



AGEFOS PME - juillet 2013

numéro

15

La  
Lettre

■ AU PLUS PRÈS DES GRANDS COMPTES ET DES BRANCHES

## Le mot des Présidents

Le rythme des réformes ne cesse pas dans le champ de la formation professionnelle continue. Suite à la publication d'une feuille de route sociale, l'ouverture d'une nouvelle négociation nationale interprofessionnelle est à nouveau au programme.

### LE CALENDRIER HABITUEL EN TROIS TEMPS

Après le document d'orientation du gouvernement qui donne les objectifs à atteindre pour la négociation, les partenaires sociaux seront invités à négocier à partir de la rentrée 2013. L'objectif : un accord signé avant la fin de l'année. Dans un troisième temps, le gouvernement souhaite un projet de loi débattu au Parlement dès le premier trimestre 2014, avec une publication de la loi avant l'été 2014. La mécanique en trois temps : note d'orientation - accord - loi, se met à nouveau en marche.

### UNE RÉFORME STRUCTURELLE ?

Quatre lignes directrices sont annoncées à l'heure actuelle : d'une part, une réforme de la taxe d'apprentissage et une réforme du financement des fonds de la professionnalisation. D'autre part, un fléchage de plus de ressources vers la formation des demandeurs d'emploi, ainsi que la création d'un compte personnel de formation. C'est donc une réforme qui touche à la fois des opérateurs et des dispositifs, qui est annoncée.

### DÉFENDRE LE RÔLE DES ACTEURS ÉCONOMIQUES

Comme toujours dans un contexte de réforme, les esprits sont préparés par des reportages et des articles sur l'argent de la formation professionnelle. Il est à croire que l'on ne peut s'empêcher de réformer la formation dans ce pays sans faire une préparation psychologique visant à déstabiliser ses acteurs. Plus que jamais, pour la part qui leur revient, les représentants du monde économique et du monde du travail que sont les branches professionnelles et les partenaires sociaux, au plan national comme sur les territoires, vont devoir expliquer, réexpliquer et convaincre.

Il est vrai que l'enjeu est de taille : soutenir la politique de l'emploi en évitant que les fonds de la formation professionnelle oublient qu'ils sont aussi destinés à appuyer la formation des salariés et l'amélioration de la compétitivité des entreprises. Il y a là un point d'équilibre qu'il ne faut jamais négliger.

Des informations très régulières vous seront apportées dans la période qui s'ouvre. Nous comptons sur votre mobilisation à toutes et à tous.



Philippe Rosay  
Vice-président



Jean-Philippe Leroy  
Président

## SOMMAIRE

### Page 3 - À la Une

Les points-clés de l'accord de sécurisation de l'emploi

### Dossier Bijouterie :

#### Page 4

Transmission des savoirs et formation interne

#### Page 5

Interview BJOC

#### Page 6

AGEFOS PME célèbre les branches professionnelles du Froid, de l'Immobilier et de la Navigation de plaisance

#### Page 7

Les Etats Généraux de l'alternance de la SNCF

#### Page 8

AGEFOS PME partenaire de la Charte automobile

#### Page 9

AGEFOS PME accompagne la formation des libraires aux enjeux du numérique

#### Page 10

Gardiens et employés d'immeuble : création d'un nouveau CQP

#### Page 11

Agenda

## Les points-clés de l'Accord de sécurisation de l'emploi

« Un accord annonciateur d'une réforme du financement de la formation » dit en ouverture Jacques Davezies, le consultant qui animait la première conférence-débat de l'année sur l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. Près d'une centaine de participants, représentant plus de 30 branches professionnelles adhérentes, ont participé à la conférence-débat animée par le cabinet Boumendil, avec la participation de Joël Ruiz, Directeur Général d'AGEFOS PME.

### SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET TRANSCRIPTION LÉGISLATIVE : 3 POINTS CLÉS

Avec pour objectifs affichés d'assouplir certaines dispositions du droit du travail et de créer de nouveaux droits pour les salariés, la future loi sur la sécurisation de l'emploi prévoit des dispositions relatives à la formation professionnelle, parmi lesquelles :

- développer le dialogue social dans l'entreprise et renforcer la GPEC en l'articulant plus étroitement avec le plan de formation
- poser les bases législatives d'un Compte personnel de formation (CPF) articulé avec le droit à la formation différée dont le fondement est posé dans la loi sur la refondation de l'école
- créer un conseil en évolution professionnelle, en lien avec la réforme du Service public de l'orientation (SPO). L'ANI du 11 juillet désigne les OPACIF et l'APEC comme opérateurs de cette nouvelle prestation.



### UNE RÉFORME INÉLUCTABLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Evolution significative, la réforme de la formation professionnelle devrait profondément bouleverser le marché de la formation en modifiant la réglementation

relative à la création et au fonctionnement des organismes de formation, en réduisant le nombre de prestataires de formation déclarés (55.000), en exigeant une certification préalable et une évaluation de leur action sur le marché.

La loi devra en outre achever le travail législatif de construction du CPF, en le transposant dans la loi.

### LE SERPENT DE MER DE LA RÉFORME DU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Amorcée dans la loi de 2009, la réforme du financement de l'apprentissage ouvrait déjà la possibilité pour les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) d'être agréés au titre de la taxe d'apprentissage.

Parmi les objectifs de la réforme 2013, atteindre 500.000 apprentis en 2017, affecter la taxe d'apprentissage au financement des CFA et faire évoluer le nombre de collecteurs. Cela pourrait aboutir à une réforme des OCTA, sur le modèle de la réforme des OPCA, avec une réduction de leur nombre (144 actuellement), une « paritarisation » de leur gestion, la séparation des activités de formation et de collecte de la taxe d'apprentissage (fongibilité) et un fléchage très encadré des formations de niveaux 4 et 5.

### LA LOI SUR LA DÉCENTRALISATION ACTE III : PAS GRAND- CHOSE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi sur la décentralisation acte III a pour ambition de clarifier les compétences des différentes collectivités publiques, de coordonner l'achat public de formation, de rendre plus efficace la dépense publique et de limiter les doublons.

[Laurent Barban](#)

Délégué

Grands Comptes et Branches

## DOSSIER BIJOUTERIE

### Transmission des savoirs et formation interne : comment valoriser et promouvoir cette pratique stratégique dans le secteur de la bijouterie?



Pour pouvoir financer la formation interne, il faut formaliser le transfert des savoirs : c'est la conclusion du petit-déjeuner dédié aux entreprises de la branche Bijouterie organisé conjointement par la FFBJOC et AGEFOS PME le 19 avril dernier.

#### LA FORMATION INTERNE COMME VECTEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE

Organisé en collaboration avec AGEFOS PME Île-de-France et la FFBJOC (Fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent), le Flash'RH se tenait au Siège national d'AGEFOS PME et était consacré à un sujet particulièrement spécifique à la branche de la bijouterie : la formation interne, par laquelle passe majoritairement la transmission de savoir dans le secteur.

Après un rappel du cadre réglementaire de la formation interne, a été présentée la valeur ajoutée de ce type de formation, pour finir avec une présentation de la procédure de formalisation et de financement.

AGEFOS PME a également mis à disposition des entreprises des outils pratiques : fiches synthétiques et documents-types ont ainsi été remis pour faciliter la mise en œuvre de formations dans les entreprises.

#### PARTAGE D'EXPÉRIENCE ET COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE : UN ENJEU POUR LES ENTREPRISES

Le petit-déjeuner a permis aux entreprises de recevoir une information spécifique sur les problématiques qu'elles rencontrent, ce que confirment les témoignages des participants : Sylvie Mevel, de l'entreprise Cristofol, explique ainsi que : « nous sommes une PME, et ce type d'évènement permet de rester à jour sur la formation professionnelle », ajoutant que « le format, convivial, permet de s'exprimer ». Eliza Lanser, de l'entreprise Chaumet se félicite également « d'avoir des interlocuteurs dédiés au sein d'AGEFOS PME et de la Fédération BJOC, avec qui on entretient des rapports suivis ».

Charlène Tison, Chargée de mission GPEC à la Fédération BJOC rejoint ces réactions, ajoutant que le

format « est idéal pour le service aux entreprises, pour le partage d'expériences et pour créer une communauté d'apprentissage parmi les entreprises ».



Cette manifestation intervient dans la droite ligne de l'EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) signé fin 2012 par la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), la FFBJOC, les organisations syndicales de salariés et AGEFOS PME, qui vise à accompagner les entreprises dans la structuration de leur politique Emploi-Formation et dans le développement d'outils RH dans la branche. Cet EDEC est en cours de déploiement sur tout le territoire national, avec deux régions pilotes : Île-de-France et Rhône-Alpes, qui concentrent un nombre significatif d'entreprises de la branche.

**Adeline Glibota**  
Chargée de  
communication externe

**Julien Mestre**  
Conseiller  
Grands Comptes et Branches



# DOSSIER BIJOUTERIE

## Interview BJOC<sup>1</sup> - Garantir l'employabilité des salariés et la survie des entreprises grâce à la formation

Entretien avec Daniel Cambour, Président de l'Union française BJOP, Nathalie Capart, représentante FO, Louis Duprat, représentant CGT et Charlène Tison, chargée de mission GPEC Fédération BJOC. Avec la participation de Julien Mestre, Conseiller Grands Comptes et Branches AGEFOS PME.

### POUVEZ-VOUS NOUS PRÉSENTER VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ ?

**Daniel Cambour** : Notre secteur se caractérise par une grande pluralité : 80 % des entreprises sont des TPE, mais la branche compte aussi des PME et de grands distributeurs internationaux de bijouterie et joaillerie. Le secteur a été fortement impacté par la crise, mais l'activité a repris grâce aux grandes marques internationales et aux consommateurs des pays émergents.

**Louis Duprat** : La formation des salariés est la clé de la survie des entreprises de notre secteur, et la survie du « Made in France ».

**Charlène Tison** : La formation initiale diplômante est importante, mais la formation continue est primordiale, et elle se passe essentiellement au sein des entreprises, entre salariés. C'est une spécificité de la branche.

**DC** : Nos métiers sont des métiers d'art et ils exigent une main d'œuvre extrêmement qualifiée. Au-delà de la formation initiale, l'acquisition d'un niveau d'excellence exige une formation permanente tout au long de la carrière des salariés.

**CT** : C'est pourquoi elle est au cœur de l'EDEC<sup>2</sup>, que nous avons signé en 2012, avec la volonté de formaliser la formation interne. Les salariés pourront ainsi faire reconnaître leurs savoir-faire et cela contribuera à garantir leur employabilité.

**Nathalie Capart** : La mise en œuvre d'un EDEC atteste du dynamisme de la branche bijouterie, qui est particulièrement active et négocie sur de nombreux sujets, dont un projet de CQP<sup>3</sup>.

### QUELLES SONT VOS PRIORITÉS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION POUR L'ANNÉE 2013 ?

**LD** : Pour nous, la priorité est de se concentrer sur le personnel en poste, afin de garantir son maintien dans l'emploi.

**DC** : La situation actuelle est préjudiciable pour les salariés, car il n'y a pas de reconnaissance formalisée de leurs compétences. En parallèle, il est indispensable de répondre aux besoins en personnel qualifié des entreprises, sans quoi elles risquent d'être concurrencées par une main d'œuvre à bas coût issue des pays émergents.

**CT** : La sécurisation des parcours professionnels est au centre des préoccupations de tous les partenaires et constitue la priorité de l'EDEC : en plus de la formalisation du transfert des connaissances au sein de l'entreprise, il doit aussi mettre à disposition des entreprises - en particulier les TPE - des outils de gestion RH.

**NC** : Les CQP font en effet partie des sujets de négociation. Pour garantir leur bonne adaptation aux besoins des salariés et des entreprises, les CQP seront d'abord testés auprès d'une dizaine d'entreprises d'ici la fin de l'année si tout va bien, avant d'être déployés dans toute la branche.

**LD** : Il y a une volonté unitaire et paritaire constructive pour mettre en œuvre les CQP.

### PARLEZ-NOUS DE VOTRE RELATION AVEC AGEFOS PME...

**CT** : L'adhésion de notre branche à AGEFOS PME date de 2012. Nous sommes à la fois dans une phase d'ajustement et de profonds changements réglementaires.

**CD** : Nous avons donc des attentes fortes en matière de conseil aux entreprises et d'optimisation des financements, dans une période de raréfaction des fonds.

**CT** : Nous collaborons étroitement avec AGEFOS PME dans le cadre de l'EDEC. Parmi les outils mis en place, il y a les Flash'RH : des réunions à destination des entreprises de notre branche sur des sujets Emploi-Formation d'actualité. Cela permet aux entreprises de recevoir des informations, de bénéficier de l'expertise conjointe de la FFBJOC et d'AGEFOS PME, de prendre en main des outils RH, et de partager leurs bonnes pratiques.

**LD** : AGEFOS PME a un véritable challenge à relever à nos côtés : celui du CQP, de la formation interne et du financement de ces dispositifs.

Propos recueillis par Adeline Glibota



De gauche à droite : Daniel Cambour, Charlène Tison, Julien Mestre, Nathalie Capart et Louis Duprat

<sup>1</sup> BJOC : Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, Cadeau, Diamants, Pierres et Perles

<sup>2</sup> EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences

<sup>3</sup> CQP : Certificat de qualification professionnelle

## 20 ans de confiance : AGEFOS PME célèbre les branches professionnelles du Froid, de l'Immobilier et de la Navigation de plaisance, 3 branches historiques

En 2013, AGEFOS PME fête ses 40 ans. Cette année est aussi l'occasion de célébrer 20 années de collaboration avec trois branches professionnelles : le Froid, l'Immobilier et la Navigation de plaisance. Une rencontre entre les représentants de ces branches et des membres du Conseil d'Administration national de l'OPCA s'est tenue le 27 juin.

### DES VALEURS DE « PROXIMITÉ ET DE CONSEIL » AU SERVICE DES BRANCHES ET DES TERRITOIRES

« Cette maison est aussi la vôtre et les branches professionnelles qui nous font confiance depuis tant d'années méritent d'être tout particulièrement saluées » annonce Philippe Rosay, Vice-président d'AGEFOS PME en ouverture de la rencontre. Les représentants du Conseil d'Administration national ont rebondi sur ces propos en soulignant que « ces 20 ans de présence » interviennent « la même année où nous fêtons les 40 ans d'AGEFOS PME ».

Si les branches se félicitent de cette collaboration au long cours et de cette occasion de se réunir et d'échanger, Florent Clariana, représentant CGT FO et ancien Président de la Section paritaire professionnelle (SPP) Froid et connexes, a souhaité saluer tout particulièrement les valeurs de « proximité et de conseil » d'AGEFOS PME.

André Legault, Vice-président de la SPP de la navigation de plaisance a quant à lui rappelé la spécificité de son secteur d'activité « concentré sur le littoral » et a tenu à remercier « les équipes régionales d'AGEFOS PME, dont les représentants des principales régions littorales participent aux SPP » de la branche.

### DES PROJETS AMBITIEUX ET STRUCTURANTS POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

Au cours des 20 années écoulées, la branche de l'Immobilier s'est particulièrement attachée à la qualité de la formation de ses 150 000 collaborateurs. Elle a ainsi déployé une politique de labellisation des organismes de formation. 400 000 salariés ont ainsi été formés

et 45 000 ont bénéficié d'un DIF (Droit individuel à la formation) depuis sa création.

La branche de la Navigation de plaisance a pour sa part « travaillé sur la formation professionnelle pour faire monter en compétence les salariés », rappelle André Legault, et mis en œuvre une politique de certification. La création de Certificats de qualification professionnelle (CQP) « aux référentiels très complets » a permis de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels de ses 30.000 salariés et de favoriser leur employabilité.

« Dans un monde en voie de désindustrialisation, la formation doit permettre de maintenir les salariés dans l'emploi au sein de la branche », estime André Legault, qui représentait la branche lors de la rencontre, aux côtés de Nathalie Bigaignon, Secrétaire Générale de la Fédération des Industries Nautiques.

Le dispositif FormFroid, porté par les partenaires sociaux de la branche du Froid et connexes avec l'appui d'AGEFOS PME, compte parmi les réalisations emblématiques de la branche. Il vise l'habilitation des collaborateurs à la manipulation de fluides frigorigènes et a permis la montée en compétence des salariés, avec l'acquisition d'un titre professionnel.

En parallèle, l'Observatoire de la branche, créé en 2006 et accompagné par AGEFOS PME, a notamment établi une cartographie de ces métiers « très particuliers, réglementés, qui nécessitent des salariés qualifiés, formés, avec une vraie technicité » de l'avis de Florent Clariana, aux côtés de Bertrand Mazeau, qui lui a succédé récemment à la Présidence de la SPP. Ce projet a donné naissance à un site internet dédié : [lesmetiersdufroid.fr](http://lesmetiersdufroid.fr).



## Les États Généraux de l'alternance de la SNCF

La SNCF a démontré son engagement en faveur de l'alternance lors d'une journée dédiée, au cours de laquelle les équipes nationales et régionales d'AGEFOS PME sont intervenues pour présenter les spécificités du contrat de professionnalisation et répondre aux questions des référents alternance et des Centres de Gestion (CMGA) de la SNCF.



### ACCORD FORMATION 2013 DE LA SNCF : DES OBJECTIFS AMBITIEUX

En introduction, Thierry Puydoyeux, Chef du service Métiers & Développement des compétences, a rappelé les objectifs issus de l'accord formation d'entreprise 2013-2015, qui prévoit d'accorder une attention particulière à l'alternance, afin de maintenir au-delà du taux légal de 4 % de l'effectif en contrat d'alternance pour l'amener à 5 % en 2015. En 2012, la SNCF comptait ainsi plus de 7 100 alternants.

Une intégration plus importante d'alternants au sein de l'entreprise à l'issue de leur formation est également programmée. En effet, la SNCF prévoit de recruter 800 jeunes à l'issue de leur contrat en alternance en 2013 et souhaite ainsi dépasser, à la fin de l'accord, les 1000 recrutements en 2015. Sont plus particulièrement ciblés par cette mesure les jeunes de niveaux IV et V.

### LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION À LA LOUPE

L'événement, qui a réuni une centaine de participants, était destiné aux représentants des centres de gestion (CMGA) de la SNCF venus de toute la France et aux référents alternance des établissements franciliens de l'entreprise et des branches et domaines. La manifestation était organisée et animée par Isabelle

Garcia, responsable alternance & stages de la SNCF en partenariat avec la CCI Paris Île-de-France et AGEFOS PME, avec la participation d'Isabelle Thompson et la présence de Laurent Barban, de la Délégation Grands Comptes et Branches, et la mobilisation de Myriem Sanhoun, AGEFOS PME Île-de-France et de Benoit Coppey, AGEFOS PME Bourgogne.



L'objectif de la journée était de proposer une lecture croisée de deux dispositifs « alternance », le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage, avec des cas pratiques et des temps de questions/réponses, avec une approche tout à la fois juridique et pratique, le tout structuré par les différents cadres des formulaires CERFA.

[Adeline Glibota](#)  
Chargée de  
communication externe

[Isabelle Thompson](#)  
Conseillère  
Grands Comptes et Branches

## AGEFOS PME partenaire de la Charte automobile

AGEFOS PME s'engage aux côtés de la branche du Caoutchouc dans le cadre de la Charte automobile, qui prévoit notamment des diagnostics RH et des actions de formation.

Le 20 décembre 2012, l'ensemble de la filière automobile, et notamment la branche du Caoutchouc, a signé avec l'État la Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salariés.

Ce plan de soutien à la filière automobile incite ses acteurs à anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences et à mettre en œuvre une politique de formation en cohérence avec les futures évolutions de la filière.

Signé pour trois ans, l'accord vise à accompagner et favoriser une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en lien avec les orientations industrielles de la filière, afin de soutenir l'activité et l'emploi. Dans cette optique, deux outils seront mis en place : des diagnostics RH, qui permettront d'identifier les opportunités et menaces en matière d'emploi et de compétences, et le financement d'actions de formation.

Dans la droite ligne de la Charte automobile, AGEFOS PME a signé avec la DGEFP une convention pluriannuelle relative à la mise en œuvre de cet accord-cadre national.



[Adeline Glibota](#)  
Chargée de  
communication externe

[Caroline Drechsler-Schoug](#)  
Conseillère  
Grands Comptes et Branches

## AGEFOS PME accompagne la formation des libraires aux enjeux du numérique

AGEFOS PME accompagne la branche professionnelle de la Librairie dans la formation des libraires franciliens au numérique. Ce projet, amorcé en 2012, est prolongé en 2013, dans le contexte du lancement d'un plan d'aide à la librairie indépendante annoncé par Aurélie Filippetti, Ministre de la Culture, lors du dernier Salon du Livre.

### UN PROJET FÉDÉRATEUR ET STRATÉGIQUE POUR LA BRANCHE DE LA LIBRAIRIE

Face à la concurrence croissante des géants de la vente en ligne et à la nécessité de développer la présence de la librairie sur Internet, un parcours de formation spécifique a été conçu pour les libraires franciliens, avec pour objectif de les former aux enjeux du numérique et de la vente en ligne, ainsi qu'à la communication en magasin et sur Internet.

Initiée en 2012 par le Conseil régional d'Île-de-France, des organisations de la profession - MOTif (Observatoire du livre et de l'écrit en Île-de-France), SLF (Syndicat de la Librairie Française) et Alire (Association des librairies informatisées et utilisatrices de réseaux électroniques) - et les partenaires sociaux de la branche de la Librairie, cette formation a déjà permis de former une trentaine de salariés. Eugène Fricaud, représentant de la FNECS CFE-CGC et Vice-président de la Section paritaire professionnelle (SPP) de la Librairie, se réjouit du succès du projet, qui « répond parfaitement aux enjeux de notre secteur et doit permettre aux libraires d'être, à terme, mieux armés face à la concurrence des géants de l'Internet » .

### UNE INGÉNIERIE FINANCIÈRE SPÉCIFIQUE MISE EN PLACE PAR AGEFOS PME « FINANCEUR ET EXPERT DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION »

Pour favoriser l'accès des salariés des petites librairies à la formation, un financement spécifique a été mis en place par AGEFOS PME Île-de-France et la branche de la Librairie, l'objectif affiché étant de ne pas faire du coût de la formation un obstacle. Eugène Fricaud se félicite du « rôle-clé » joué par AGEFOS PME dans la mise en œuvre du dispositif, « en tant que financeur, mais également en tant qu'expert spécialiste de l'emploi et de la formation. »

Nathalie Servain, de la librairie Les Guetteurs de vent (Paris 11<sup>e</sup>), qui a suivi la formation en 2012 dans l'optique d'améliorer la visibilité de sa librairie sur Internet, explique ainsi vouloir « passer du blog à un site-vitrine dans un premier temps » . Depuis la formation, sa librairie a également mis en place de nouveaux outils : « nous assurons déjà le suivi de réservations faites via Paris Librairies, Place des Libraires et notre messagerie » . Elle a également mis en place « un ciblage plus précis de [son] actualité » , via l'« envoi d'une newsletter et non plus uniquement un relais Facebook » . Elle estime que la formation lui a également permis de prendre du recul sur la thématique du numérique, de « nouer de nouveaux contacts et de réfléchir à son métier de façon plus distanciée » .

« Ce beau projet, réservé pour l'instant aux seuls libraires franciliens, pourrait être étendu à d'autres territoires à l'avenir » , espère Eugène Fricaud après le succès de la première session.

[Adeline Glibota](#)  
Chargée de  
communication externe

[Emmanuelle Rey](#)  
Conseillère  
Grands Comptes et Branches



## Gardiens et employés d'immeuble : création d'un nouveau CQP

Dotée d'un Observatoire depuis 2008, la branche des Gardiens, concierges et employés d'immeubles a validé le lancement d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP) en 2012. Prochaine étape du projet : l'ingénierie de certification. Une démarche méthodologique pour valoriser les compétences des gardiens et employés d'immeubles.

### UNE BRANCHE MOBILISÉE EN FAVEUR DE LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

La branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, qui compte plus de 76 000 employeurs et près de 102 000 salariés, dispose d'une convention collective qui couvre le personnel disposant ou non d'un logement de fonction et chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien - ou une partie de ces fonctions seulement - des immeubles.

Elle est dotée depuis 2008 d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) accompagné par AGEFOS PME, qui a mené une analyse des métiers et des évolutions professionnelles, permettant l'élaboration de deux fiches métiers : employé d'immeuble et gardien-concierge.

Les employés d'immeuble, qui représentent les deux tiers des personnels, sont salariés de l'immeuble et assurent l'entretien des bâtiments et de leurs abords, en relation avec leur responsable (gardien principal, régisseur, syndic de copropriété) et souvent à temps partiel.

Les gardiens (un tiers des effectifs de la branche) sont des personnels logés dans l'immeuble, souvent à temps plein, et menant à bien un éventail de tâches plus large, avec dans certains cas une activité de coordination (dans les ensembles immobiliers de grande taille).

Dans sa réflexion sur la formation initiale et continue des salariés de la branche, les partenaires sociaux se sont orientés vers la création d'un CQP (Certificat de qualification professionnelle) commun, en raison des fortes synergies des deux métiers.

### LES OBJECTIFS DU PROJET : UNE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Dans l'optique de la création d'un CQP, une étude d'opportunité a été diligentée par la branche

professionnelle des Gardiens, concierges et employés d'immeubles, afin d'analyser l'offre de formation existante et de déterminer la pertinence de la création d'un nouveau CQP.

L'étude d'opportunité, présentée aux représentants de la branche professionnelle, a démontré l'intérêt que présenterait la création d'un CQP : il permettrait notamment d'identifier un socle de compétences homogène, établi sur la base d'un référentiel d'activités, de prendre en compte l'évolution des métiers et de contribuer à l'acquisition et au développement des compétences. Il devrait également accroître la visibilité des métiers et des cursus de formation et permettre ainsi aux salariés de faire valoir leur niveau de compétence et les savoir-faire détenus.

La prochaine étape du projet sera donc consacrée à l'élaboration du référentiel de compétences de la certification, des critères d'évaluation pour les différentes compétences et des modalités de validation. Ces travaux seront réalisés sur la base d'études et d'échanges avec l'ensemble des opérateurs du secteur d'activité.

### UN DISPOSITIF ADAPTÉ AUX BESOINS DES SALARIÉS

Le dispositif de certification des compétences s'adressera aux nouveaux entrants dans le métier, avec une possibilité de parcours de formation en amont de la prise de poste, mais également aux gardiens confirmés souhaitant faire valider les acquis de leur expérience, ou faire évoluer leurs compétences professionnelles.

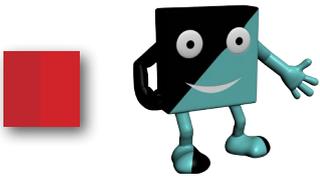
Le dépôt du CQP au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) est prévu d'ici le dernier trimestre 2013.

[Adeline Glibota](#)

Chargée de  
communication externe

[Olivier Erramoun](#)

Conseiller  
Grands Comptes et Branches



# AGENDA

réservez  
vos dates

Paris, Siège national,  
le 10 septembre 2013  
>> Séminaire nouveaux membres SPP

Paris, Espace La Rochefoucauld,  
le 19 septembre 2013  
>> Lancement de la filière Commerce

Paris,  
le 28 novembre 2013  
>> Élection du nouveau CA national  
AGEFOS PME (invitation des Présidents et  
Vice-présidents de SPP)

Paris, Siège national,  
le 3 décembre 2013  
>> Séminaire nouveaux membres SPP

Vos avis et suggestions sur cette publication

[lalettre@agefos-pme.com](mailto:lalettre@agefos-pme.com)



Directeurs de la publication :  
Jean-Philippe Leroy et Philippe Rosay  
Rédacteurs en chef : Laurence Carlinet,  
Laurent Barban, Vincent Capoën et Adeline Glibota  
Conception graphique : Hanane Adib