Mettre en place un *plan comptable adapté* permettant d'établir une comptabilité distincte des actions de formation et de justifier des produits et des dépenses.

3.2. Cadre réglementaire d'une action de formation :

Outre ces obligations générales, chaque action de formation doit être conduite dans le respect du cadre réglementaire suivant :

- Avant toute inscription définitive, chaque stagiaire éleveur doit avoir été informé : du règlement intérieur, du programme du stage, du nom et de la qualité des formateurs, des horaires de la formation et de la procédure de validation des acquis,
- L'organisme de formation (donc la structure vétérinaire le cas échéant) doit signer avec chaque stagiaire – ou avec son employeur s'il s'agit d'un salarié agricole – un contrat de

formation. Celui-ci doit être signé avant la formation et avant tout règlement financier de la prestation,

- Pour chaque action de formation, une feuille de présence doit être signée et conservée par l'organisme de formation,
- L'organisme de formation doit pouvoir justifier des modalités de validation des acquis au cours de la formation,
- L'organisme de formation est tenu de fournir à chaque stagiaire une attestation de formation.

3.3. Sous-traitance à un organisme de formation tiers :

Mises bout-à-bout ces obligations peuvent paraître rédhibitoires, surtout s'il s'agit simplement d'organiser ponctuellement une action de formation.

Pour la structure vétérinaire, une alternative existe : faire appel à un organisme de formation tiers, qui supporte la charge administrative et juridique de l'organisation de l'action de formation et confie simplement au vétérinaire l'animation de la session. Ce dernier n'a donc plus obligation d'être lui-même organisme de formation :

- Le vétérinaire choisit le programme de formation et assure la promotion de l'action de formation dans sa clientèle. Il pré-recrute les éleveurs intéressés ;
- L'organisme de formation se charge de transmettre les éléments légaux à chaque éleveur inscrit, de contractualiser avec chaque participant et d'encaisser les frais d'inscription éventuels ;
- Le vétérinaire organise localement et anime la session de formation ;
- L'organisme de formation clôture administrativement la session et rétrocède une partie des frais d'inscription au vétérinaire en le rémunérant pour sa prestation.

Dans ce modèle, le cabinet vétérinaire n'est plus le vendeur de la prestation de formation mais il préserve sa relation client, bénéficie des avantages de l'action de formation, sans en supporter la charge administrative. L'intervention de l'organisme de formation à un coût pour le vétérinaire, qui n'encaisse plus la totalité des règlements des stagiaires, mais ce coût est à mettre en regard du gain de facilité d'organisation.

Dans la région Nord-Pas de Calais-Picardie notamment, VET'EL, filiale de la FRGTV, tient ce rôle d'organisme de formation et permet aux cabinets en productions animales de mettre en place des actions de formation continue dans leur clientèle.

La SNGTV a fait le choix de généraliser ce dispositif au service de ses adhérents. Il sera mis à disposition de tous les adhérents GTV, en partenariat avec les GTV locaux, dans les prochains mois.

4- Financement des actions de formation :

Il revient au stagiaire lui-même ou à son employeur de financer une action de formation.

L'employeur a obligation de financer les actions de formation auxquelles participent ses employés, sauf dans le cas du congé individuel de formation (CIF).

Le stagiaire finance lui-même la formation s'il n'est pas salarié (les chefs d'entreprises agricoles entrent donc dans ce cadre).

Dans un cas comme dans l'autre, l'employeur d'un salarié, ou le chef d'entreprise indépendant, a la possibilité de demander une prise en charge financière auprès de l'OPCA de sa branche professionnelle dans le premier cas ou de son FAF dans le second cas (voir §1).

Dans le monde agricole, ces financements sont assurés par le fonds VIVEA pour les chefs d'entreprises et par le fonds FAFSEA pour les salariés agricole.

Dans les faits, des mécanismes particuliers de participation des fonds formation ont généralement été mis en place pour faciliter les démarches des professionnels. Ce sont les organismes de formation eux-mêmes qui effectuent les démarches auprès des fonds formation et qui perçoivent directement la participation financière pour le compte des stagiaires. Ces derniers ne sont donc tenus de régler à l'organisme de formation que le complément éventuel.

4.1. Le Fonds VIVEA :

Le VIVEA [2] est le fonds d'assurance formation des professionnels agricoles. Il s'adresse donc aux éleveurs indépendants, chefs d'entreprises agricoles et conjoints collaborateurs.

En pratique, les organismes de formation qui souhaitent proposer une action de formation à un ou plusieurs éleveurs doivent déposer une offre sur le site intranet de VIVEA.

Pour être finançable, l'action de formation proposée doit être conforme aux exigences de VIVEA, à savoir :

- Répondre à un des appels d'offre émis régulièrement par le VIVEA pour la formation de ses cotisants éleveurs. Ces appels d'offre sont régionaux ou nationaux. Dans la plupart des régions, est émis un appel d'offre permanent « *Technicité* », qui comporte un sous-volet « *Techniques Productions Animales* » comprenant lui-même la compétence « *Prévention et soins vétérinaire* ». Les formations que peut organiser un vétérinaire sont donc généralement en rapport avec cet appel d'offre ;
- Avoir un format considéré par VIVEA comme correspondant effectivement à de la formation continue, à savoir : réunir au plus 15 stagiaires et se dérouler au moins sur 14 heures ;
- S'adresser à des cotisants VIVEA. Ainsi, les financements ne sont effectivement attribués qu'après vérification par VIVEA de la présence effective d'éleveurs éligibles, au prorata du nombre de ceux-ci, sur la foi de la copie des feuilles de présence ;
- Répondre aux obligations légales de la formation continue (cf. § 3) ;
- S'inscrire par ailleurs dans le cadre administratif proposé par VIVEA pour la gestion des projets qu'il finance, notamment avoir été déposée par internet avant le 6 du mois en cours afin d'être instruite par un conseiller VIVEA. Un organisme de formation a donc la possibilité de déposer chaque mois un ou plusieurs projets.

A ces conditions, les financements accordés par VIVEA après instruction du dossier et au regard de la proposition budgétaire de l'organisme de formation peuvent être importants : de l'ordre de 10 à 20 euros HT par heure de formation et par stagiaire.

Ils sont versés directement à l'organisme de formation et permettent dans certains cas à celui-ci d'assurer entièrement le financement de l'action, sans demander de complément de règlement aux stagiaires (VIVEA ne prend toutefois jamais en charge les éventuels frais de restauration).

4.2. Le Fonds FAFSEA :

FAFSEA [3] est l'OPCA des salariés de l'agriculture et de ses activités annexes.

Les modalités de participation de FAFSEA à la formation des salariés agricoles sont multiples. Deux s'adressent particulièrement au cas de figure qui nous importe :

- Le financement au titre de *l'effort individuel de formation* : ponctuellement, un employeur agricole qui souhaite inscrire un salarié à une formation organisée par un organisme de formation déclaré peut solliciter la participation de FAFSEA. L'employeur règle alors à l'organisme la totalité de la facture de formation puis, sur envoi d'un dossier complet à l'issue de la formation, peut être remboursé de tout ou partie des frais engagés (coût pédagogique plus salaire si la formation a eu lieu sur le temps de travail du salarié).

Dans ce cas, l'organisme de formation n'a pas d'autres démarches à effectuer que fournir à l'employeur de son stagiaire les documents attestant de la réalité de la formation (facture, copie des feuilles de présence, etc.)

- *L'inscription au catalogue* régional du FAFSEA d'un thème de formation proposé par un organisme de formation permet à FAFSEA de financer en totalité les frais pédagogiques pour les stagiaires, sans que leur employeur ait à les avancer. Dans ce cas, comme pour VIVEA, les fonds sont versés directement à l'organisme.

Les organismes de formation sont donc invités à proposer chaque fin d'année les maquettes de formations qu'ils souhaitent voir inscrites au catalogue de FAFSEA l'année suivante (thèmes, programmes, budgets). FAFSEA instruit les demandes et inscrit les programmes qui lui paraissent pertinents à son catalogue.

Cette option facilite énormément la gestion et le recrutement de salariés agricoles pour la formation (l'employeur n'a plus à faire l'avance) mais suppose que l'organisme de formation propose des thèmes de formation fixes, connus et reconnus d'une année à l'autre.

L'intervention des fonds formation est donc un enjeu majeur pour tout organisme de formation. Il permet un financement sécurisé de ses actions de formation, tout en proposant aux stagiaires et à leurs employeurs des tarifs très attractifs (voire la gratuité), amputés de la participation attendue de l'OPCA ou du FAF.

Pour une structure vétérinaire qui souhaite se positionner en organisme de formation, une très bonne connaissance des fonds VIVEA et FAFSEA et une parfaite rigueur dans la gestion administrative du dépôt des dossiers auprès de l'un ou l'autre est indispensable.

Evidemment cette nécessité vient alourdir la charge administrative liée à l'organisation d'une formation. Si la structure vétérinaire ne souhaite pas faire cet effort, le recours au partenariat d'un organisme de formation tiers qui se chargera également de ces démarches est là-aussi une bonne option.

5- Ingénierie de formation et ingénierie pédagogique :

Même parfaitement encadrée administrativement, comme toute offre de service, une offre de formation est vouée à l'échec si elle est mal conçue ou mal réalisée.

L'ingénierie de formation consiste à déterminer besoins de formation du public auquel on s'adresse et à proposer des thèmes de formation adaptés à ces besoins.

Dans sa clientèle, le vétérinaire praticien connaît assez précisément les pratiques de ses clients éleveurs en matière de prévention et de soins. Par ses propres informations et formation continue, il connaît l'évolution générale des pratiques et des techniques vétérinaires. Par conséquent, il est à même de d'identifier en première intention certains besoins des éleveurs.

Néanmoins, il convient de prendre garde à ne pas se substituer à son client. Le besoin pressenti par le vétérinaire n'est pas obligatoirement celui ressenti et exprimé par l'éleveur.

Enfin, certains besoins de formation sont parfois déjà couverts par des offres tierces (Chambre d'Agriculture, GDS, etc.) qui définissent un marché local de la formation « vétérinaire » et peuvent d'ores et déjà saturer certains thèmes.

Un minimum d'étude du marché local s'impose donc. Pour une structure vétérinaire qui souhaite se positionner, la démarche suivante peut être entreprise assez facilement :

- Identifier a priori en interne les besoins de formations des éleveurs de la clientèle et évaluer quels thèmes pourraient être proposés par la structure (compétences des formateurs, moyens pratiques à disposition, etc.). Etablir sur cette base une liste de thèmes (fécondité, qualité du lait, maîtrise du risque infectieux, nutrition, etc.) ou sous-thématiques (vêlage, gastro-entérites néonatales, nutrition en peri-partum, etc.) possibles ;
- S'enquérir auprès de quelques éleveurs et des OPA locales, de la nature de l'offre de formation locale dans le domaine sanitaire et vétérinaire : thèmes, formats, fréquence, prix... ;
- Affiner ses thématiques et réaliser une petite enquête (formelle ou informelle) auprès des éleveurs de la clientèle pour identifier parmi vos propositions les thèmes les plus appréciés ;
- Construire sa ou ses propositions de formation sur la base de ces résultats et des possibilités de financement par VIVEA et FAFSEA.

Le travail d'*ingénierie pédagogique* consiste ensuite à construire en détail un contenu de formation adapté à la nature du sujet (pratique ou théorique) et au public, de sorte à optimiser l'acquisition des savoirs et des savoir-faire proposés par la formation.

En pratique, il s'agit d'un travail parfois assez complexe de découpage du temps de formation en modules, de conception d'exercices et d'outils pédagogiques. Les vétérinaires n'en sont pas particulièrement familiers et une formation peut s'imposer pour celui qui fait le choix de concevoir lui-même des formations.

Quelques règles fondamentales permettent d'éviter les erreurs les plus grossières mais ne garantissent pas une réussite totale dès la première tentative :

- La formule du cours ou de la conférence magistrale est peu adaptée à la formation continue d'adultes, même pour une formation purement théorique. Transposer le modèle universitaire ou conférentiel dans votre clientèle serait une erreur !
- Quand ils sont indispensables, les temps de présentation magistrale ne doivent jamais dépasser une vingtaine de minute et être entrecoupés d'exercices participatifs : quizz, réflexions en groupe, partages libres d'expérience, études de cas, etc.
- Les connaissances amenées par une réflexion de groupe ou un exercice sont beaucoup mieux retenues que celles exposées magistralement,
- Dans ce contexte, il est inutile de vouloir traiter un sujet de façon exhaustive comme ce peut être le cas à l'école vétérinaire. Il faut au contraire axer le travail sur les quelques connaissances indispensables que vous souhaitez apporter aux éleveurs et tout mettre en œuvre pour qu'elles soient parfaitement acquises à l'issue de la formation ;
- Des formules de 14 ou 21 heures de formation, découpées en journées complètes ou en après-midi, formatées pour des groupes de 12 à 15 éleveurs et très participatives sont appréciées.

Face à cette difficulté pédagogique, le vétérinaire praticien intervenant dans sa clientèle a toutefois plusieurs atouts importants par rapport à un formateur tout-venant :

- Il connaît les stagiaires et peut facilement engager le dialogue avec eux, rebondir sur des anecdotes les concernant, etc.
- Il maîtrise parfaitement le sujet sur lequel il intervient, aussi bien sur le plan technique que théorique et a toujours quelque chose à apporter aux éleveurs.

Dans le Nord-Pas de Calais et la Picardie, le choix a été fait de confier la rédaction technique de sujets types à des praticiens, puis de faire réaliser ensuite le travail d'ingénierie pédagogique par les permanents de VET'EL, formés et plus expérimentés dans l'exercice.

Avoir adossé l'offre de formation des structures vétérinaires à l'organisme de formation régional, permet donc également de fournir aux vétérinaires des kits pédagogiques complets à l'appui des sujets qu'ils ont retenus : supports, exercices, découpage et chronométrage théorique de la formation, etc. La personnalité et l'expérience du ou des vétérinaires intervenants font le reste !

L'expérience montre dans cette région que – quel que soit le profil du praticien (âge, expérience de formation, type d'activité) – pour peu qu'il s'investisse un minimum dans la préparation de son sujet, les éleveurs sont alors toujours satisfaits de la session de formation.

La formation continue des éleveurs est donc un service tout à fait envisageable pour une structure vétérinaire en productions animales. A bien des titres, elle est complémentaire du reste de l'activité de la structure et y trouve naturellement sa place.

La réglementation dense qui s'y rapporte, doublée du cadre administratif imposé par la gestion des fonds de financement, demandent néanmoins une gestion méticuleuse et engageante, à ne pas négliger. Pas plus que ne doivent être négligés les efforts de conception et de pédagogie à fournir pour proposer des programmes de formation.

Si le challenge n'est sans doute pas hors de portée d'une structure bien organisée et volontaire, nouer un partenariat avec un organisme de formation existant, ou s'organiser collectivement pour en constituer un à l'échelle d'un réseau local ou national, est une solution beaucoup plus simple et immédiate pour proposer rapidement le service.

SOURCES :

- 1- Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – Fiches Pratiques : Formation professionnelle - <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/> - Site consulté le 14/09/2010
- 2- VIVEA – Fonds pour la Formation des Entrepreneurs du Vivant - <http://www.vivea.fr> – Site consulté le 14/09/2010
- 3- FAFSEA - <http://www.fafsea.com/> - Site consulté le 14/09/2010