

Certificat  
de Qualification  
Professionnelle

CQP

# Un dispositif de branche au service de la qualification professionnelle



Les CQP du Commerce et de la Distribution  
à prédominance alimentaire

# 10 ans de CQP au service de la branche

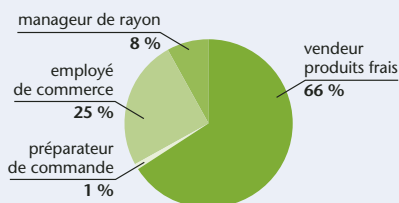
## 10 ans de CQP dans le Commerce et la Distribution

Avec plus de 2 000 CQP validés depuis 1996 et aujourd'hui près de 400 CQP validés par an, le secteur du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire a fait du CQP un véritable outil au service de la qualification professionnelle. Pour les entreprises, les salariés et les partenaires sociaux, le bilan des CQP est extrêmement positif. Le dispositif, à la fois souple, pérenne et homogène, démontre sa valeur ajoutée pour tous les acteurs de la qualification. La moitié des CQP validés le sont pour des salariés, l'autre moitié pour des jeunes en alternance.

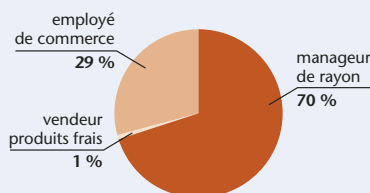
Il y a plus de 10 ans, le 7 décembre 1994, était signé un accord de branche qui prévoyait la création de certificats de qualification professionnelle. Les partenaires sociaux cherchaient alors à répondre au besoin de professionnalisation de manière souple et réactive. En bâtissant sur la base de référentiels précis le dispositif CQP, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) a trouvé les réponses pour l'identification et la reconnaissance des compétences professionnelles. 10 ans plus tard, dans son nouvel accord sur la formation professionnelle du 9 juin 2004, la branche renforce encore la place des CQP.

les chiffres

### Répartition des Salariés (par type de CQP)



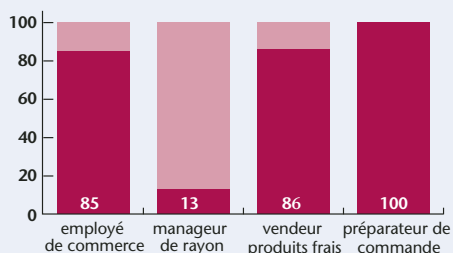
### Répartition des Jeunes (par type de CQP)



### Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le secteur du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire est très favorable à la VAE. Dès la conception, la CPNE a prévu les outils pour un accès au CQP par la VAE. Aujourd'hui, 80 % des CQP validés pour les salariés, le sont dans le cadre d'une VAE.

### Part de la VAE par CQP (en %)



[Stéphanie

responsable d'un centre  
de formation

« Nous sommes partenaires d'une grande enseigne de la distribution dans leur démarche CQP. Aujourd'hui nous notons une excellente intégration des jeunes en contrat de professionnalisation dans cette entreprise. Le CQP c'est vraiment une formation courte pour une intégration rapide et surtout une reconnaissance de la branche qu'il ne faut pas oublier.



# La CPNE: de la création à la validation des CQP

## La CPNE au cœur de la démarche...

Dans le droit-fil de l'accord de branche signé le 7 décembre 1994, la **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)** a défini et construit un dispositif au service de la qualification professionnelle de la branche du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire : les **certificats de qualification professionnelle (CQP)**.

Depuis plus de 10 ans, les CQP sont par le biais de la CPNE, un outil aux mains des partenaires sociaux et au service des salariés et des entreprises de la branche. La CPNE décide la création de CQP, assure leur mise à jour et a la responsabilité de leur validation par ses délibérations, à l'issue d'une évaluation des compétences du candidat en situation professionnelle. Au travers de la CPNE, le paritarisme de branche répond tous les jours, de manière souple et réactive, à l'évolution des besoins en qualification.

## Les CQP au service des entreprises et des salariés de la branche

Les CQP sont entièrement dédiés à la professionnalisation et à la qualification du plus grand nombre. Avec la réforme de la formation professionnelle, le salarié devient acteur de son évolution professionnelle. Le CQP peut ainsi outiller sa qualification professionnelle, à l'issue d'un parcours de formation ou par la validation de son expérience professionnelle. Ce dispositif, dont l'initiative et la responsabilité appartiennent à l'entreprise, participe également de la stratégie générale d'optimisation des ressources humaines et des compétences. La mise en place de CQP peut en outre contribuer à une meilleure gestion des impératifs de la réforme, notamment pour l'individualisation des parcours.

chiffre-clé

déjà **+ de 2 000**

CQP validés

Le CQP représente la reconnaissance par la branche professionnelle de la maîtrise des compétences requises par un métier, une qualification. Les qualifications aujourd'hui visées par les CQP du Commerce et de la Distribution sont :

### • Employé de commerce

Il travaille sur la surface de vente et à la caisse. Il doit accueillir, orienter et renseigner le client.

### • Manager de rayon

Il gère un rayon et il a une fonction commerciale. Il anime son équipe.

### • Vendeur de produits frais traditionnel

Il a pour mission principale la vente. Il est spécialisé dans un rayon.

### • Préparateur de commandes

Il a pour mission principale la préparation matérielle des commandes des clients donneurs d'ordres (magasins), en procédant à la manutention des produits

### • Boucher

Il a pour mission principale la préparation des produits carnés dont il a la responsabilité. Il accueille, conseille la clientèle sur les produits de son rayon.

### • Manager de petite unité commerciale

Il assure le fonctionnement de son magasin, il met en œuvre et respecte le concept commercial de son entreprise et coordonne son équipe. Il peut exercer ses responsabilités en magasin de proximité ou en maxi-discount.

### • Vendeur conseil

Il travaille en hypermarché. Il a pour mission principale la vente de produits non alimentaires et de services complexes. Il est spécialisé dans un rayon dans lequel il accueille et conseille la clientèle.

Documents mis à jour en septembre 2005

Actualisation et plus d'information sur : [www.cpne-fcd.org](http://www.cpne-fcd.org)

**[Delphine**

responsable

d'un centre de formation

« Les métiers de bouche sont en pénurie de salariés, les enseignes n'arrivent plus à recruter donc les CQP leur ont permis de recruter en interne des gens très motivés qui avaient cette volonté d'apprendre autre chose, la découpe par exemple. Ça a été une vraie réussite pour les salariés, une expérience à renouveler pour l'enseigne ! »

# La démarche CQP

Le bilan des CQP dans **le commerce et la distribution à prédominance alimentaire** n'est pas seulement à faire au vu des chiffres. Après plus de 10 ans d'expérience au service de la qualification professionnelle, ce dispositif a fait ses preuves et démontre ses résultats au regard de l'implication de l'entreprise et de la motivation du salarié. Pour chaque CQP, la CPNE élabore un cahier des charges qui définit la qualification visée et l'ensemble des règles pour sa validation. La vérification de l'acquisition des compétences liées à la qualification se fait en situation, selon des processus et suivant des critères définis par les partenaires sociaux. Le respect du cahier des charges dans la préparation, le suivi et l'évaluation des compétences jusqu'à la validation assure la réussite conjointe de l'entreprise et du salarié dans la démarche.



	Salariés	Salariés expérimentés VAE*	Jeunes en contrat de professionnalisation
<b>Définir le besoin de l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionnalisation ?</li> <li>• Promotion ?</li> <li>• Recrutement interne ?</li> <li>• Qualifications concernées ?</li> <li>• Identification du CQP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionnalisation ?</li> <li>• Promotion ?</li> <li>• Recrutement interne ?</li> <li>• Qualifications concernées ?</li> <li>• Identification du CQP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recrutement</li> <li>• Qualifications concernées ?</li> <li>• Identification du CQP</li> </ul>
<i>Se procurer le cahier des charges auprès de la CPNE</i>			
<b>Définir le plan d'actions CQP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des salariés concernés (appel à candidatures ?)</li> <li>• Choix de la VAE pour les salariés ayant 3 ans d'ancienneté (voir ci-contre)</li> <li>• Choix du prestataire de formation et appropriation de la charte</li> <li>• Prise en main du cahier des charges CQP et définition du plan de formation et de son calendrier</li> <li>• Définition des conditions d'organisation des évaluations en situation professionnelle</li> <li>• Désignation et formation des tuteurs</li> <li>• Communication interne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Désignation et formation des garants</li> <li>• Prise en main de la VAE CQP et des fiches "Bilan des acquis professionnels"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Choix du prestataire de formation et appropriation de la charte</li> <li>• Prise en main du cahier des charges CQP et définition du plan de formation et de son calendrier</li> <li>• Définition des conditions d'organisation des évaluations en situation professionnelle</li> <li>• Désignation et formation des tuteurs</li> <li>• Recrutement des jeunes</li> <li>• Plan de communication interne</li> </ul>
<i>Consultation du CE/représentants du personnel sur le lancement de la démarche</i>			
<b>Monter le dossier de candidature et l'adresser à la CPNE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avant le début de la formation : formulaire d'inscription</li> <li>• Engagement de l'entreprise à respecter le cahier des charges</li> <li>• Charte des organismes de formation : questionnaire complété et signé par les représentants de l'entreprise et de l'organisme de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossier de candidature VAE un mois plus tard après le bilan : formulaire d'inscription, CV, lettre de motivation et fiche de bilan des acquis professionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avant la signature du contrat : formulaire d'inscription complété et signé par le représentant de l'entreprise*</li> <li>• Charte des organismes de formation : questionnaire complété et signé par les représentants de l'entreprise et de l'organisme de formation</li> </ul>
<b>Transmettre les documents requis pour la validation à la CPNE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le tableau de suivi du plan de formation</li> <li>• Les fiches d'évaluation des compétences en situation professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem ci-contre si le bilan des acquis professionnels a abouti à un plan de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le tableau de suivi du plan de formation</li> <li>• Les fiches d'évaluation des compétences en situation professionnelle</li> </ul>
<b>Validation du CQP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Délibération CPNE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Délibération CPNE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Délibération CPNE</li> </ul>

\* si + de 3 ans dans la profession hors stage et formation initiale Tous les documents sont disponibles sur [www.cpne-fcd.org](http://www.cpne-fcd.org)

## Vrai ou Faux

Le certificat de qualification professionnelle est un diplôme

→ Faux

CQP de branche et diplômes de l'éducation nationale sont complémentaires

Le volume horaire de formation est imposé

→ Faux

c'est l'entreprise qui en définit la durée, dans le respect des modules du cahier des charges

La validation des acquis de l'expérience est réservée aux salariés de plus de 3 ans d'ancienneté

→ Vrai

hors stage et période formation initiale

## La charte des organismes de formation

Le choix d'un organisme de formation revient à l'entreprise qui peut demander conseil à la CPNE. Aucun organisme de formation n'est habilité à contacter les entreprises pour faire la promotion du dispositif ou à utiliser les cahiers des charges pour son propre compte. Les entreprises qui font le choix de s'engager avec un organisme de formation doivent, ainsi que le prestataire, respecter la charte (voir [www.cpne-fcd.org](http://www.cpne-fcd.org)), au risque de voir rejetée leur démarche CQP.

**[Pascal**

manager d'un département produits frais et tuteur

« Le tuteur est aussi important que le stagiaire, c'est une relation quotidienne qui permet l'interaction des compétences de chacun. N'oublions pas que l'échange de savoirs est au cœur de nos métiers »

# Au cœur du dispositif CQP : le salarié et l'entreprise

Le CQP représente pour le salarié la reconnaissance nationale de branche de la maîtrise des compétences requises par un métier, une qualification donnée. Pour l'entreprise, le CQP peut représenter un élément clé au service de sa stratégie de ressources humaines et de la gestion des compétences.

entreprise

## Le CQP : un levier pour la stratégie RH

La complexification des métiers du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire, la concurrence accrue, exigent toujours plus d'adaptabilité, de professionnalisme et de qualité de services. Face à ces évolutions et aux difficultés de recrutement, il existe un dispositif clé en main - le CQP - qui s'adapte aux besoins et aux spécificités des entreprises du secteur. Dispositif souple, il permet le pilotage de parcours qualifiants, qu'il structure et rend lisibles.

Dispositif souple mais impliquant : il conduit en effet l'entreprise à mieux définir ses besoins en compétences, en formation, à mieux prendre en compte les besoins individuels des salariés, à mobiliser l'ensemble des acteurs opérationnels, à organiser le tutorat, à prévoir un plan de communication interne... Sa mise en place repose donc sur une démarche générale, sur un engagement global de l'entreprise. Il doit alors être appréhendé dans une logique de retour sur investissement grâce au développement des compétences au service de la performance et de la satisfaction des clients, à la motivation et à la fidélisation des salariés, à la qualité du dialogue social qu'il offre.

Dans leur accord sur la formation professionnelle du 9 juin 2004, les partenaires sociaux ont fait du CQP une priorité. Ainsi, à travers les différents dispositifs prévus (plan de formation, professionnalisation, DIF), le CQP constitue un outil de mise en œuvre de la réforme.

salarié

## CQP : une reconnaissance professionnelle

Le CQP pour le salarié, c'est la reconnaissance nationale par la profession de ses compétences et de sa qualification professionnelle. Placé au cœur du dispositif, le salarié est impliqué dans sa mise en œuvre depuis la réalisation du bilan des acquis professionnels dans le cadre d'une VAE, le suivi de la formation jusqu'à l'évaluation des compétences pour la validation des CQP. Le CQP fait du salarié un acteur responsable de son parcours professionnel et lui ouvre des perspectives d'évolution.

[ Benoît titulaire confirmé d'un CQP

« Avec le CQP on apprend beaucoup de choses, la gestion par exemple. On a une autre vue de notre travail et plus de responsabilités et d'initiatives à prendre : c'est valorisant ! »

## Pour les jeunes : un métier et un emploi à la clé

Les jeunes sont l'avenir de la profession, ils exigent des investissements importants et spécifiques à la mesure de leurs besoins de formation. Par les contrats de professionnalisation, les CQP du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire permettent aux jeunes d'apprendre un métier et de mettre en pratique leurs compétences. C'est un véritable passeport pour l'emploi.

[ A venir conjoint DRH/tuteur/salarié

Texte à venir  
Nem ipsum dolor sit amet, consetetur adi scing elit, sed diam nommy eusmod tempert incidunt ut labore et dolore magne aliquam erat voluptat. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamcor per suscipit incidunt ut labore et dolore magna aliquam erat

## Les CQP sur le terrain

À l'initiative de l'entreprise et au service de la qualification des salariés, les CQP impliquent une chaîne de décision et de relais dans toute l'entreprise. Dans les enseignes et sur les lieux de vente, les chefs d'établissement et les chefs d'équipes travaillent au plus près des besoins de formation et des exigences des consommateurs et des clients. La mise en place de CQP en magasin a un impact non négligeable sur les équipes : l'information, le suivi et la gestion conjointe des partenaires impliqués: service ressources humaines, responsables formation, chefs d'établissement, chefs d'équipe, garants, tuteurs et salariés.

[ Jean

directeur de magasin  
et tuteur

« Pour moi faire passer un CQP à un salarié c'est le responsabiliser et reconnaître ses capacités. Pour nous c'est la garantie d'une meilleure intégration et donc d'une double réussite : celle du salarié et la nôtre ! »

## La CPNE, garante de la démarche

La délibération de la CPNE pour la validation du CQP et la remise officielle du certificat sont l'aboutissement de toute la démarche. C'est en situation de travail et sur la base des résultats que l'on vérifie la maîtrise des compétences visées par le CQP. La validation des acquis de l'expérience repose sur le descriptif des activités professionnelles et est quant à elle réalisée par le salarié accompagné d'un garant. Seuls les acquis de l'expérience professionnelle sont validés, ce en dehors de toute action de formation. Alors n'oubliez pas de valider votre CQP et de le faire figurer sur votre CV...

# Les CQP du Commerce et de la Distribution : et si on en parlait ?

**CPNE**

c/o FCD - 12, rue Euler - 75008 Paris- Tél. 01 44 43 99 00 - F. 01 47 20 53 53

[www.cpne-fcd.org](http://www.cpne-fcd.org)

**OPCA FORCO**

[www.forco.org](http://www.forco.org)

(votre contact en fonction de votre région)