



CQP

« ouvrier qualifié de l'exploitation viticole »

**MODE D'EMPLOI
A DESTINATION DES CPRE**

CPNE du 16 octobre 2003

SOMMAIRE

Introduction	p. 3
Définitions	p. 5
Procédure pour adapter le CQP en région	p. 6
Référentiel professionnel	p. 7
Partie 1 : le secteur vitivinicole et ses évolutions	p. 7
Partie 2 : les emplois visés et leur contexte d'exercice	p. 7
Partie 3 : liste des activités professionnelles	p. 8
Référentiel de compétences	p. 10
Référentiel de certification et prescriptions pour l'évaluation	p. 11
Contenu des modules de certification	p. 11
Modalités d'évaluation	p. 12
Modalités de validation d'acquis de l'expérience	p. 13
Utilisation des critères de la classification des emplois	p. 14
Procédure	p. 14
Correspondance entre les critères de la classification des emplois et les référentiels du CQP	p. 15
Constitution du jury	p. 17
Dossier destiné à la CPNE	p. 18
Contenu du dossier	p. 18
Classeur « référentiels »	p. 19
Classeur « guide du jury »	p. 19

INTRODUCTION

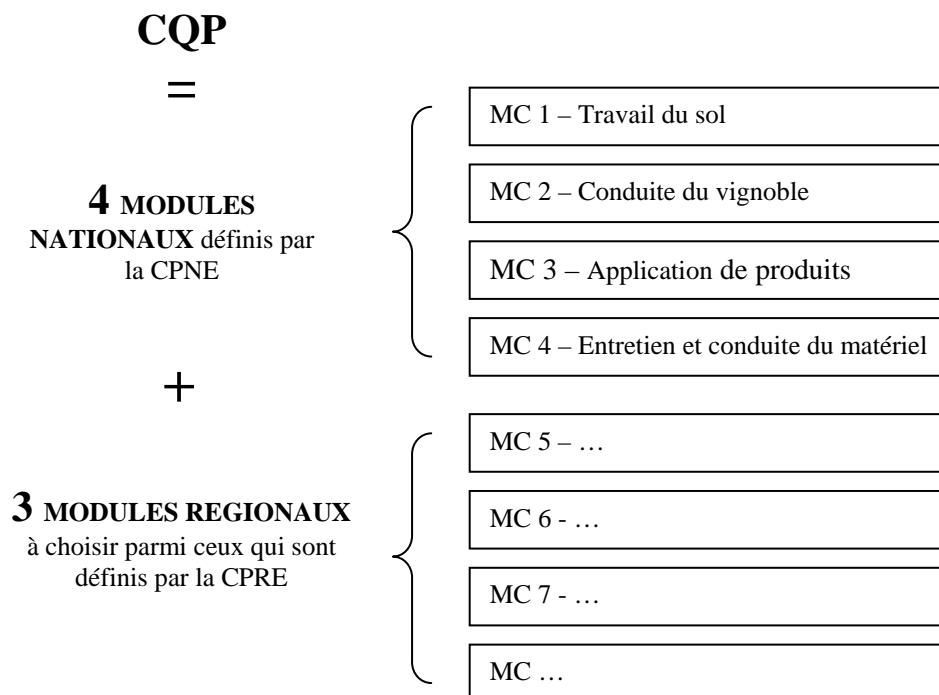
Le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » est une certification professionnelle paritaire délivrée par les CPRE, sous la responsabilité de la CPNE en agriculture.

Les CQP créés par la CPNE en agriculture s'inscrivent dans le cadre de l'accord sur les certificats de qualification professionnelle signé entre les représentants des organisations d'employeurs et les syndicats de salariés le 22 mai 2002.

Le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » est défini par :

- Un cadre de référence national comportant : un référentiel professionnel national, un référentiel de compétences national et un référentiel de certification national.
- Des adaptations régionales visant à compléter les référentiels nationaux et qui sont créées en fonction des besoins par les CPRE.

Ce qui donne l'architecture suivante :



Pour pouvoir être délivré en région, le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » doit faire l'objet d'une adaptation régionale validée par la CPRE et agréée par la CPNE. La CPRE fait également une proposition de liste de membres du jury régional à la CPNE.

Cette liste est agréée par la CPNE lorsque les organisations nationales professionnelles et syndicales de salariés ont confirmé par écrit la désignation d'au moins quatre membres de jury, deux employeurs et deux salariés.

Sauf avis contraire dans un délai de trois mois à compter de la date de réception du dossier complet par le secrétariat de la CPNE, le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » peut être mis en place dans la région concernée.

Le présent document détaille l'ensemble de la procédure à suivre pour adapter le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » en région. Il est destiné aux membres des CPRE et à toute personne collaborant à ce type de démarche.

DEFINITIONS

CQP agricole	<p>Un certificat de qualification professionnelle agricole est une certification professionnelle paritaire créée et délivrée par la commission nationale de l'emploi en agriculture. Un CQP agricole atteste d'une qualification dans un emploi propre à la branche professionnelle agricole.</p> <p>Un CQP agricole est créé pour une durée initiale de 5 ans. Il peut être renouvelé par la CPNE pour une durée de 3 ans au regard de ses résultats et des évolutions de l'emploi. Le nombre de renouvellements n'est pas limité.</p>
Référentiel professionnel	<p>Il décrit le métier, la fonction ou l'emploi visé par le CQP.</p> <p>Il comporte les rubriques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - appellation, description du métier, de la fonction ou de l'emploi et positionnement dans la classification concernée, - contexte d'exercice : données sectorielles, tendances d'évolution, types d'entreprises concernées, variabilité, - liste détaillée des activités professionnelles.
Référentiel de compétences	<p>Le référentiel de compétences est constitué par la liste des ressources mobilisées dans l'exercice du métier, de l'emploi ou de la fonction visés par le CQP.</p> <p>Il est élaboré à partir du référentiel professionnel, en particulier à partir de la liste détaillée des activités professionnelles.</p>
Référentiel de certification	<p>Il contient l'ensemble des informations relatives à la délivrance du CQP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - liste et contenu des modules de certification, - description des modalités d'obtention de ces modules par l'évaluation et par la validation des acquis de l'expérience, - articulations éventuelles avec d'autres types de certifications.
Adaptation régionale du CQP	<p>Elle consiste à compléter les référentiels nationaux du CQP par des données régionales : secteur professionnel et activités professionnelles spécifiques (référentiel professionnel), compétences relatives à ces activités professionnelles (référentiel de compétences), modules de certification régionaux (référentiel de certification)</p>
Prescriptions pour l'évaluation certificative	<p>Ce document décrit de façon détaillée les modalités de l'évaluation certificative : nature des épreuves, compétences évaluées, questions, critères d'évaluation. Il constitue la référence en matière d'évaluation tant pour les évaluateurs que pour les jurys.</p> <p>Pour éviter d'alourdir le référentiel de certification et dans une perspective d'ajustement, il fait l'objet d'un document séparé.</p>
Dossier de VAE	<p>Le dossier de VAE est à renseigner par toute personne qui souhaite accéder au CQP par la validation des acquis de l'expérience. Il vise à recueillir des informations sur son expérience présente et passée en rapport avec les activités visées par le CQP.</p>
Kits d'évaluation FAFSEA	<p>Outils servant à évaluer la maîtrise des gestes professionnels. Ils sont mis à la disposition des organismes chargés de l'évaluation du CQP afin qu'ils puissent mettre en œuvre les évaluations en entreprise.</p>
Positionnement dans la classification des emplois de la convention collective	<p>Le positionnement dans la classification des emplois se fait en référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'accord national de classification, s'il en existe un dans le secteur ou la filière d'activités, - ou à défaut, l'accord national de méthode sur la classification des emplois non cadres en agriculture du 18 décembre 1992, - ou encore, aux classifications conventionnelles non conformes à l'accord.

PROCEDURE POUR ADAPTER LE CQP EN REGION

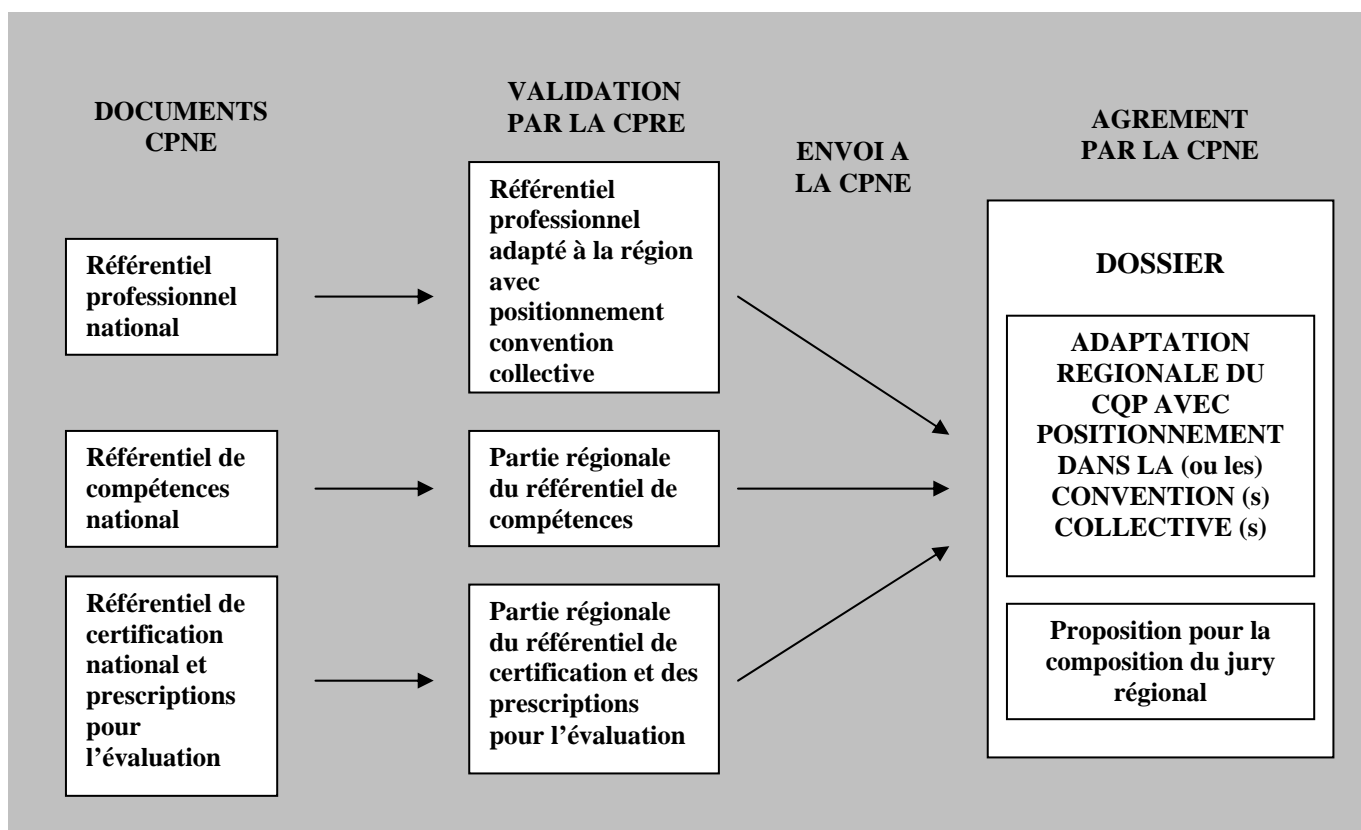
Les CPRE des régions viticoles qui souhaitent délivrer le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » doivent l'adapter et envoyer le dossier à la CPNE pour agrément. Pour cela, elles procèdent de la façon suivante :

1. Adaptation du référentiel professionnel national au contexte viticole régional avec notamment un repérage des activités professionnelles spécifiques à la région avec positionnement dans la (ou les) convention(s) collective(s).
2. Rédaction de la partie régionale du référentiel de compétences à partir des activités professionnelles spécifiques retenues.
3. Production de la partie régionale du référentiel de certification (modules de certification régionaux et modalités d'évaluation) et de la partie régionale du document de prescriptions pour l'évaluation certificative.
4. Proposition d'une liste de membres de jury.
5. Envoi du dossier pour agrément à la CPNE.

Les CPRE peuvent :

- soit se charger elles-mêmes des phases 1, 2 et 3 de cette opération ;
- soit confier le travail technique à un groupe de professionnels piloté par un opérateur et ensuite, valider les documents avant envoi à la CPNE.

Les phases 4 et 5 sont assurées directement par les CPRE.



REFERENTIEL PROFESSIONNEL

L'adaptation du référentiel professionnel national au regard du contexte viticole régional permet d'identifier précisément le ou les emplois visés par le CQP en région.

Pour cela, chaque CPRE amende le référentiel national selon les consignes qui sont indiquées en italique dans le texte.

Partie 1 : le secteur vitivinicole et ses évolutions

Cette partie comporte des données nationales sur le secteur, l'emploi et les évolutions prévisibles en termes de compétences et de qualifications. Chacun de ces développements est suivi d'un paragraphe à compléter par des données régionales.

Ces compléments ont pour objectif d'apporter des éléments d'opportunité permettant de justifier la mise en place du CQP en région, auprès de la CPNE.

Exemple :

14 – L'emploi vitivinicole dans la région

Donnez ici quelques chiffres clés permettant de comprendre les évolutions en cours et les besoins en qualification.

Partie 2 : les emplois visés et leur contexte d'exercice

Cette partie est à renseigner en totalité au niveau régional. Elle concerne :

- l'identification et la dénomination du (ou des) emploi(s) visé(s),
- le flux d'emplois potentiels à court terme qui constitue un autre élément important d'opportunité pour la CPNE,
- le type d'entreprises susceptibles d'offrir ce (ou ces) emploi(s),
- la situation fonctionnelle de l'emploi (ou des emplois) : positionnement dans l'entreprise, place dans l'organisation, conditions de travail, critères de polyvalence,
- la délimitation des fonctions,
- les critères d'autonomie et de responsabilité,
- les évolutions dans et hors de l'emploi (ou des emplois),
- la référence à la classification des emplois non-cadres en agriculture ou/et à la classification des emplois de la convention collective.

A noter pour ce dernier point : la discussion est à conduire dans les instances compétentes au niveau régional ou départemental.

Exemple :

21 – Dénomination du ou des emplois visés par le CQP

On choisira parmi les différentes appellations ci-dessous, celle(s) qui correspond(ent) aux emplois visés par le CQP. D'autres peuvent être proposées en référence à des configurations d'emploi rencontrées dans les entreprises de la région.

22- Entreprises

Caractériser les types d'entreprises dans lesquelles sont exercés ce ou ces emplois : activités, produits, marchés, système de production, évolutions, etc.

Mentionner les flux d'emplois potentiels.

Partie 3 : liste des activités professionnelles

Le référentiel professionnel comporte deux listes d'activités professionnelles :

- la liste des activités liées au cœur de métier de l'ouvrier qualifié de l'exploitation viticole : culture de la vigne, conduite et entretien courant des matériels de l'exploitation viticole. Cette liste est définie au niveau national.
- une liste d'activités spécifiques, c'est-à-dire variables selon la région, les exploitations et les organisations de travail.

Chaque CPRE est invitée à constituer sa propre liste d'activités en fonction du (ou des) emploi(s) repéré(s).

1- la liste des activités du cœur de métier peut être légèrement adaptée par l'ajout de termes régionaux ou de mentions spécifiques.

Exemple : les modifications apparaissent en caractères soulignés

Il travaille à l'équilibre du cep	Il effectue le prétaillage manuel Il réalise les différentes formes de taille (<u>concours de taille réussi</u>) Il repère et signale les anomalies sur le pied et les maladies mises à jour par les coupes Il fait tomber les bois Il les broie ou les brûle Il attache le pied, effectue le pliage et l'attachage des baguettes
--	--

2- la liste des activités spécifiques est à construire à partir de la proposition du référentiel national. La CPRE a toute latitude pour supprimer, conserver, ajouter, modifier des activités.

Exemple d'activités professionnelles spécifiques – CPRE région Centre – agrément CPNE 2003

Embouteillage / conditionnement	
Il réalise les opérations d'embouteillage et de stockage	<p>Il participe à l'organisation du chantier pour la mise en bouteille : il prépare le matériel et les fournitures (bouteilles, bouchons)</p> <p>Il lave, désinfecte, voire stérilise la chaîne d'embouteillage</p> <p>Il règle le matériel</p> <p>Il réalise et contrôle le rinçage, le tirage et le bouchage</p> <p>Il détecte les anomalies et intervient sur la chaîne en cas d'incident mineur</p> <p>Il lave et désinfecte le groupe d'embouteillage et le local</p> <p>Il range et stocke les bouteilles</p>
Il réalise les opérations d'habillage et de conditionnement	<p>Il participe à l'organisation du chantier : il prépare le matériel et les fournitures (capsules, étiquettes, contre-étiquettes, collerettes)</p> <p>Il comptabilise les stocks</p> <p>Il règle le matériel</p> <p>Il réalise l'habillage et le conditionnement de la bouteille (palettes, cartons, ...)</p>

REFERENTIEL DE COMPETENCES

Le référentiel de compétences liste les différents types de ressources mobilisées dans l'exercice des activités professionnelles : connaissances générales, connaissance des procédures, savoir-faire, perception du sens de l'action et des risques, raisonnements, prise d'information, maîtrise des langages fondamentaux, etc.

Une fois le travail d'adaptation du référentiel professionnel terminé, il convient de produire la partie du référentiel de compétences qui correspond aux activités spécifiques retenues par la CPRE. On gardera seulement les compétences clés, c'est-à-dire les ressources considérées comme essentielles dans le cadre de la qualification.

*Exemple : compétences clés liées aux activités spécifiques
« embouteillage/conditionnement » – CPRE région Centre – agrément CPNE 2003*

Compréhension de la consigne
Maîtrise des analyses préliminaires à la mise en bouteille
Connaissance des bases élémentaires en matière d'électricité, de mécanique et d'hydraulique
Connaissance du matériel et des fournitures nécessaires à la mise en bouteille
Connaissance des enjeux du respect des bonnes conditions d'hygiène : nettoyage et désinfection du groupe
Connaissance des paramètres de réglage des chaînes d'embouteillage et d'étiquetage
Connaissance des points de contrôle de la mise en bouteille
Connaissance et application des règles d'hygiène et de sécurité
Appréciation des dysfonctionnements

REFERENTIEL DE CERTIFICATION ET PRESCRIPTIONS POUR L'EVALUATION

Le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » est constitué de 7 modules de certification,

- **4 modules nationaux créés par la CPNE :**

- MC1 – travail du sol
- MC2 – conduite du vignoble
- MC3 – application de produits
- MC4 – entretien et conduite du matériel viticole

- **3 modules régionaux, produits par la CPRE et agréés par la CPNE.**

Chaque CPRE a donc l'obligation de créer au moins trois modules régionaux à partir des activités professionnelles spécifiques identifiées. Un nombre de modules régionaux supérieur à trois permet aux candidats de choisir ceux qui correspondent le mieux à leurs besoins ou à ceux de leur exploitation.

Exemple de modules de certification – CPRE région Centre – agrément CPNE 2003

- MC5 – vinification
- MC6 – élevage du vin
- MC7 – participation ponctuelle à l'organisation du travail de saisonniers
- MC8 – embouteillage/conditionnement

Contenu des modules de certification

Comme les modules nationaux, les modules de certification régionaux doivent comporter : le libellé de la compétence globale visée, les travaux à maîtriser, les actions à mettre en œuvre, les ressources ou compétences clés à mobiliser.

Exemple : MC8 – embouteillage/conditionnement – CPRE région Centre – agrément CPNE 2003

Le titulaire du module 8, est capable de :

Réaliser les opérations d'embouteillage et de conditionnement du vin : *organisation du chantier de mise en bouteille, réglage et contrôle de la chaîne d'embouteillage, stockage, habillage.* } **Compétence globale visée**
} **Travaux à maîtriser**

C'est-à-dire qu'il est capable de :

- prendre en compte la consigne
 - préparer le chantier d'embouteillage
 - contrôler la mise en bouteille
 - clôturer son chantier
- }
- Actions à mettre en œuvre**

Dans le cadre de ces activités, il mobilise les compétences clés suivantes :

Compréhension de la consigne
Maîtrise des analyses préliminaires à la mise en bouteille
Connaissance des bases élémentaires en matière d'électricité, de mécanique et d'hydraulique
Connaissance du matériel et des fournitures nécessaires à la mise en bouteille
Connaissance des enjeux du respect des bonnes conditions d'hygiène : nettoyage et désinfection du groupe
Connaissance des paramètres de réglage des chaînes d'embouteillage et d'étiquetage
Connaissance des points de contrôle de la mise en bouteille
Connaissance et application des règles d'hygiène et de sécurité
Appréciation des dysfonctionnements

Ressources à mobiliser

Modalités d'évaluation

Comme pour les modules nationaux, les modalités d'évaluation certificative de chaque module régional sont à préciser. Un module est évalué de la façon suivante :

- par des **tests de connaissances**. A noter que ce type d'évaluation n'est pas systématiquement retenu. Si tel est le cas, il convient de présenter dans un tableau : les compétences clés à évaluer, les questions à poser et les critères d'évaluation.

Exemple du MC8 – embouteillage/conditionnement – CPRE région Centre – agrément CPNE 2003

Compétences clés du module MC8 (connaissances)	Questions	Critères d'évaluation
Maîtrise des analyses préliminaires à la mise en bouteille	Enumérer les différentes analyses préliminaires à l'embouteillage et les résultats tolérés de ces analyses dans le cadre de la réglementation	Au moins 3 paramètres d'analyse avec les taux autorisés correspondants
Connaissance des fournitures nécessaires à l'embouteillage	Identifier différents types de bouchons	Au moins 4 sur 6

- par des **travaux en entreprise** qui permettent de recueillir l'avis de professionnels

Exemple du MC8 – embouteillage/conditionnement – CPRE région Centre – agrément CPNE 2003 : « mise en œuvre d'un chantier de conditionnement »

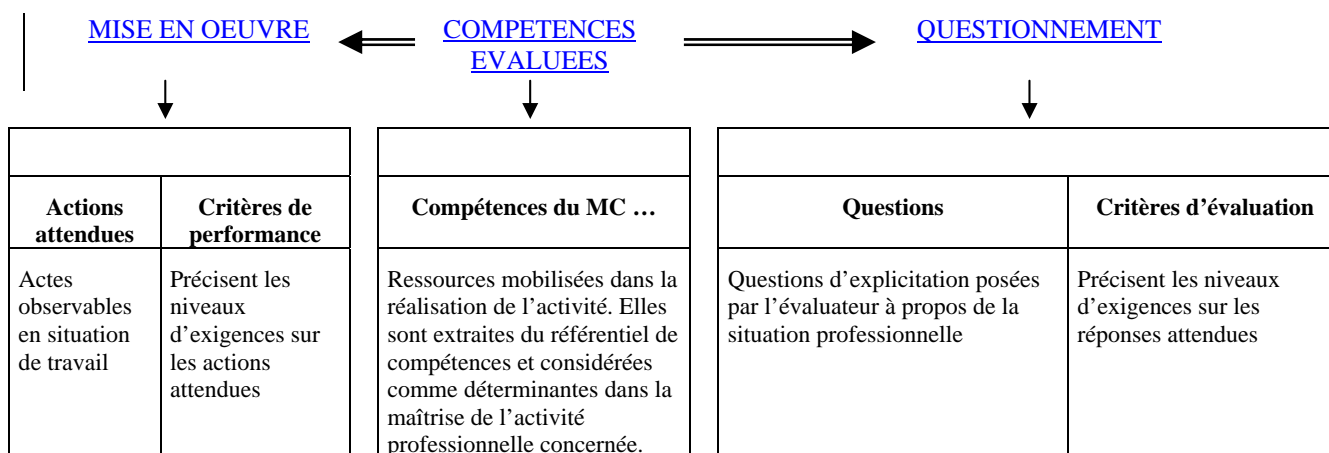
Si aucun document d'évaluation n'existe par ailleurs (kits d'évaluation FAFSEA, par exemple), l'organisme chargé de l'évaluation devra produire ses propres outils.

- par une **évaluation pratique** portant sur une situation professionnelle représentative des activités visées par le module.

Exemple du MC8 – embouteillage/contionnement – CPRE région Centre – agrément CPNE 2003 : «organiser un chantier d’embouteillage en assurant le contrôle des paramètres de mise en bouteille »

Remarque : lorsqu’un module regroupe des activités de nature très diverse, il peut à titre exceptionnel, comporter plusieurs évaluations pratiques.

Chaque évaluation pratique est présentée de la façon suivante :



Remarques : la liste et le contenu des modules de certification régionaux font partie du référentiel de certification.

La description détaillée des modalités d'évaluation des modules régionaux est à insérer dans un document à part intitulé : "prescriptions pour l'évaluation certificative".

Modalités de validation des acquis de l'expérience

Elles sont définies au niveau national, à travers le référentiel de certification et le dossier de VAE. Ce dernier ayant été conçu de façon suffisamment large pour prendre en compte les activités régionales, la CPRE n'a pas à produire de document particulier.

UTILISATION DES CRITERES DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » a été positionné au niveau 3 de l'accord national de méthode sur la classification des emplois non cadres en agriculture par la CPNE le 5 juin 2002.

Le tableau qui suit permet d'une part, aux CPRE de vérifier que leur besoin en qualification correspond bien à ce niveau ; d'autre part, d'élaborer les déclinaisons des référentiels (professionnel, de compétences et de certification) en intégrant les critères de la classification.

Remarque importante : certaines activités spécifiques peuvent relever ponctuellement d'un autre niveau de responsabilité -par exemple, le travail de cave est souvent de niveau 2 (emploi spécialisé). Ceci ne met pas en cause le positionnement au niveau 3 de la classification.

Le tableau s'utilise donc :

- pour adapter le référentiel professionnel, en particulier les paragraphes : 23 – situation fonctionnelle, 24 – délimitation des fonctions, 25 – autonomie et responsabilité dans l'emploi, 26 – évolution dans l'emploi,
- pour rédiger le contenu des modules de certification régionaux (référentiel de certification),
- pour fixer les critères de l'évaluation de ces modules (prescriptions pour l'évaluation certificative).

Procédure :

Identifier au bas du tableau en grisé, les parties des documents à rédiger (voir ci-dessus).

Remonter la colonne grisée jusqu'au niveau recherché de la classification.

Relever les critères correspondants dans les colonnes activités, autonomie, responsabilité et connaissances.

Formuler les parties correspondantes du référentiel en respectant ces critères.

Remarques :

Si des dissonances importantes apparaissent entre les critères du niveau de référence (ici, le niveau 3) identifié pour le cœur de métier et les formulations souhaitées par la CPRE, il convient de vérifier si le besoin de qualification porte bien sur le niveau d'ouvrier qualifié. Si ce n'est pas le cas, la mise en œuvre du CQP n'est pas justifiée.

Lorsque l'accord de méthode n'est pas utilisé et que le CQP a été mis en correspondance avec un ou des emplois de niveau équivalent au niveau 3, on veillera à ce que la formulation adoptée respecte également les critères de l'accord de méthode.

CORRESPONDANCE ENTRE LES CRITERES DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS* ET LES REFERENTIELS DU CQP

Niveau		Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Effort d'acquisition des connaissances	Connaissances (ne fait pas partie de la classification)
EMPLOI D'EXECUTANT 1	N1 éch 1	Tâches d'exécution facile, immédiatement reproductibles Absence d'organisation	Exécution de consignes précises sous surveillance permanente	Sans initiative Aucune conséquence des initiatives sur le plan économique ou la sécurité des personnes	Tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration	Connaissances techniques élémentaires pour occuper le poste
	N1 éch 2	Tâches d'exécution sans difficulté particulière Utilisation de machines pré-réglées de maniement simple Absence d'organisation	Exécution de consignes précises sous surveillance permanente	Peu d'initiative Aucune ou peu de conséquences des initiatives sur le plan économique ou la sécurité des personnes	Temps d'adaptation par habitude ou apprentissage pour la maîtrise des savoir-faire	
EMPLOI SPECIALISE 2	N2 éch 1	Tâches d'exécution plus complexes Bonne maîtrise des savoir-faire Détection d'anomalies ou d'incidents Absence d'organisation	Exécution de consignes précises sous surveillance intermittente	Détection des anomalies et incidents et alerte du supérieur hiérarchique Initiatives sans conséquences sur le plan économique ou la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement	Période d'apprentissage Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA	Connaissances techniques et pratiques spécialisées dans un domaine limité
	N2 éch 2	Participation occasionnelle à des travaux qualifiés Absence d'organisation	Sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié	Responsabilité du matériel utilisé et entretien courant	Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA	
Réf. Prof.		23 – situation fonctionnelle 24 – délimitation des fonctions	25 – autonomie et responsabilité dans l'emploi	25 – autonomie et responsabilité dans l'emploi	23 – accès à l'emploi 26 – év. dans l'emploi	
Réf. De certif. Prescriptions		Compétence globale visée Actions attendues Travaux à maîtriser	Compétence globale visée Compétences clés Critères de performance	Compétence globale visée Compétences clés Critères de performance		Compétences clés (connaissances) critères d'évaluation

- Accord national de méthode sur la classification des emplois non cadres en agriculture du 18 décembre 1992. La colonne « connaissances » provient de l'étude « grille de classification et référentiels professionnels » - M. Delacroix, N. Renaud, D. Fouchier – Ministère de l'agriculture et de la Pêche – DGER – janvier 2000.

Niveau		Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Effort d'acquisition des connaissances	Connaissances
EMPLOI QUALIFIÉ 3	N3 éch 1	Exécution d'opérations qualifiées Détection d'anomalies ou d'incidents sur les cultures, les animaux, de pannes élémentaires sur le matériel Réparation du matériel Entretien et ajustement de son mode d'exécution aux conditions particulières rencontrées	Exécution du travail à partir d'instructions et contrôle a posteriori Initiatives et autonomie pendant l'exécution du travail sur l'adaptation des moyens d'exécution du travail dans le cadre d'instructions	Responsabilité de la bonne exécution du travail Initiative et autonomie durant l'exécution de son travail Adaptation de ses interventions aux conditions particulières du terrain Initiatives qui ont un caractère de gravité limité sur le plan économique, la sécurité des personnes ou l'environnement	Connaissances et expérience professionnelle Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA	Connaissances techniques et pratiques dans un domaine défini Connaissances scientifiques permettant la compréhension des techniques et des process
	N3 éch 2	Exécution d'opérations qualifiées dont le champ d'action est plus large Participation à l'organisation du travail	Autonomie plus grande dans l'organisation du travail	Encadrement éventuel de stagiaires	Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA	
EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIÉ 4	N4 éch 1	Exécution de différentes opérations dans le cadre de la conduite d'activités Organisation de son travail Participation aux décisions techniques Observation, appréciation, diagnostic de l'état des cultures, des élevages, des matériels	Absence de surveillance Directives générales concernant les résultats attendus et contrôle a posteriori du travail	Responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail Initiatives de type diagnostic ayant un caractère de gravité important sur le plan économique, de la sécurité des personnes, de l'environnement Utilisation optimale des moyens mis à sa disposition Participation aux décisions techniques	Connaissances et expérience professionnelle éprouvées Emploi correspondant au référentiel technique du BTA	Connaissances scientifiques et techniques approfondies dans un domaine défini
	N4 éch 2	Participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite d'une activité (relation avec fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement de données informatiques, ...)	Surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation Organisation accessoire et temporaire du travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique	Encadrement temporaire de salariés	Emploi correspondant au référentiel technique du BTA	
Réf. Prof.	23 – situation fonctionnelle 24 – délimitation des fonctions		25 – autonomie et responsabilité dans l'emploi	25 – autonomie et responsabilité dans l'emploi	23 – accès à l'emploi 26 – év. dans l'emploi	
Réf. De certif. Prescriptions	Compétence globale visée Actions attendues Travaux à maîtriser		Compétence globale visée Compétences clés Critères de performance	Compétence globale visée Compétences clés Critères de performance		Compétences clés (connaissances) critères d'évaluation

CONSTITUTION DU JURY

Le jury du CQP est chargé d'une part, de valider les acquis de l'expérience, d'autre part de certifier les évaluations.

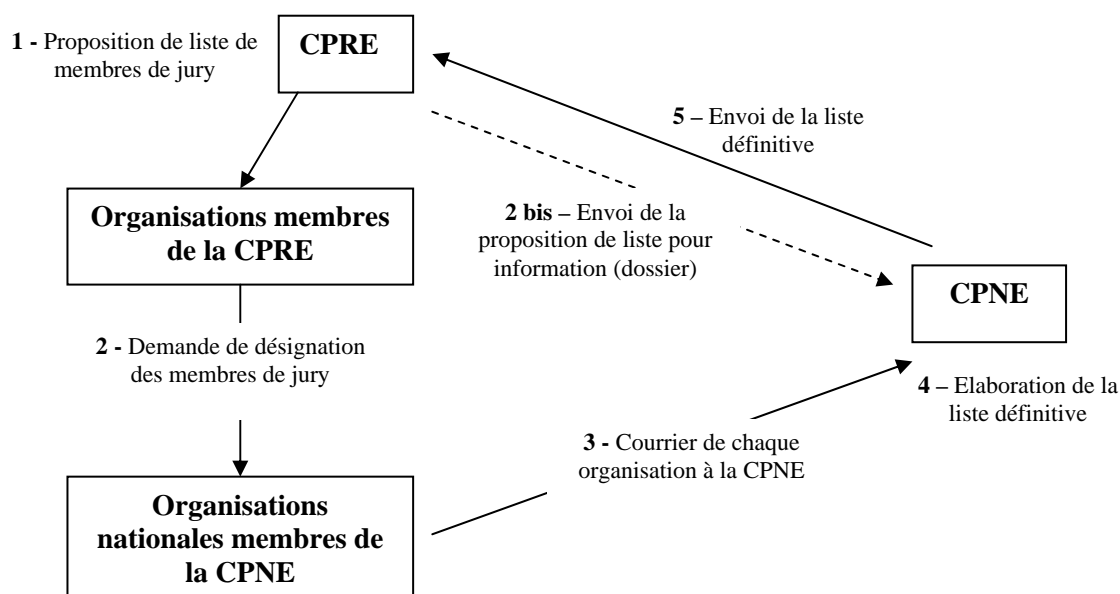
Selon les termes de l'accord du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle, le jury est composé de 4 à 10 membres, à égalité employeurs et salariés. Il s'agit de personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans.

Les membres du jury sont désignés par les organisations signataires de la CPNE.

Les jurys du CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » sont régionalisés. La CPRE est donc sollicitée pour proposer des professionnels correspondants aux critères de l'accord. Ainsi, chaque CPRE doit constituer sa proposition de liste de membres de jurys (1).

Sur la base de cette liste, les organisations membres de la CPRE saisissent leurs organisations nationales (2) afin qu'elles désignent leurs représentants dans le jury. En parallèle, cette liste est envoyée à la CPNE pour information. Elle fait partie du dossier comportant l'adaptation des référentiels (2bis).

Lorsque les organisations nationales membres de la CPNE ont envoyé leur courrier de désignation à la CPNE (3), la liste définitive est établie (4). Elle est adressée à la CPRE (5).



A noter : des experts sans voix délibérative peuvent participer aux jurys (représentants du FAFSEA, de la CPRE, formateurs qui ne sont pas directement impliqués dans le dispositif). Il n'est pas nécessaire de les mentionner dans la liste à adresser à la CPNE.

Lorsque le jury régional a été agréé par la CPNE, il peut alors se réunir et le CQP peut être délivré.

Les règles de fonctionnement et le rôle du jury sont expliqués dans le classeur « guide du jury ».

DOSSIER DESTINE A LA CPNE

Une fois le travail d'adaptation régionale terminé, la CPRE met en forme les documents relatifs au CQP en vue de les adresser au secrétariat de la CPNE.

Contenu du dossier

Le dossier comporte :

- le référentiel professionnel dans son ensemble avec la page de titre ci-dessous,
- pour les trois autres documents (référentiel de compétences, référentiel de certification, prescriptions pour l'évaluation certificative) : page de titre et parties régionales seulement,
- la proposition de liste de membres du jury, pour information.

PAGE DE TITRE

The diagram shows a rectangular frame representing the title page. At the top left is the logo 'CPNE' in green with a green underline. At the top right is the logo 'CPRE' in black with a black underline. In the center, the text reads: 'CQP' followed by '« ouvrier qualifié de l'exploitation agricole »'. Below this is a rectangular box containing the text: 'REFERENTIEL PROFESSIONNEL DE COMPETENCES DE CERTIFICATION'. To the right of this box is a vertical curly bracket with the text 'Faire trois documents'. Below the box, the text reads: 'Adaptation (à compléter : nom de la région – mois – année)'. At the bottom right of the frame, the text reads: 'Même chose pour le document « PRESCRIPTIONS POUR L'EVALUATION CERTIFICATIVE »'.

∫ Le dossier est accompagné d'une lettre du Président de la CPRE qui précise sa date de validation par la CPRE. Le compte-rendu ou le relevé de décision de la réunion peut y être joint. La lettre est également signée par le secrétaire de la CPRE.

∫ Toute modification de référentiel doit faire l'objet d'un envoi à la CPNE.

] **Toute modification de jury doit être signifiée par écrit à la CPNE par les organisations nationales, sur demande des organisations membres de la CPRE.** La nouvelle liste est validée ensuite par la CPNE et transmise à la CPRE.

Classeur « référentiels »

Une fois le dossier agréé par la CPNE, la CPRE peut éditer le classeur « référentiels » à partir des fichiers informatiques, du classeur et des intercalaires fournis par la CPNE.

Il s'agit d'intégrer dans leur intégralité (partie nationale et partie régionale), aux endroits prévus :

- les trois référentiels **datés**
- le document « prescriptions pour l'évaluation certificative », également daté.

Remarque : le mode d'emploi, le dossier de validation des acquis de l'expérience et les kits d'évaluation FAFSEA ne sont pas modifiables.

Ce classeur « référentiels » est à diffuser auprès des organismes de formation et des membres du jury. Un exemplaire au moins doit être conservé par le secrétariat de la CPRE.

Classeur « guide du jury »

Lorsque la composition du jury est agréée par la CPNE, la CPRE peut compléter le classeur « guide du jury » en y intégrant les parties régionales :

- onglet « CQP » :
 - Annexe 1-1 : changer la page de titre et insérer les parties suivantes du référentiel professionnel adapté : 2- les emplois visés et leur contexte d'exercice, 3- liste des activités professionnelles du cœur de métier et liste des activités spécifiques.
 - Annexe 1-2 : changer la page de titre et ajouter les modules de certification régionaux.
- onglet « décision » :
 - Annexe 6-2 : guide de repérage des compétences maîtrisées par module (extrait du référentiel de certification) : ajouter les modules de certification régionaux selon le modèle proposé.
- onglet « documents » :
 - Annexe 8-1 : prescriptions pour l'évaluation certificative : changer la page de titre et ajouter la partie régionale.

Chaque membre du jury doit avoir son propre classeur « guide du jury », un exemplaire au moins est conservé par le secrétariat de la CPRE.