|  |
| --- |
| **CAHIER DES CHARGES TECHNIQUE** |
| **APPEL À MANIFESTATION D’INTÉRÊT VISANT l’HABILITATION DE PRESTATAIRES DE FORMATION ET D’EVALUATION EN VUE DE LA MISE EN ŒUVRE DU CQP** **« Agent Elevage Laitier »**  **RNCP 37256****DE LA CPNE EN AGRICULTURE EN REGION Nouvelle Aquitaine**  |
| Référence : | CPRE NA 2023 002 |
| Correspondant : | Régis Mouneau |
| Date limite de réception : | 24 mars 2022à 12h00  |

|  |
| --- |
| **1- CONTEXTE** |

Moteur de l'économie française, la filière laitière génère un chiffre d'affaires de 39 milliards d’euros chaque année la plaçant en 2e position du secteur agroalimentaire. Les 54 000 exploitations laitières livrant du lait constituent le 1e maillon incontournable de cette filière. Environ 24 milliards de litre de lait sont collectés chaque année (dont 2.1 % en bio) puis livrés sur 734 sites différents sur le territoire national. Le lait sera ensuite transformé en beurre, crème, fromages et spécialités (+ de 1200), yahourts et desserts lactés, lait en poudre, lait conditionné….

D’après les données Agreste (ministère de l’Agriculture), il y a 46 670 exploitations agricoles spécialisées en production laitière. Dans les 90 030 UTA (unité de travail annuel1) qui composent les actifs de ces exploitations, 69 850 sont des chefs d’exploitations, 4 300 des non-salariés agricoles (conjoints et autres actifs) et 15 580 salariés (+22 % en 10 ans). Environ 25 % des exploitations embauchent des salariés permanents (contre 15 % il y a 10 ans).

Les études bibliographiques ont conduit à l’identification de profil d’exploitation avec main d’œuvre

salarié et les emplois-types associés.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Profil des exploitations** | **Production** | **Emploi type** |
| **Exploitation individuelle spécialisée lait** | Lait produit : 600-800 000 L SAU : 80-100 ha1 chef d’exploitation + 1 salariéDélégation des travaux sur cultures | Agent de traiteSalarié polyvalent en élevageResponsable d’élevageLaitier |
| **Exploitation en société spécialisée lait** | Lait produit : 1 400 000 L SAU : 200 ha3 chefs d’exploitation + 1 salariéDélégation des travaux sur cultures |

92% des exploitations bovines laitières commercialisent directement leur lait auprès d’industriels laitiers ou de coopératives laitières. La transformation et la vente directe sont peu présentes du fait de la présence historique des collecteurs sur le territoire. Ce mode de commercialisation tend néanmoins à se développer.

Les structures d’emploi partagé tels que les groupements d’employeurs ou les services de remplacement emploient également ce type de profil. Le salarié travaillant dans ce type de structure est amené à remplacer un exploitant agricole qui souhaite ou qui est contraint de quitter momentanément son exploitation. Il peut aussi venir en renfort sur certains ateliers de l’exploitation de manière permanente ou temporaire, pour palier à un surcroit d’activités. Le Service de remplacement assure la continuité de la production agricole lorsque l’agriculteur s’absente (congés, formation, maladie, accident, maternité…). Parmi les 70 000 adhérents aux structures de Service de remplacement présents sur le territoire, 80% sont spécialisées dans l’élevage.

En 2018, environ 15 000 personnes travaillaient dans ces 358 structures, principalement sur les métiers d’élevage (agent d’élevage laitier ou responsable d’atelier). Les demandes de remplacement par les exploitations agricoles continuent d’augmenter.

Responsabilité et autonomie caractérisant les postes ciblés

Sous l’autorité d’un responsable d’élevage ou de l’éleveur, l’agent d’élevage laitier travaille dans une exploitation agricole, voire dans plusieurs s’il se spécialise dans le remplacement ou dans la prestation de service. Ses activités, essentielles à la production de l’exploitation, se concentrent sur la vie et le bien-être du troupeau : traite, alimentation et soins des animaux, surveillance et renouvellement du cheptel. Il peut participer ponctuellement aux travaux des champs ainsi qu’à l’entretien des équipements et installations. Les travaux qui lui sont confiés sont mécanisés et manuels.

Dans le cadre de ses activités, l’agent d’élevage laitier travaille majoritairement seul et doit donc être autonome par rapport aux consignes qui lui sont données ainsi qu’au résultat recherché. Il doit être en mesure d’adapter son travail à la situation rencontrée, de détecter les anomalies et d’alerter son supérieur hiérarchique en cas de besoin. Il rend compte, régulièrement et chaque fois que nécessaire, de son travail et des situations rencontrées.

L’agent d’élevage laitier est responsable de la bonne exécution de son travail et des matériels qui lui sont confiés. Il doit également travailler dans le respect des règles d’hygiène et de sécurité et de respect de l’environnement. Il est susceptible de prendre des dispositions pour s’adapter aux changements survenant lors de l’exécution de son travail dans la mesure où il n’y a pas d’enjeu financier ou sécuritaire déterminant.

|  |
| --- |
|  **2- DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES** |

2.1. Le CQP « Agent Elevage Laitier»

La CPNE en Agriculture, en charge de la création et garante du processus de certification du Certificat de Qualification Professionnelle Agent Elevage Laitier (inscrit au RNCP sous le numéro [RNCP 37256](https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37256/)). Il s’agit d’une reconnaissance de qualification professionnelle destinée à qualifier les salarié(e)s, futur(e)s salarié(e)s et /ou futur (e)s professionnel (le)s des exploitations agricoles (EA) et des salarié(e)s de services de remplacements.

Le CQP « Agent Elevage Laitier » a été créé par la CPNE en agriculture le 15 septembre 2021 et est inscrit au RNCP jusqu’au 25/01/2025.

D’une manière générale, les CQP permettent de qualifier et faire reconnaître des compétences. Ils contribuent à l’employabilité et la mobilité des salariés et professionnels, ainsi qu’à leur progression professionnelle.

La CPRE de la région Nouvelle Aquitaine, a sollicité OCAPIAT pour la mise en œuvre de ce CQP après validation du projet par la CPNE Agricole.

Les professionnels de la filière mettent en avant les enjeux suivants pour le développement des compétences des intitulé du métier visé par la certification :

Agent agricole polyvalent

Agent polyvalent d’exploitation

 Agent d’élevage

Agent de traite

Agent d’élevage laitier bovin

Les professionnels de la région Nouvelle Aquitaine identifient les enjeux suivants en termes de

développement des compétences des Agents d’élevage Laitier :

• Assurer la traite des animaux après avoir procéder aux étapes de nettoyage et de désinfection

des mamelles afin de collecter le lait dans le respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de

bien-être animal

• Assurer le nettoyage et la désinfection de la salle de traite et la machine à traite en utilisant les

produits et matériels adaptés afin de maintenir des conditions d’hygiène et prévenir le

développement de microorganismes

• Effectuer l’entretien de la machine à traire et des différents composants en respectant le

planning de maintenance afin de maintenir des conditions optimales d’utilisation et de bien-être

animal

• Assurer l'alimentation du troupeau laitier dans le respect du plan d'alimentation afin d’assurer les

objectifs quantitatifs et qualitatifs de production tout en préservant la santé de l’animal

• Gérer les pâturages en y déplaçant les animaux dans le respect de la sécurité et du bien-être

animal et en veillant à la qualité du pâturage afin de s'assurer que leur alimentation se poursuive

dans le respect du plan d'alimentation

• Assurer l'alimentation des veaux et des autres animaux dans le respect du plan d'alimentation

afin de contribuer à la croissance et au développement de l’animal

• Conduire les engins agricoles sur route et dans les zones d’élevage dans le respect des règles de

sécurité avec les outils nécessaires afin d'effectuer les travaux prescrits

• Assurer l'entretien des différents espaces en utilisant les produits et les matériels de nettoyage

et de désinfection, en utilisant les matériels de manutention afin de contribuer à éliminer les

microorganismes pathogènes et de mettre à disposition des animaux des aires propres et saines

• Effectuer des opérations de soins sur les animaux en les manipulant avec précaution après les

avoir mis en isolement à l'aide des matériels adéquats, afin d'appliquer les traitements dans le

respect des consignes de l'éleveur, de la posologie, des règles de sécurité et du bien-être animal

• Assurer une aide au vêlage après avoir identifié les signes précurseurs de la mise bas, en utilisant

le matériel adapté et dans le respect des règles d'hygiène de sécurité et du bien-être animal afin

de préserver la santé de la vache et du veau

• Contribuer au renouvellement et à la reproduction des animaux après avoir identifié les

comportements de chaleur avec les moyens de détection appropriés afin de préparer l'animal à

l'insémination dans le respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de bien-être animal

Afin de répondre à ces enjeux, le présent cahier des charges vise la sélection d’organisme(s) de formation en capacité de mettre en œuvre le CQP « Agent Elevage Laitier » en région Nouvelle Aquitaine par la voie de la formation professionnelle ou par la VAE, dans l’objectif d’une certification totale ou partielle des blocs de compétences du CQP.

Ce CQP est constitué de3 blocs de compétences organisés comme suit :

* RNCP37256BC01 Réaliser les opérations de traite et d’entretien du matériel de traite
* RNCP37256BC02 Assurer l’alimentation du troupeau et l’entretien des aires de vie
* RNCP37256BC03com Participer aux opérations de soins et de reproduction sur troupeau

L’offre de formation couvrant le CQP comporte donc 3 blocs de compétences obligatoires.

Le référentiel du CQP est en annexe.

**2.2. Le public visé et les voies d’accès**

Les dispositifs de formation préparant au CQP « Agent Elevage Laitier » devront être accessibles :

* Aux salariés (contrat de professionnalisation, CPF, plan de développement des compétences de l’entreprise, VAE, Pro-A dès conclusion d’un accord étendu par l’administration) et professionnels agricoles.
* Aux demandeurs d’emploi (PRF, dispositifs PE, région)
* Dans le cadre des POE C ou I, l’attribution d’un bloc de compétence peut être envisagé. Dans les dispositifs HSP (demandeurs d’emploi) préalablement au démarrage de toute action de formation une demande devra être adressée au secrétariat de la CPRE pour vérifier la faisabilité. Si cette démarche préalable n’est pas faite, il ne pourra pas y avoir de jury.

En conséquence, le prestataire de formation définira des **modalités et parcours de formation qui tiendront compte de la diversité des publics et de leurs caractéristiques**.

**2.3. L’organisation de la formation**

Le prestataire de formation proposera une organisation conforme au référentiel du CQP Agent Elevage Laitier tenant compte de principes directeurs suivants :

* **La modularisation de la formation**

Elle implique une correspondance entre le dispositif de formation, les blocs de compétences du CQP et les modalités de certification proposées : **tous les blocs du CQP doivent pouvoir être accessibles par la formation et certifiés indépendamment les uns des autres**. 1 module de formation pourra correspondre à 1 bloc de compétences du CQP. Ceci permet aux candidats ayant déjà validé un ou plusieurs blocs d’accéder aux blocs manquants.

* **L’alternance des séquences pédagogiques de formation en centre et en entreprise**

Les formations conduisant au CQP doivent être **centrées sur la pratique professionnelle**. L’organisme de formation réalise le suivi de cette pratique en entreprise. Aussi, le prestataire de formation indiquera les objectifs et les modalités prévues : outils de suivi, **tutorat**, gestion des stagiaires et des séquences pédagogiques, modalités des relations et des engagements avec les entreprises.

La formation en entreprise nécessite l’identification d’un tuteur ou d’un référent. L’organisme de formation, avec l’entreprise, assurera **un suivi régulier et tracé des activités en entreprise**.

Pour les personnes qui ont peu ou pas d’expérience professionnelle, selon le dispositif mobilisé, au moins 50% d’exercices d’activités professionnelles devront avoir lieu en entreprise sous la forme de stage.

Dans le cas d’une POE la période de stage en entreprise ne pourra excéder 1/3 de la durée totale.

Dans le cadre d’un contrat en alternance, les activités professionnelles décrites dans le référentiel devront être suivies par le tuteur et encadrées par le prestataire.

S’il s’agit de salariés en activité, selon le résultat de la VAE et/ou du positionnement, le temps de formation pourra être adapté.

* **La flexibilité**

**Les** **parcours de formation devront pouvoir être individualisés**. Afin de gérer la diversité des publics, l’organisme de formation proposera des modalités et outils de positionnement à l’entrée en formation, permettant de tenir compte des profils des candidats et de moduler les durées de formation.

L’organisme sélectionné devra indiquer des volumétries horaires minimum et maximum prévues pour chaque bloc de compétences afin de préciser le cadre de cette individualisation.

Pour démontrer la correspondance de son offre avec les attendus, l’organisme de formation inclura également une **présentation de l’organisation pratique des séquences et/ou action(s) de formation** (dates, périodes de réalisation, durée estimée selon les blocs, lieux, modalités des mises en situations professionnelles…) **en cohérence avec le référentiel de compétences et de certification du CQP**.

Il transmettra un programme et un planning-type, ainsi qu’un calendrier prévisionnel des sessions envisagées.

L’organisme de formation devra démontrer qu’il dispose des **moyens humains, techniques (équipements, matériels) et logistiques** lui permettant **de proposer une offre de formation préparant à l’intégralité des blocs du CQP**. Cette capacité à faire sera déterminée au regard du référentiel du CQP « Agent d’Elevage Laitier ».

Le recours à la sous-traitance partielle (de l’exécution de certaines parties du marché) est permis s’il est justifié. L’organisme de **formation devra solliciter l’autorisation préalable de la CPRE en Agriculture**, dès le cahier des charges si le recours est envisagé ou avant la mise en œuvre de l’action de formation pour les prestataires retenus.

Il est rappelé que le titulaire du marché demeure personnellement responsable de l’exécution du marché et de la conformité des interventions du sous-traitant au niveau de la mise en œuvre.

**2.4. Les modalités d’évaluation et les rôles des intervenants dans l’évaluation certificative**

* + 1. **Les modalités d’évaluation**
* **Le positionnement**

**Le positionnement** vise à définir les compétences détenues par les candidats au CQP. Il permet également de préciser le niveau des candidats au regard des compétences visées.

Il s’appuie sur les titres, diplômes, certificats, blocs de compétences, déjà détenus par les candidats permettant ainsi d’individualiser les parcours de formation.

**L’organisme de formation propose des modalités et outils de positionnement, dont il réalise l’ingénierie et qu’il soumet à la CPRE, pour validation avant le début de l’action et remet une copie du positionnement de chaque candidat au démarrage de la session.**

• **L’évaluation durant la formation**

L’évaluation est réalisée pour chaque bloc de compétences. Elle est organisée par le prestataire de formation, selon les prescriptions du référentiel du CQP.

Elle est basée sur :

‐ Les « évaluations pratiques » organisées par le centre de formation qui permettront d’évaluer la maîtrise professionnelle d’une part, les connaissances mobilisées dans la pratique, d’autre part

‐ Les « travaux en entreprise » permettront de vérifier la maîtrise des gestes professionnels, chez l’employeur ou chez le maître de stage.

* **L’évaluation par le jury de validation régional**

L’évaluation est réalisée pour chaque bloc de compétences par un jury de validation.

Il est constitué a minima de deux personnes dont un formateur issu du centre de formation ou d’un autre centre de formation affilié à son réseau sans lien avec les candidats et a minima d'un expert professionnel du secteur désigné par la CPRE. Les évaluations sont organisées par la CPRE, selon les prescriptions du référentiel du CQP.

Elle est basée sur :

* Une mise en situation réelle ou reconstituée. Le centre de formation référencé apportera son aide technique ainsi que la mise à disposition du ou des matériels nécessaires à la mise en place des évaluations.
* **L’évaluation par le jury de certification national**

Lorsque les blocs de compétences du CQP Agent d’Elevage Laitier ont été validés par le jury de validation, les dossiers de chaque candidat sont examinés par la CPNE de l’Agriculture qui convoquera un jury composé de représentants des organisations salariées et patronales. Ce jury validera soit le CQP dans sa totalité ou partiellement et validera également les blocs de compétences acquis.

Ce jury reprendra les procès-verbaux des différents jurys de validation et procédera à la délivrance totale ou partielle du CQP.

* + 1. **Les rôles des intervenants dans la démarche certificative**
* **Le rôle de l’organisme de formation :**
* **Lien avec le positionnement**
* **Avant la mise en œuvre des actions de formation** l’organisme de formation élabore les **grilles d’évaluation appliquées** à partir des compétences à évaluer et des critères d’évaluation du référentiel du CQP. **Le centre transmet ces éléments à la CPRE avant la mise en place du jury d’évaluation régional**.
* **A l’issue du parcours de formation** : l’organisme de formation transmettra, pour chaque candidat, un **document récapitulatif des résultats des épreuves en centre et en entreprises** qui permettra au jury de statuer sur la validation totale ou partielle des blocs de compétences du CQP dans le cadre du jury de validation.
* **Le rôle du jury de validation régional :**

**Dans le cadre de la formation continue**, le jury, professionnel et externe :

* Fait passer évaluations au candidat en fin de parcours,
* Emet des recommandations pour la validation ou non des blocs du CQP au jury national de certification.
* Atteste des résultats obtenus par les candidats au cours du parcours de formation,

**2.5. L’organisation administrative des jurys et le rôle des intervenants dans la tenue des jurys**

**2.5.1. Le rôle de l’organisme de formation**

L’organisme de formation est responsable de l’inscription des candidats auprès de la CPNE en Agriculture, en amont de la formation. Aussi, il s’assure que les bulletins de candidatures au CQP ou à des blocs de compétences identifiés du CQP ont bien été enregistrés dès le conventionnement de la formation.

Pour la préparation de la ou des sessions d’évaluations, l’organisme de formation contacte le secrétariat de la CPRE. L’organisme de formation prévoit l’accueil et la restauration du jury en relation avec le secrétariat de la CPRE.

**L’organisme de formation devra, entre 6 mois et 2 ans après la délivrance de la certification aux candidats, assurer la remontée** des informations (détaillées en point 3) permettant le suivi des promotions auprès de la CPNE en Agriculture. Ces informations sont essentielles pour l’enregistrement ou le renouvellement de l’enregistrement du CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

**2.5.2. Le rôle de la CPRE**

La CPRE est l’instance paritaire incontournable pour la mise en œuvre des CQP (et blocs de compétences qui le constituent). Elle donne l’autorisation d’ouverture en région après validation de la CPNE.

La CPRE organise le jury de validation et convoque les candidats.

Le jury de validation est constitué :

* d’un formateur appartenant au centre ou affilié à son réseau n’ayant eu aucun contact avec les apprenants
* a minima d’un professionnel désigné par la CPRE idéalement d’un binôme paritaire.

La CPRE transmet l’évaluation du jury et les documents adéquats à la CPNE en Agriculture qui se réunit en jury de certification pour délivrer le CQP ou les attestations de validation d’un ou plusieurs bloc(s) de compétence(s).

|  |
| --- |
| **3- PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT ENTRE LA CPNE/CPRE EN AGRICULTURE ET LES PRESTATAIRES DE FORMATION** |

Pour la mise en œuvre de la formation au CQP, la coordination entre les acteurs est essentielle :

* avec le jury du CQP de validation, organisé par la CPRE, en amont et en aval du dispositif de formation proprement dit,
* avec les entreprises, notamment pour l’inscription des stagiaires et pour la gestion de l’alternance,
* avec Pôle Emploi dans le cadre des POE,
* avec la CPNE et la CPRE en Agriculture pour le suivi des stagiaires.

Sur ce dernier point, l’organisme de formation prestataire s’engage à fournir, sur demande, à la CPNE en Agriculture :

* un état des sessions en cours comportant le nombre de stagiaires de chaque session,
* les taux de réussite par CQP et par session,
* Un état de l’insertion des candidats, de 6 mois à 2 ans après l’obtention de la certification en fonction des demandes de France Compétence modèle en cours de validité en annexe

Ces données devront être recueillies dans le respect du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD).

Pour répondre à ces attendus, la proposition du prestataire de formation comportera la désignation, ainsi que les coordonnées, du référent du CQP responsable du dispositif au sein de l’organisme de formation. Cette désignation interviendra dans le cadre du schéma de suivi et de coordination du dispositif global du CQP. En cas de changement du référent du CQP responsable du dispositif au sein de l’organisme de formation le centre de formation informera la CPRE sans délai.

Dans le cas où un ou des bloc(s) de compétences ou partie(s) de bloc(s) de compétences s’inscrivent dans le cadre de dispositions réglementaires particulières, les prestataires de formation se référeront aux exigences fixées par les textes.

De la même manière, si la mise en œuvre des formations préparant au CQP exige des références ou des habilitations particulières de la part des prestataires de formation, ceux-ci fourniront à la CPRE en Agriculture une copie des agréments / habilitations requises. Le prestataire de formation se référera au référentiel du CQP afin de déterminer les exigences en la matière pour la mise en œuvre.

L’organisme de formation attestera de sa certification Qualiopi.

En cas de non-respect de ces principes, la CPRE se réserve le droit de suspendre l’habilitation jusqu’à remise en conformité, constatée et validée par la CPRE ou d’en effectuer le retrait.

|  |
| --- |
| **4- DURÉE DE L’HABILITATION** |

L’habilitation est délivrée pour une durée de 1 an renouvelable à compter de la date de notification de la décision par la CPNE en Agriculture. Elle est renouvelable par tacite reconduction en l’absence de décision de retrait ou de suspension de l’habilitation sur le référentiel CQP concerné par le présent appel à manifestation, jusqu’au 25/01/2025.

La non mise en œuvre du CQP Agent d’Elevage Laitier au cours d’une période de 2 ans donnera lieu à un retrait de l’habilitation par la CPNE en Agriculture.

|  |
| --- |
| **5- ÉLÉMENTS A FOURNIR** |

Les offres seront analysées et évaluées par un Comité régional de sélection et d’attribution, dûment constitué de personnes qualifiées de la CPRE en Agriculture et de la Direction Régionale d’OCAPIAT, en appui technique.

Ce Comité instruira les dossiers (candidatures et offres) et procèdera à une sélection, éventuellement après auditions des candidats ou de leurs représentants (pour les nouveaux référentiels).

La réponse au présent cahier des charges devra comporter :

* le cadre de la réponse complet y compris l’engagement signé du prestataire annexé, en respectant sa structure
* le calendrier prévisionnel de formation précisant les dates ou périodes d’entrée possibles dans l’année, les périodes de formation en centre et les périodes en entreprise, les périodes de réalisation de chaque bloc de compétences et les dates prévisionnelles des évaluations en relation avec les blocs de compétences
* Un exemplaire des outils mobilisés dans le cadre de la formation et le suivi des stagiaires : outil de positionnement, livret de suivi, …
* L’identité de l’évaluateur, grilles d’évaluation et liste des situations d’évaluation proposées sur la base des indications figurant dans le bloc de compétences
* La preuve du référencement QUALIOPI
* Le récapitulatif des intervenants (salariés et/ou sous-traitants) mobilisés pour les différentes séquences et/ou actions
* En cas de Blended Learning (quelles que soient les modalités d’organisation pédagogique) ou de parcours : un modèle d’attestation d’assiduité du stagiaire sera réalisé
* Les modalités d’accès des tiers aux informations relatives aux activités du prestataire

|  |
| --- |
| **6- CRITÈRES DE CHOIX DES PRESTATAIRES** |

Pour la sélection des offres de la présente consultation, le comité de sélection appliquera les critères suivants selon pondération :

**Critère 1 : capacité à réaliser une formation conforme au CQP visé -** *20 %*

* Présentation de l’organisme de formation
* Expérience : connaissance du contexte socio-professionnel et des publics
* Reformulation de la demande et des enjeux pour la formation
* Capacité à faire et résultats obtenus dans le déploiement de dispositifs de formations dans le secteur, y compris les CQP
* Références de l’organisme prestataire de formation : entreprises et institutions partenaires
* Habilitations ou certifications qualité détenues

**Critère 2 : proposition pédagogique -** *25 %*

* Qualité du projet pédagogique précisant les différentes séquences de formation en précisant les blocs de compétences visés, les objectifs de formation, les contenus et les modalités pédagogiques, selon le type de public si nécessaire
* Modalités des évaluations certificatives
* Durée minimum et maximum du dispositif de formation préparant au CQP visé

**Critère 3 : dispositif d’évaluation et de suivi -** *20 %*

* Modalités et outils de positionnement : prérequis, prise en compte des acquis
* Dispositif de suivi du stagiaire en entreprise et de liaison avec les entreprises (modalités, outils, périodicité, etc.)
* Moyens de prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires
* Dispositif de suivi des titulaires de la certification

**Critère 4 : équipe et moyens pédagogiques -** *20 %*

* Compétences et expériences des intervenants : CV et références des intervenants salariés et/ou des sous-traitants, incluant leur formation professionnelle continue et précisant le(s) bloc(s) ou les parties de blocs objet(s) de leurs interventions
* Installations, équipements et matériels disponibles et mobilisés dans le cadre de la formation préparant au CQP

**Critère 5 : information, recrutement, gestion administrative -** *15 %*

* Moyens de communication mobilisés pour la promotion de l’action et le recrutement des stagiaires
* Moyens mis en œuvre pour la gestion administrative des dossiers de la formation
* Modalités de suivi de l’insertion des stagiaires

|  |
| --- |
| **7- CALENDRIER** |

* Publication de l’Appel à la manifestation d’intérêt : 06/03/2023
* Date limite de réponse : 24/03/2023 à 12h00 heure de Paris)
* Comité régional de sélection : 04/04/2023
* Notification des décisions aux prestataires candidats : 06/04/2023
* Date de lancement du partenariat : 06/04/2023
* Date de notification du partenariat par la CPRE en Agriculture : 06/04/2023

|  |
| --- |
| **8- MODALITÉS DE RÉPONSE** |

Le dossier de réponse est à adresser en format électronique à :

* Contact régional : Régis Mouneau
* regis.mouneau@reseaufnsea.fr

Réponse attendue pour 24 mars 2023, à 12h00 au plus tard.

|  |
| --- |
| **9- ANNEXES** |

* Les référentiels CQP et leurs supports de présentation : <https://cqp.ocapiat.fr/>
* Le document cadre de la réponse.
* Le modèle de tableau de suivi des certifiés