

Performance économique et formation professionnelle en Aquitaine : Plus de 170 personnes formées pour les Grands Chais de France

Jusqu'en 2015, les Grands Chais de France, accompagnés par le Fafsea et ses partenaires, développent un vaste programme de formation professionnelle continue. Son objectif est de favoriser l'emploi qualifié dans le négoce viti-vinicole, contribuant ainsi à la performance économique, sociale et industrielle du secteur, au service des territoires. En 2015, plus de cent personnes auront ainsi obtenu un Certificat de Qualification Professionnelle et 66 demandeurs d'emploi auront été formés pour remplacer ces salariés durant leur formation.

■ Investir dans la formation professionnelle comme stratégie de fidélisation et de recrutement

Fondé en 1979 et leader français à l'exportation des vins et spiritueux, le groupe Les Grands Chais de France (GCF) est aujourd'hui le 1^{er} vinificateur privé de France. Depuis 2013, le site de Landiras (Gironde) investit de façon conséquente dans la formation professionnelle continue à travers le CQP *Conduite/maintenance des machines d'embouteillage/conditionnement* pour élever le niveau de qualification d'une centaine de salariés. Afin de pallier leur absence en formation de 140 heures, des demandeurs d'emploi formés pour l'occasion et durant 300 heures comme *Agents de conditionnement sur ligne d'embouteillage*, sont destinés à remplacer les salariés. Serge Melchior, son directeur, explique : « *Il faut savoir que notre site emploie près de 500 personnes dont 350 en exploitation. Nos besoins sont donc relativement conséquents et avant que nous ne développions ce programme de formation, les voies du recrutement classiques ne nous permettaient pas de pourvoir tous les postes. En outre, nous souhaitons offrir à nos salariés la possibilité de développer leurs compétences, notamment afin qu'ils deviennent plus autonomes. [...] Avec le Fafsea comme avec le Pôle emploi ou l'Ifria, nous avons toujours eu affaire à des personnes impliquées et motivées, qui ont largement contribué à la réussite de ce projet de formation* ».

■ Développer l'emploi qualifié, une priorité pour le Fafsea

Le négoce des vins et spiritueux est un secteur particulièrement important pour le Fafsea dont la mission est de développer l'emploi qualifié dans les branches professionnelles qui l'ont choisi. En tant qu'OPCA (Organisme paritaire agréé), le Fafsea apporte aux entreprises adhérentes conseils, services et solutions sur-mesure dans le cadre de l'optimisation de leur politique de formation professionnelle continue. Présidente de la commission paritaire régionale du Fafsea en Aquitaine, Corinne Lantheaume souligne : « *Cette formation de CQP s'inscrit parfaitement dans le rôle fondamental que nous avons à jouer dans l'ingénierie de financement de la formation que nous apportons aux entreprises adhérentes, ainsi que dans la qualification et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des Grands Chais de France. Pour cette raison, nous nous sommes fortement engagés sur trois ans avec GCF sur des volumes importants de formation* ». Le secrétaire général du Fafsea Aquitaine, Gérard Napias, ajoute : « *Le Fafsea Aquitaine a également pour mission d'apporter sa contribution à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, et se réjouit du couplage heureux entre ce CQP et la POE, qui s'avère être un montage astucieux au service de tous* ».

■ Se former à la modernité de l'un des plus nobles métiers

Formation au cœur du programme mis en place par le Fafsea et GCF, le Certificat de Qualification Professionnelle *Conduite/maintenance des machines d'embouteillage/conditionnement* qualifie l'emploi d'ouvrier polyvalent sur la chaîne de production. Son objectif est de permettre aux salariés formés de devenir rapidement autonomes, réactifs, polyvalents et capables de dialoguer, notamment avec les services Qualité et Maintenance. Le CQP permet de former à l'ensemble des tâches inhérentes au poste de conducteur de machines du secteur viti-vinicole et d'aborder des thèmes tels que : définir l'environnement professionnel, les process et les produits, conduire une machine d'embouteillage/conditionnement, réaliser les opérations de maintenance, assurer la qualité, la traçabilité, l'hygiène et la sécurité sur la ligne d'embouteillage et de conditionnement, ou accueillir de nouveaux arrivants.

D'un volume horaire de formation de 140 heures, ce CQP est ouvert aux salariés en poste justifiant d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, ainsi qu'aux jeunes et aux adultes dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Quant aux demandeurs d'emploi, dont le financement de la formation de 300 heures est lui aussi assuré par le Fafsea, ils obtiennent un Passeport de compétences « *Agent de conditionnement sur ligne d'embouteillage* » qui leur permet d'abord de conduire des machines, puis, dans un second temps, de postuler à un CQP.



Les Certificats de Qualification Professionnelle et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi visent à développer la formation professionnelle continue, les CQP en période de professionnalisation s'adressant aux salariés et la POE aux demandeurs d'emploi.

Utilisés à bon escient, comme dans le cadre de la politique formation des Grands Chais de France, les CQP et les formations en POE sont des outils parfaitement complémentaires. Tandis que les salariés d'une entreprise suivent des formations dans le cadre du CQP, leurs employeurs ont la possibilité de pallier leur absence en ayant recourt à des demandeurs d'emploi tout juste formés grâce à la POE sur un programme de 300 heures (200 heures de formation en salle et 100 heures sur site au poste de travail), le CQP étant intitulé « *Agent de conditionnement sur ligne d'embouteillage* ». L'objectif est de faire progresser les salariés comme les demandeurs d'emploi au niveau des compétences et de sécuriser ainsi leur parcours professionnel.

■ CQP : des certifications reconnues par les institutions et les professionnels

Les Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) sont des certifications nationales de branche créées et délivrées par les Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi (CPNE).

Ils sont certifiés par un jury composé majoritairement de professionnels représentants d'employeurs et de salariés, compétents dans le domaine concerné.

Les salariés ou futurs salariés peuvent obtenir un CQP soit par la voie de la formation continue, soit par la Validation des Acquis de l'Expérience, soit dans le cadre d'un parcours combinant formation et VAE.

Pour les salariés des entreprises qui relèvent de son champ de compétences, le FAFSEA peut mobiliser différents dispositifs qui permettent de financer l'accès aux CQP : CIF, DIF, contrat et période de professionnalisation, plan de formation, congé de VAE.

Il existe plusieurs CQP reconnus par la CPNE en Agriculture. Tous permettent de répondre à deux enjeux majeurs :

- accroître la performance des entreprises : traçabilité, qualité du produit, maîtrise des technologies, optimisation de l'organisation du travail, respect de l'environnement, etc...
- développer les compétences des salariés : savoir-faire, technicité, autonomie, travail en équipe, respect des procédures, capacité d'adaptation, etc...

4

■ La POE, un programme concret et efficace pour favoriser l'emploi

L'objectif de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, dispositif géré par Pôle emploi, est de permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir ou de compléter en formation des compétences nécessaires, avant d'occuper un emploi. La POE forme, avant embauche, aux secteurs qui recrutent, sur des compétences précises qui manquent pour occuper un poste.

Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, jeune ou adulte, qu'il soit indemnisé ou non, est concerné. En cas de carence identifiée d'une ou plusieurs compétences importantes pour que le candidat puisse occuper un poste – la POE, d'un maximum de 400 heures, se déroule avant le début du contrat de travail, parfois en entreprise sous forme de période tutorée.

Il existe deux sortes de POE :

- la POE Individuelle (POEI) se fait toujours à partir d'une offre de poste existante déposée à Pôle emploi,
- la POE Collective (POEC) se fait en anticipation d'embauche et en amont du processus de recrutement, en vue de pouvoir travailler au sein d'un secteur dit « en tension » (en pénurie de salariés). Après avoir vérifié la cohérence entre le projet de formation et le projet personnalisé d'accès à l'emploi, Pôle emploi propose une POEC au demandeur d'emploi. **Le Fafsea finance intégralement le volet formation de la POEC.**

Les types de contrat de travail concernés en POE :

- le CDI (contrat à durée indéterminée), y compris à temps partiel (si au moins 20 h par semaine),
- le CDD (contrat à durée déterminée) d'au moins 12 mois,
- les contrats en alternance, avec les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation (CDD d'au moins 12 mois, ou CDI).