



production
d'eaux embouteillées

boissons
rafraîchissantes
sans alcool

bières



Faites avancer votre projet, pensez CQP

Introduction

Les activités de production d'eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et bières ont connu et connaissent encore de nombreuses évolutions : apparition de nouvelles formes de concurrence, développement des services, évolutions technologiques et organisationnelles,...

Pour la CPNEF (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation) de la branche, la meilleure façon de s'adapter à cette nouvelle donne est d'accroître le professionnalisme des salariés. Les partenaires sociaux ont donc décidé d'engager une démarche visant à reconnaître les qualifications propres au secteur. C'est ainsi que des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) ont été définis paritairement.*

Dans ce livret, vous trouverez tous les renseignements nécessaires sur les objectifs des CQP, leur mise en place en entreprise et le système d'évaluation.

La CPNEF a également mis à votre disposition des livrets spécifiques à chaque CQP, reprenant le référentiel et la définition de l'emploi, ainsi que des documents de sensibilisation destinés aux salariés.

**Les partenaires sociaux de la CPNEF :*

Organisations patronales : la Chambre Syndicale des Eaux Minérales ; le Syndicat National des Boissons Rafraîchissantes ; le Syndicat des Eaux de Sources ; les Brasseurs de France ;

Syndicats de salariés : la FGA-CFDT ; la FGTA-FO ; la FNASPS-CFTC et la FNAA-CFE-CGC.

Sommaire

Faire reconnaître ses compétences grâce au CQP	3
La mise en place des CQP au sein de l'entreprise	4
Le référentiel CQP	6
L'évaluation du CQP	7
La grille d'attribution du CQP, un outil d'aide à la délibération du jury	10

Faire reconnaître ses compétences grâce au CQP

Vous avez dit CQP ?

Un Certificat de Qualification Professionnelle est une reconnaissance professionnelle nationale, définie et mise en œuvre paritairement par la profession.

Certificat :

Ce document officiel est reconnu par l'ensemble des entreprises d'une même branche professionnelle.

Qualification :

Il garantit qu'un salarié maîtrise un emploi donné (conducteur de machines, attaché commercial, gestionnaire administration du personnel et de la paie,...).

Professionnelle :

On évalue les compétences concrètement mises en œuvre dans le cadre de l'emploi occupé.

Quel est l'intérêt du CQP pour le salarié ?

- ◀ **Il voit ses compétences reconnues** au sein de l'entreprise, mais aussi par toute la profession. Le CQP a en effet une valeur nationale, auprès de l'ensemble des acteurs de la branche.
- ◀ **Le salarié peut accéder à un autre niveau de poste** au sein de l'entreprise, ce qui facilite la gestion des ressources humaines.
- ◀ **Le salarié gagne en qualification** pour faire face aux évolutions techniques et organisationnelles.

Comment est-on évalué ?

Évaluation des activités par un tuteur

Le tuteur évalue le niveau de maîtrise des activités liées à l'emploi occupé (le savoir-faire professionnel) sur la base d'une grille d'analyse définie en amont. Cette évaluation a lieu en continu, puis, lorsque le salarié est prêt, une épreuve finale (sur son poste ou au cours d'une mise en situation) lui est proposée.

Évaluation des connaissances par les formateurs

Les formateurs évaluent le niveau de connaissance du salarié sur les différents domaines liés à l'emploi qu'il occupe (les connaissances théoriques), à l'aide de questionnaires établis en amont. Cette évaluation a lieu en continu, puis une épreuve finale écrite est proposée au salarié (questionnaire).

Synthèse de l'évaluation par un jury

Un jury est réuni. Il questionne le salarié sur certains aspects de son activité pour se faire sa propre idée. Puis il prend en compte l'ensemble des résultats obtenus en continu et au cours des épreuves finales pour décider d'attribuer ou non le CQP.



La mise en place des CQP au sein de l'entreprise

Les objectifs

Le CQP sert à la fois les intérêts de l'entreprise et des salariés :

Insertion

- Construire des parcours de formation adaptés
- Favoriser une intégration réussie des jeunes au travers de contrats en alternance
- Disposer d'outils d'évaluation de la compétence

Valorisation

- Faire évoluer ses salariés
- Reconnaître les compétences de ses salariés
- Fédérer et motiver les équipes

Les points clés

L'adaptation

La grille d'observation au poste est adaptée aux spécificités de l'entreprise dans laquelle le CQP est mis en œuvre : création d'indicateurs d'observation et de seuils de réussite pour les différentes activités du poste.

L'évaluation

Elle s'effectue à l'aide d'outils d'évaluation appelés ECIA pour apprécier le niveau de compétences des candidats.

(ECIA : Évaluation des Compétences dans l'Industrie Alimentaire).

La formation

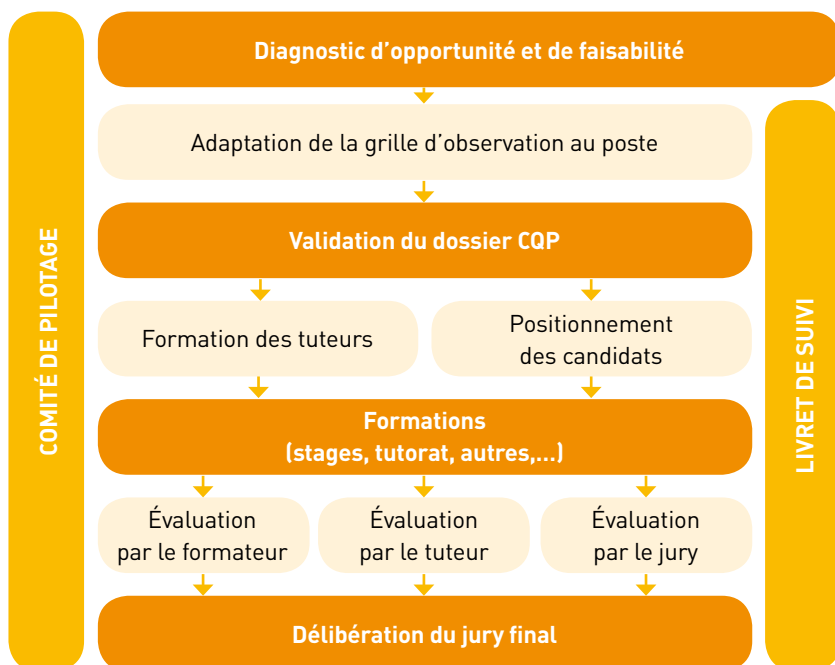
Elle n'est pas systématique dans la mesure où le professionnalisme du candidat peut recouvrir d'emblée le référentiel du CQP visé.

Le tuteur

Acteur central de la démarche, il évalue le candidat à l'aide de la grille d'observation au poste et l'accompagne tout au long du parcours.
Il est formé pour assurer pleinement sa mission.

Le jury

Il procède, à l'issue de la démarche, à sa propre évaluation de chaque candidat et statue sur l'attribution du CQP, au regard des évaluations réalisées par le tuteur et le formateur.





Le référentiel CQP

Pour chaque CQP, il existe un référentiel qui répertorie toutes les connaissances, qualités et aptitudes requises pour obtenir le certificat.

Ce référentiel se divise en 3 parties :

1 / Un référentiel « emploi »

Ce référentiel rappelle tout d'abord la fonction générale de l'emploi. Il reprend ensuite les grandes missions que doit assurer le salarié et précise les activités liées à chacune de ces missions.

2 / Un référentiel « compétences », décliné par mission

Pour chacune des missions et compétences identifiées, ce référentiel précise les connaissances, savoir-faire et aptitudes requises dans le cadre des différentes activités.

3 / Un référentiel « compétences », décliné par domaine

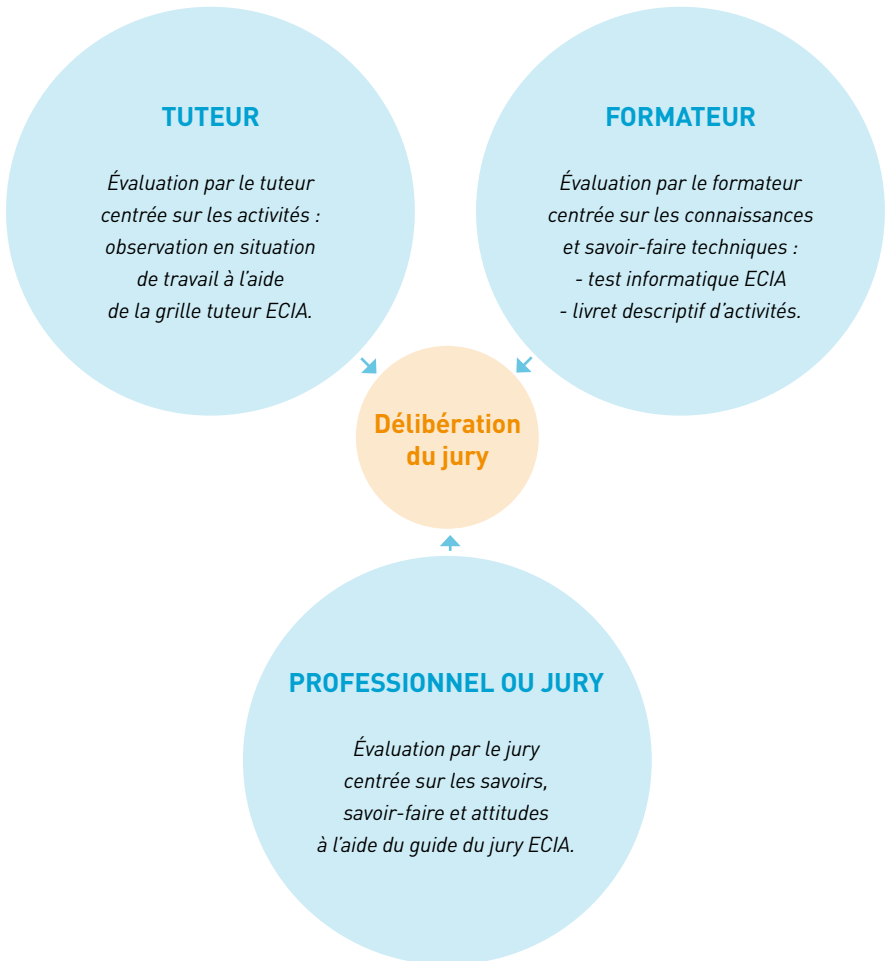
Ce dernier référentiel présente également les connaissances, savoir-faire et aptitudes requises dans le cadre des différentes activités, mais cette fois en fonction des domaines de travail : relation-client, organisation, environnement,...

Complémentaires, ces 3 référentiels permettent d'avoir une vision précise des qualités, connaissances et savoir-faire nécessaires pour obtenir un CQP.

Vous trouverez les référentiels complets dans les livrets spécifiques à chacun des CQP définis par la CPNEF :

- CQP Conducteur de machines
- CQP Conducteur de ligne
- CQP Technicien process brassicole
- CQP Responsable d'équipe de production
- CQP Agent de maintenance
- CQP Technicien de maintenance
- CQP Agent logistique
- CQP Responsable d'équipe logistique
- CQP Attaché commercial
- CQP Attaché de gestion dans une structure de direction
- CQP Gestionnaire administration du personnel et de la paie

Les différents types d'évaluation





Les principes

Le tuteur observe le candidat en situation de travail et détermine le niveau d'atteinte des objectifs visés dans le cadre de l'emploi. Il utilise pour cela une grille d'observation des activités.

Le formateur identifie le niveau de maîtrise des savoirs et de certains savoir-faire nécessaires à la maîtrise de l'emploi à l'aide d'un questionnaire et d'un livret descriptif d'activités auxquels répond le candidat.

Lorsque les évaluations par les tuteurs et par le formateur sont réalisées et que le candidat a atteint le niveau requis pour obtenir le CQP, alors **le jury** est réuni pour la passation de l'épreuve finale de synthèse.

L'outil ECIA, pour une évaluation plus performante

ECIA est un outil de positionnement et de validation des compétences des salariés. Il s'appuie sur plusieurs épreuves :

L'évaluation formateur, qui se compose en deux parties :

- 1 / Une première évaluation où le candidat est invité à renseigner, au début de son parcours, un « livret descriptif d'activités »** composé d'une série de questions ouvertes et destiné à apprécier son niveau de compréhension du poste qu'il occupe (place de son emploi dans l'entreprise, connaissance de ses principales missions,...).
Il dispose de quelques jours avant de le remettre au formateur.
- 2 / Une seconde évaluation à l'aide d'un questionnaire a lieu sur poste informatique.**
Le même questionnaire est utilisé pour le positionnement (1^{er} passage sur poste informatique) et l'évaluation (2^{ème} passage sur poste informatique).
À l'issue du deuxième passage sur poste informatique, les résultats définitifs prennent en compte la meilleure note obtenue à chaque question entre les deux passages. Les questions appellent des réponses de forme simple (Questions à Choix Multiples, classement, description d'activité, etc.) et visent à apprécier les connaissances générales relatives aux différentes situations auxquelles le candidat peut être confronté.

L'évaluation tuteur

Elle consiste à apprécier la capacité de chaque candidat à réaliser les différentes activités-clés relatives au poste occupé, telles qu'elles sont décrites dans le référentiel emploi du CQP. Le tuteur utilise pour cela une grille d'observation qui est adaptée à l'entreprise et au poste de travail concerné.

L'évaluation par un jury

Elle est organisée devant le jury qui dispose du livret de suivi et des éléments relatifs aux différentes épreuves. D'une durée de 20 à 30 minutes, elle comporte des questions relatives aux différents domaines de compétence. Elle permet au jury de statuer sur la possibilité de délivrance du CQP.

À ce titre, l'épreuve orale peut permettre de repêcher des candidats dont la performance à l'épreuve écrite, ou dans le cadre de l'évaluation tuteur, aurait été inférieure aux seuils définis.

La saisie des résultats obtenus à ces évaluations permet d'obtenir des graphiques visuels qui facilitent le positionnement des candidats aux différentes étapes du parcours : positionnement et évaluation finale.

La grille d'attribution du CQP, un outil d'aide à la délibération du jury

Une grille de synthèse des résultats permet d'évaluer au plus près les compétences du salarié et de décider de l'attribution ou non du CQP.

Procédure

*On indique dans chaque case du tableau le résultat obtenu par le candidat exprimé en % d'atteinte d'objectif.
Puis on réalise une moyenne des % en colonne.*

Attribution du CQP

Tous les domaines du CQP doivent être validés.

Exemple de grille de synthèse

DOMAINES	D 1 / La relation client	D 2 / Les techniques commerciales
MODES D'ANALYSE		
Évaluation Formateur Livret + test informatique%%
Évaluation Tuteur%%
Évaluation Jury%%
Moyenne globale par domaine%%
Avis du jury%%

Attribution partielle du CQP

*La totalité des domaines n'est pas validée.
Le candidat conserve le bénéfice des domaines validés durant 5 ans.*

Attribution d'un domaine

La moyenne des 3 résultats pour un domaine doit être supérieure à 70 %, avec 50% minimum à chacune des épreuves tuteurs (formateur et jury) et 30% minimum à chacun des savoir-faire.

D 3 / Organisation du travail	D 4 / Environnement	Moyenne par mode d'analyse
.....%%%
.....%%%
.....%%%
.....%%%
.....%%%



COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

des activités de production d'eaux embouteillées,
boissons rafraîchissantes sans alcool et bières

www.cpnef.info

**Les CQP sont une réalisation commune
des organisations patronales :**

- La Chambre Syndicale des Eaux Minérales
- Le Syndicat National des Boissons Rafraîchissantes
 - Le Syndicat des Eaux de Sources
 - Les Brasseurs de France

et des syndicats de salariés :

- La FGA-CFDT
- LA FGTA-FO
- La FNASPS-CFTC
- La FNAA-CFE-CGC