



## **CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole »**

### **Principes pour la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation**

12 février 2004

Ce document précise l'esprit dans lequel la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) en agriculture souhaite que les organismes prestataires de la formation et de l'évaluation, s'approprient le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole ».

Les organismes financeurs (conseil régional, OPCA, ...) y trouveront la trame de leur propre cahier des charges. Il peut également être utile aux prestataires eux-mêmes afin qu'ils comprennent les exigences de la CPNE.

#### **Cadre général**

Le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation agricole » a été créé par la CPNE en agriculture.

Il s'agit d'une reconnaissance de qualification professionnelle destinée à qualifier les salariés et futurs salariés de la viticulture.

Le CQP est positionné au niveau 3 (ouvrier qualifié) de la classification des emplois (accord de méthode sur les emplois non cadres en agriculture du 18 décembre 1992).

Il comporte 7 modules de certification : 4 modules nationaux et 3 modules régionaux. Les modules nationaux sont centrés sur le cœur de métier de l'ouvrier viticole et constituent le tronc commun du CQP. Les modules régionaux sont liés à des activités spécifiques identifiées au niveau régional par les CPRE pour répondre au plus près aux besoins des entreprises et des salariés.

Le CQP est ouvert aux jeunes et adultes en contrat de qualification, aux salariés en activité, aux demandeurs d'emploi.

Il est accessible :

- par la validation des acquis de l'expérience pour les personnes pouvant justifier d'au moins trois ans d'expérience avec l'emploi visé
- par l'évaluation certificative dans le cadre d'un parcours de formation d'une durée variable.

#### **Les enjeux de la profession**

Par la création de ce CQP, la profession a pour objectif de répondre aux besoins des entreprises et exploitations viticoles et de renforcer l'adaptation des compétences de leurs salariés. Cette adaptation a pour but de favoriser leur maintien et leur évolution dans l'emploi. Il s'agit à travers cela, par le développement du salariat et de son professionnalisme,

d'augmenter la performance des entreprises, d'adapter les métiers de l'agriculture aux évolutions technologiques, économiques et aux exigences de qualité.

## **Caractéristiques des dispositifs de formation et d'évaluation**

Pour répondre aux enjeux de la profession, les dispositifs de formation et d'évaluation auront les caractéristiques suivantes :

- la flexibilité qui permet de gérer la diversité des publics,
- la priorité à la pratique professionnelle,
- la certification par un jury professionnel externe.

### **Flexibilité**

La flexibilité renvoie à la capacité des organismes de formation à produire des **systèmes modulaires, à entrées et sorties permanentes et dont les contenus sont adaptés aux besoins et attentes des individus**. Elle est nécessaire en raison :

- de la variété des statuts des personnes en formation : salariés sur le plan de formation ou en CIF, demandeurs d'emploi, jeunes en contrat de formation en alternance, etc
- du profil de ces personnes : expérience plus ou moins grande du métier, niveaux de formation initiale différents,
- des acquis déjà validés par exemple, dans le cadre de la VAE,
- de leurs attentes mais aussi des attentes des entreprises en terme de contenus : modules de certification régionaux à la carte,
- de leurs contraintes d'éloignement et de temps ainsi que du rythme de travail des entreprises.

Pour tenir compte du profil des personnes et moduler les durées de formation, les organismes de formation doivent être en mesure de faire des **positionnements à l'entrée en formation**.

**Dans le cadre du plan de formation, la durée des modules de formation sera de 2 à 5 jours**, ceci afin de respecter le rythme de travail des entreprises.

L'auto-formation et la formation à distance seront développées pour gérer la diversité et les contraintes matérielles, ainsi que les collaborations entre organismes de formation.

### **Priorité à la pratique professionnelle**

La vocation du CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » est de qualifier la compétence professionnelle. Le souhait des employeurs est d'avoir des salariés qui sachent travailler mais aussi qui comprennent ce qu'ils font et pourquoi ils le font.

Les **formations** qui conduisent au CQP doivent donc être **centrées sur la pratique professionnelle, les connaissances apportant la compréhension des techniques, des process et du sens de l'action**.

Pour les personnes qui ont **peu ou pas d'expérience professionnelle, au moins 1/3 de la formation devra avoir lieu en entreprise** sous la forme de stage ou sous la forme de situation de travail, dans le cadre d'un contrat en alternance. Un cycle complet de production (taille, travaux en vert, vendanges, travail de cave lorsqu'il fait partie des modules régionaux, ...) devra avoir été suivi.

S'il s'agit de salariés en activité, selon le résultat de la VAE ou du positionnement, le temps de formation pratique pourra être réduit.

La formation en entreprise nécessite l'identification d'un **tuteur ou d'un référent** et un **suivi des périodes en entreprise par l'organisme de formation**.

Du point de vue de l'évaluation, les tests de connaissances seront réduits au strict nécessaire, la **plus grande part étant faite aux évaluations en situation professionnelle réelle ou reconstituée**.

Les évaluations en entreprise permettront de vérifier la maîtrise des gestes professionnels. Les évaluations pratiques évalueront **dans une même situation par l'observation d'une part, la mise en œuvre professionnelle et par le questionnement d'autre part, les connaissances mobilisées dans le cadre de cette mise en œuvre** (voir le référentiel de certification et le document « prescriptions pour l'évaluation certificative »).

### **Certification par un jury professionnel externe**

Le CQP est une certification délivrée par la CPNE en agriculture, sous le contrôle d'un jury professionnel externe.

Deux types d'épreuves sont organisées :

- les évaluations prévues pour chaque module (tests de connaissance, épreuves pratiques, travaux en entreprises) proposées par l'organisme chargé de l'évaluation,
- une prestation orale systématique devant le jury en fin de cursus de formation.

**A noter :** l'organisme chargé de l'évaluation peut être le centre de formation lui-même ou un évaluateur externe.

### **L'organisme chargé de l'évaluation inscrit les candidats auprès de la CPRE.**

Pour la mise en œuvre des épreuves, l'**organisme chargé de l'évaluation se conforme aux indications du référentiel du CQP** (voir le document « prescriptions pour l'évaluation certificative ») et aux exigences du jury (voir le classeur « guide du jury »).

Il tient à disposition du jury les documents d'évaluation pour l'agrément avant que les épreuves soient proposées aux candidats. Il doit être en mesure de présenter à tout moment, les dossiers individuels des candidats pour la certification des résultats des évaluations.

La CPRE organise le jury et convoque les candidats. Si le jury du CQP souhaite siéger sur place, l'organisme chargé de l'évaluation **prévoit l'accueil du jury en relation avec le secrétariat de la CPRE**.