



CQP « ouvrier(ère) qualifié(e) de l'exploitation viticole » **Principes pour la mise en œuvre de la formation et de l'évaluation**

26 septembre 2017

Ce document précise les règles de mise en place des CQP agricoles et rappelle 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'accompagnement VAE, s'approprient le CQP « ouvrier(ère) qualifié(e) de l'exploitation viticole ». Les organismes financeurs (conseil régional, OPCA, Pôle Emploi, ...) y trouveront la trame de leur propre cahier des charges.

Cadre général

Le CQP « ouvrier(ère) qualifié(e) de l'exploitation viticole » a été créé par la CPNE en agriculture le 23 juin 2017. Il s'agit d'une reconnaissance de qualification professionnelle destinée à qualifier les salarié(e)s et futur(e)s salarié(e)s de la viticulture.

Par la création de ce CQP, la profession souhaite répondre aux besoins des entreprises et exploitations viticoles, favoriser l'entrée dans le secteur viticole et renforcer l'adaptation des compétences des salarié(e)s en activité afin de favoriser leur maintien et leur évolution dans l'emploi. Il s'agit, par le développement de la qualification des salariés, d'augmenter la performance des entreprises, d'adapter les métiers de l'agriculture aux évolutions technologiques, économiques et aux exigences de qualité.

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

Architecture du CQP

Le CQP constitué de **4 blocs de compétences** : 2 blocs imposés + 2 blocs au choix.

2 blocs de compétences imposés :

- OQ Viti - Conduite du vignoble
- OQ Inter CQP – Conduite et entretien des matériels

2 blocs de compétences à choisir parmi les suivants :

- OQ Inter CQP – Travail du sol
- OQ Inter CQP – Protection des cultures
- OQ Viti – Vinification
- OQ Viti – Elevage du vin
- OQ Inter CQP – Animation d'équipe
- OQ Inter CQP – Vente directe
- Inter CQP – Conduite de chariot élévateur

Auxquels s'ajoutent des blocs optionnels facultatifs :

- OS Viti - Arrachage - Renouvellement du vignoble
- OS Viti - Vendanges manuelles - Réception de la vendange
- OS Viti - Travaux de cave - Conditionnement

A qui s'adresse le CQP ?

Le CQP est ouvert aux jeunes et aux adultes en contrat de professionnalisation, aux salarié(e)s en activité, aux demandeur(se)s d'emploi. Il est accessible :

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

Mise en place du CQP : des obligations à respecter

L'ouverture d'un cycle de formation préparatoire au CQP (ou blocs de compétences) ou d'un accompagnement VAE requiert l'autorisation de la CPRE en agriculture (commission paritaire régionale de l'emploi). La demande d'ouverture peut être portée par la CPRE elle-même, par une organisation professionnelle, un financeur, un organisme de formation. Si la demande est acceptée par la CPRE, le jury du CQP peut être constitué.

De plus, **en amont du démarrage de la formation, l'organisme de formation doit :**

- inscrire les candidats au CQP auprès de la CPNE en agriculture,
- contacter le secrétariat de la CPRE afin d'organiser la (ou les) session(s) de jury.

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.

1 - Flexibilité

La flexibilité renvoie à la capacité des organismes de formation à produire des **systèmes 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 : salarié(e)s, demandeur(se)s d'emploi, jeunes en contrat de formation en alternance, ...
- 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,
- 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.**

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.

2 - Priorité à la pratique professionnelle pour la formation et pour l'évaluation

La vocation du CQP « ouvrier(ère) qualifié(e) de l'exploitation viticole » est de reconnaître la compétence professionnelle. Le souhait des employeurs est d'avoir des salarié(e)s 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** tout en apportant les **connaissances nécessaires à la compréhension des opérations demandées**.

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.

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.

L'organisme chargé de l'évaluation peut être le centre de formation lui-même ou un évaluateur externe. **L'évaluation devra être réalisée en situation professionnelle réelle ou reconstituée :**

- Les « **travaux en entreprise** » permettront de vérifier la maîtrise des gestes professionnels, chez l'employeur ou chez le maître de stage.
- Les « **évaluations pratiques** » organisées par le centre de formation permettront d'évaluer la maîtrise professionnelle d'une part, les connaissances mobilisées dans la pratique, d'autre part.

3 - Certification par la CPNE sous le contrôle d'un jury professionnel externe

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.

Rôle du jury dans le cadre de l'évaluation certificative :

- **Agrée** les épreuves d'évaluation prévues pour chaque bloc de compétences (évaluations pratiques + travaux en entreprise) avant que celles-ci soient proposées aux candidats. L'organisme chargé de l'évaluation tient les documents d'évaluation à disposition du jury.
- **Certifie** les résultats obtenus par les candidats aux épreuves. L'organisme chargé de l'évaluation doit être en mesure de présenter à tout moment, les dossiers individuels des candidats.
- **Fait passer** une épreuve orale au candidat en fin de parcours.
- **Propose** l'attribution de tout ou partie du CQP sur la base de tous ces éléments.

Rôle du jury dans le cadre de la VAE : le jury **examine** le dossier de VAE renseigné par le candidat, lui **fait passer** un entretien de VAE et **propose** l'attribution de tout ou partie du CQP.

Une fois le processus d'évaluation ou de VAE terminé, le président de la CPNE délivre le CQP ou les blocs de compétences.

Il est impossible de délivrer le CQP ou des blocs de compétences :

- lorsque la CPRE n'a pas donné l'autorisation d'ouverture du CQP (pas de jury constitué) ;
- lorsque l'organisme de formation n'a pas inscrit les candidats auprès de la CPNE (pas de candidat connu = pas de session de jury organisée).