



CQP « agent de service de remplacement »

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

CPNE du 14 juin 2005

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 « agent de service de remplacement ».

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 « agent de service de remplacement » a été créé par la CPNE en agriculture. Il s'agit d'une reconnaissance de qualification professionnelle destinée à professionnaliser les agents des services de remplacement.

Le CQP est ouvert aux personnes en contrat de professionnalisation, aux salariés en activité (plan de formation, DIF, période de professionnalisation, CIF), aux demandeurs d'emploi.

Le CQP est **positionné au niveau 3 échelon 2 (ouvrier qualifié)** de la classification des emplois (accord de méthode sur les emplois non cadres en agriculture du 18 décembre 1992).

Il comporte 8 modules de certification, selon la spécialité choisie : 3 modules de certification communs, l'ensemble des modules de certification du domaine de spécialisation et 1 ou 2 modules de certification « travaux complémentaires ».

Tout titulaire depuis moins de trois ans¹ du **CS « conduite de l'élevage laitier »** a automatiquement les quatre modules constitutifs de la **spécialisation « bovins lait »**. Tout titulaire depuis moins de trois ans² du **CS « conduite de l'élevage porcin »** a automatiquement les quatre modules constitutifs de la **spécialisation « élevage porcin »**.

Si ces CS ont été obtenus depuis plus de trois ans, l'organisme de formation doit réaliser un positionnement sur la maîtrise de la pratique professionnelle pour chacun des modules de la spécialisation.

¹ Au moment de la première action de certification par le jury.

² Idem.

Le CQP est accessible :

- par la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les personnes pouvant **justifier d'au moins trois ans d'expérience dont 3200 heures de pratique professionnelle en rapport avec l'activité visée**. Par exemple : en tant qu'agent de service de remplacement, salarié de groupement d'employeur, salarié en exploitation agricole, exploitant,....
- par l'évaluation certificative soit en candidat libre, soit dans le cadre d'un **parcours de formation** dont la durée est fixée en fonction des acquis de la personne. **La durée totale de la formation en centre ne peut dépasser 700 heures**. Par ailleurs, le candidat doit justifier d'un minimum de 2500 heures de travail effectif en service de remplacement (hors temps de formation), au moment de la prestation orale devant le jury, faute de quoi le CQP ne peut être certifié.

Les enjeux de la profession

Dans une société en pleine mutation où les agriculteurs souhaitent améliorer leur qualité de vie, les services de remplacement bénéficient d'un fort potentiel de développement³.

Les exploitants ont plus que jamais, besoin de salariés compétents, polyvalents et qualifiés. Les services de remplacement dans leur mission de service auprès des exploitants adhérents doivent donc recourir à du personnel qualifié. Ce besoin est d'autant plus prégnant qu'il s'inscrit dans le cadre d'une charte de qualité⁴ qui fait de la pérennisation (CDI) et de la formation des agents de remplacement un axe fort de développement, dans un objectif de professionnalisation des services de remplacement.⁵

Le CQP est considéré par la profession comme un outil essentiel dans la professionnalisation et la qualification des agents de service de remplacement. L'architecture du CQP est d'ailleurs conçue de façon à permettre par la prise en compte des dominantes de production, de répondre aux besoins des adhérents et des agents.

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 de professionnels.

³ Les adhérents des services de remplacement ne représentent encore aujourd'hui qu'un dixième des agriculteurs.

⁴ En 2001, la FNSR s'est engagée dans la mise en place d'une charte nationale de qualité qui fixe les orientations et le cadre dans lesquels doivent se développer les actions de remplacement et les critères de qualité du service rendu à l'adhérent. Cette charte, signée par l'ensemble des organisations professionnelles et les partenaires du service de remplacement témoigne de la volonté de professionnaliser dans les départements, le service de remplacement « mieux structurer les services de remplacement pour répondre avec efficacité et professionnalisme aux demandes des adhérents » Jeunes agriculteurs n° 562, juin 2001 – <http://ja.web-agri.fr>

⁵ FAFSEA Bourgogne – CPR du 27/10/03 – cahier des charges pour la formation des agents de remplacement de Saône et Loire

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, en CIF, en DIF, demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes en contrat de professionnalisation, etc.
- du profil de ces personnes : expérience plus ou moins grande du métier, niveaux de formation initiale différents,
- des acquis déjà certifiés par exemple, dans le cadre de la VAE,
- de leurs attentes mais aussi des attentes des entreprises en terme de contenus : modules de spécialisation,
- 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**.

La durée de référence à prendre en compte pour le positionnement est de 700 heures. Cette durée représente le nombre d'heures de formation en centre nécessaire dans le cas d'une personne qui aurait à suivre le cursus complet.

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 « agent de service de remplacement » est de qualifier des salariés qui soient en mesure de travailler en autonomie.

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**.

Dans le cadre de la formation en alternance, la période en entreprise nécessite l'identification d'un **tuteur ou d'un référent** et un **suivi 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 de professionnels

Le CQP est une certification délivrée par la CPNE en agriculture, sous le contrôle d'un jury composé uniquement de professionnels, à parité, employeurs et salariés.

Deux types d'épreuves sont organisés :

- 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 devant le jury pour l'évaluation de certaines compétences du MC1-spécificités du métier. Remarque importante : pour pouvoir se présenter à la prestation orale, le candidat doit avoir effectué 2500 heures de travail effectif en service de remplacement (attestation à fournir au jury). En conséquence, il est préférable de faire certifier le MC1 en fin de parcours.

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. Il prépare les candidats à la prestation orale, conformément aux exigences du référentiel.

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.**

Remarque : les frais des membres du jury désignés par la CPNE sont pris en charge par le FAFSEA.