

ACCÈS À LA COMPÉTENCE : l'effet coupe-file du "CQP"

De jeunes techniciens en formation

ENCORE SOUS-UTILISÉ PAR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS, LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNEL (CQP) PERMET DE FORMER TOUT EN METTANT EN SITUATION OPÉRATIONNELLE IMMÉDIATE DE NOUVEAUX SALARIÉS. LA QUALIFICATION DE « TECHNICIEN CONSEIL EN GESTION DE LA REPRODUCTION ANIMALE » EST L'UNE DES TRADUCTIONS EN ÉLEVAGE DE CE DISPOSITIF CERTIFIANT DONT LA VERTU EST AUSSI DE RENDRE PLUS DIRECT L'ACCÈS AU MÉTIER. IL CONSTITUE AUSSI UNE PASSERELLE VERS D'AUTRES FONCTIONS AUX COLLABORATEURS DÉJÀ EN PLACE.

Avec le certificat de qualification professionnel (CQP), la profession de technicien en reproduction animale a sans doute trouvé le bon véhicule pour certifier ses candidats sur des missions élargies de conseil et service, au-delà de la mission première d'inséminateur toujours sanctionnée par le traditionnel certificat d'aptitude (Cafiti). Confrontées à des tensions liées à la pyramide des âges, au défi de l'attractivité face aux jeunes générations, mais aussi à une demande de plus en plus pointue de la part des éleveurs, les coopératives cherchent à placer aussi bien leurs nouveaux collaborateurs que leurs salariés déjà en poste dans une dynamique de formation complémentaire.

Le certificat de qualification professionnel de « technicien conseil en gestion de la reproduction animale » (CQP -TCGRA) dont les référentiels (emploi, compétences, certification, évaluation) ont été élaborés par les représentants de la branche, se veut une réponse durable à ce besoin. Mais, paradoxe eu égard aux attentes formulées par ces entreprises, cet outil apparu en 2017 reste encore sous-utilisé.

Certes, des formations continues disponibles et proches de ce que ce « CQP -TCGRA » propose, existent toujours par ailleurs. Mais une formation choisie ponctuellement au catalogue ne s'inscrit pas tout à fait dans la même logique de visibilité et d'engagement. « Auparavant, les techniciens obtenaient leur Cafiti puis exerçaient sur le terrain. Nous, nous faisons en sorte ensuite de leur proposer des formations complémentaires mais qui n'étaient pas protégées des aléas multiples qui peuvent survenir aussi bien du côté du salarié que du côté employeur, notamment celui de la disponibilité, explique Jean-Marie Leterme, responsable de la mise en place chez Apis-Diffusion, entreprise de mise en place basé à La Roche-sur-Yon en Vendée. La formation en vue de l'obtention d'un CQP relève, elle, d'un programme qui engage et qui doit être mené à son terme ».

Chez Apis-Diffusion, entreprise où quinze personnes seront parties en retraite entre 2021 et 2024, la nécessité est double : il faut recruter, ●●●



Manon Gaurion, ancienne salariée comptable a intégré l'entreprise Apis-Diffusion dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle de « technicien conseil en gestion de la reproduction animale ».

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE CQP D'ANIMATEUR DE TECHNICIENS CONSEILS EN REPRODUCTION ANIMALIÈRE (ATCRA), SCANNER CE QR CODE



“ Par des professionnels ? pour des professionnels ”

AURÉLIE MAILLAULT, CHEF DE PROJET EN INGÉNIERIE DE FORMATION CHEZ ELIANCE FORMATION
NOUS EXPLIQUE LE CHEMINEMENT SUIVI PAR UN CANDIDAT AU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNEL ET EN QUOI CE DERNIER, CONSTRUIT SUR-MESURE, PEUT S'INSCRIRE PLEINEMENT DANS LES ATTENTES DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS EN MATIÈRE DE MAÎTRISE DES COMPÉTENCES LIÉ À UN MÉTIER.



Aurélie Maillault, ingénieure en formation chez Eliance.

BTIA - En quoi consiste le certificat de qualification professionnelle de « technicien conseil en gestion de la reproduction animale » ?

AURÉLIE MAILLAULT - Un certificat de qualification professionnelle est une reconnaissance professionnelle nationale définie et mise en œuvre paritairement par une profession. Le certificat de qualification professionnelle de technicien conseil en gestion de la reproduction a été créé par les partenaires de la branche professionnelle du conseil et service en élevage. Ce sont eux qui ont décrit les référentiels métier et les compétences attendues, défini le référentiel de certification et les conditions d'évaluation des compétences. Les CQP sont créés « par » des professionnels « pour » des professionnels. Ils attestent de la maîtrise de compétences liées à un métier.

Comment se passe concrètement la mise en place d'un CQP ?

A.M - L'employeur doit choisir un organisme de formation habilité qui proposera un test de positionnement du candidat pour faire un point sur ses compétences, avant de proposer ensuite un parcours de formation individualisé et modulaire. En pratique cependant, les employeurs aspirent à un parcours à la fois collectif et complet pour une meilleure harmonisation des pratiques et une meilleure cohésion d'équipe. Un tuteur est

nommé dans l'entreprise. A l'issue de la formation, le candidat est évalué par le centre de formation, son tuteur et un jury professionnel. Un parcours peut durer entre 9 et 18 mois.

Pour l'entreprise, quelle est la plus-value par rapport à une formation initiale ?

A.M - Ecoles et universités ne répondent que partiellement au besoin des entreprises surtout lorsque celles-ci recherchent des compétences spécifiques. En outre, le CQP, en plus d'être une formation sur-mesure et adaptable aux besoins, est par définition une offre de qualifications actualisées face aux évolutions techniques et organisationnelles du secteur de l'élevage. Il véhicule une attention particulière portée à l'expertise des nouveaux collaborateurs et à leur évolution professionnelle. En ce sens, c'est pleinement une composante de la marque employeur ou de la démarche RSE. Le processus peut aussi jouer pour les tuteurs formés et valorisés en tant que formateurs. Certains modules de formation pouvant être animés par des formateurs internes à l'entreprise, les participants ont l'assurance d'être formés au plus près de l'organisation et des activités de l'entreprise. C'est un gage d'harmonisation des pratiques professionnelles dans l'entreprise.

De son côté, quel intérêt est susceptible d'y trouver un salarié ?

A.M - Faire reconnaître et certifier ses compétences est important pour évoluer au sein de l'entreprise ou, à l'avenir, obtenir un poste dans une autre structure. De plus, le CQP est reconnu d'équivalence bac + 2, ce qui est intéressant pour ceux qui n'ont pas ce niveau de diplôme. Sur un plan opérationnel immédiat, cette formation vise la mise en application de nouvelles

compétences directement sur un poste de travail. Et si l'on ajoute à cela l'accompagnement du tuteur, le cadre structuré de l'entreprise, le travail en équipe, le salarié peut d'autant se sentir valorisé et reconnu dans son appartenance à une entreprise et à un métier. Le parcours de certification du CQP se termine par un écrit et un oral devant un jury, ce n'est pas un hasard : c'est aussi pour apprendre au collaborateur à se situer lui-même dans sa pratique par la prise de recul, la capacité à se poser les bonnes questions, à communiquer, qui sont autant de gages de satisfaction personnelle.

Y a-t-il d'autres métiers concernés ?

A.M - La Coopération agricole vient de finaliser un nouveau certificat de qualification professionnelle, le CQP de « technicien conseil en agriculture ». La branche professionnelle du conseil en élevage a adhéré à ce CQP et les collaborateurs d'Eliance formation ont participé à la construction du référentiel métier, qui vient également d'être finalisé par la Coopération agricole. Eliance formation construira ensuite un parcours de formation au regard des besoins exprimés par le réseau. Le CQP « animateur de techniciens conseil en reproduction animale » existe également depuis 2017 et permet également de former des managers ou des responsables d'unité.

Y a-t-il des financements éligibles pour ce type de formation ?

A.M - Pour les entreprises, il est possible de mobiliser des fonds de formation professionnelle sur différents guichets : fonds conventionnels, contrats de professionnalisation, par exemple. Les salariés peuvent quant à eux activer leur compte formation (CPF).

●●● puis, ensuite, faire monter rapidement en compétence les nouvelles recrues. L'enjeu consiste également à rester attractif, spécialement face à de jeunes candidats très demandés et, concurrence entre employeurs aidant, souvent prompts à réorienter leur décision d'emploi. De son côté, avec un CQP, un jeune diplômé de BTS peut aller chercher immédiatement dans l'emploi salarié une compétence spécifique, plutôt que via un certificat de spécialisation (CS) par exemple, voire une licence professionnelle. Modulaire, « à la carte », le certificat de « technicien conseil en gestion de la reproduction animale » est conçu en quatre blocs : prescription vente, analyse et conseil en reproduction et génétique, réalisation d'actes techniques (bloc dans lequel le Cafti peut être intégré), transmission d'information et de communication ascendante et descendante, ainsi qu'un cinquième optionnel : appui technique et génétique.

PASSAGE DEVANT UN JURY

Six jeunes sortant d'un cursus scolaire viennent d'être recrutés par Apis-Diffusion dans le cadre de ce dispositif. Tous bénéficient de plus d'un tuteur en entreprise afin d'optimiser l'acquisition des savoirs et des gestes. « Au-delà des formations,

je rejoins très régulièrement mes collègues expérimentés sur les lots d'échographies, de synchronisations, pour les plannings d'accouplements, etc, explique Manon Gaurion, l'une des recrues d'Apis-Diffusion. Je prends beaucoup de notes sur les situations que je découvre. Cela va me permettre de rédiger le rapport que je dois réaliser pour l'évaluation CQP. En fin de parcours, mon tuteur, que je peux solliciter très rapidement pour trouver réponse à mes questions, va évaluer mon niveau d'acquisition des compétences. J'aurai également un questionnaire à compléter en ligne avec le centre de formation puis une soutenance de mon rapport devant un jury professionnel. »

Dans un CV, il y a toujours de la place pour de la formation en plus ! Et cela même après avoir enchaîné sans accroc un cursus complet d'études et une entrée dans la vie professionnelle en alternance. Qui plus est si, comme pour Manon, jusqu'ici comptable chez Cerfrance, il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences. « Après trois années, j'ai eu envie de faire du terrain et depuis longtemps j'étais attirée par le métier de technicienne d'insémination, explique la jeune femme qui vient d'obtenir le Cafti bovin à l'issue de neuf semaines en alternance avec Eliance formation à Nouzilly (Indre-et-Loire). Depuis

janvier, elle suit les modules propres à la compétence de « technicien conseil en génétique et reproduction animale ». C'est certes pour elle un nouveau temps de formation après un bac en science et technologie de l'agronomie et du vivant (STAV), un brevet de technicien supérieur (BTS) en analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole (Acse), une licence en management des organisations agricole (MOA), un apprentissage d'un an... Mais l'intérêt du contrat de qualification ne se limite à l'accumulation des acquis. Pour le salarié, le CQP - TCGRA est aussi une passerelle d'opérabilité jetée directement vers la fonction. La formation et la validation s'inscrivent dans une déclinaison définie au préalable offrant toute visibilité au salarié sur les finalités. « Il y a plus de vingt journées programmées jusqu'à fin septembre, précise Manon. Elles couvrent tous les domaines de compétences nécessaires à mon travail : connaissance des produits et services, conseil en génétique, constat de gestation, capacité à définir les objectifs des élevages,... Nous disposons de plus d'un descriptif des formations qui vont être suivies dès l'intégration, ce qui permet d'avoir une vue sur les compétences à acquérir »