

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

CPNE

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi
Commerce à prédominance alimentaire

10 ans de CQP au service de la branche

10 ans après

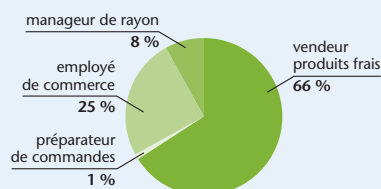
Il y a plus de 10 ans, le 7 décembre 1994, était signé un accord de branche qui prévoyait la création de certificats de qualification professionnelle. Les partenaires sociaux cherchaient alors à répondre au besoin de professionnalisation de manière souple et réactive. En bâtissant sur la base de référentiels 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.

10 ans de CQP dans le Commerce et la Distribution

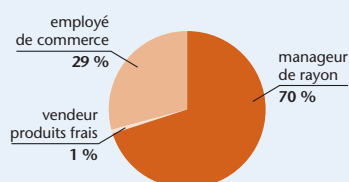
Avec plus de 2 000 CQP validés depuis 1996 et aujourd'hui près de 400 CQP validés par an, le secteur du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire a fait du CQP un véritable outil au service de la qualification professionnelle. Pour les entreprises, les salariés et les partenaires sociaux, 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.

les chiffres

Répartition des salariés (par type de CQP)



Répartition des jeunes (par type de CQP)

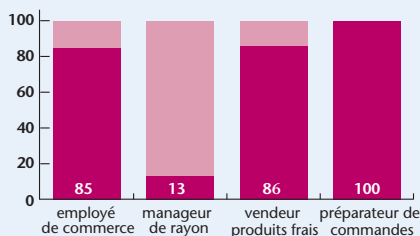


Validation

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. Nous avons construit une vraie formation, courte, pour une intégration rapide, avec la reconnaissance de la branche à travers l'obtention du CQP.



Le mot du président de la CPNE

Les partenaires sociaux du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ont créé les CQP pour leur permettre de piloter un dispositif de qualification adapté aux attentes des entreprises et des salariés. En effet, parce qu'ils définissent des parcours de qualification pour lesquelles des diplômes ou titres n'existent pas, les CQP permettent de manière souple et adaptable à la fois, de certifier les compétences des salariés en reconnaissant leur expérience,

et de professionnaliser les salariés nouvellement embauchés pour les qualifier aux métiers de la grande distribution alimentaire. L'entreprise et le candidat en sont les acteurs principaux et une importante responsabilité est laissée à l'entreprise, tant dans la construction de sa démarche que dans la mise en œuvre des qualifications. Le CQP est le même, d'une entreprise à une autre, les règles du parcours de formation étant définies par la CPNE pour chaque CQP,

dans un cahier des charges précis élaboré par les partenaires sociaux. Dans leur accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 9 juin 2004, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à promouvoir leur dispositif, à accélérer le pas, grâce à une vaste opération de communication. Un chantier paritaire a alors été ouvert pour la conception de brochures et le lancement d'un site Internet.

Gérard Carrié

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 de la création des 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.

chiffre-clé

déjà **+ de 2 000**

CQP validés

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.

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 dont il assure la responsabilité commerciale. Il manage son équipe.
- Vendeur produits frais traditionnel
Il a pour mission principale la préparation et la vente. Garant de l'hygiène et de la qualité, c'est un vrai professionnel de ses produits.
- 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.

[Delphine

responsable
d'un centre de formation

« Les métiers de bouche sont en pénurie de salariés, les enseignes n'arrivent plus à recruter. Les CQP leur ont donc 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 ! »

Documents mis à jour en septembre 2005
Actualisation et plus d'information sur : www.cpne-fcd.org



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 démarche CQP

Le bilan des CQP dans le commerce et la distribution à prédominance alimentaire n'est pas seulement à faire en fonction 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 candidat dans la démarche.



Salariés

Définir le besoin de l'entreprise

- Professionnalisation ?
- Promotion ?
- Recrutement interne ?
- Qualifications concernées ?
- Identification du CQP

Salariés expérimentés VAE*

- Professionnalisation ?
- Promotion ?
- Recrutement interne ?
- Qualifications concernées ?
- Identification du CQP

Jeunes en contrat de professionnalisation

- Recrutement
- Qualifications concernées ?
- Identification du CQP

Se procurer le cahier des charges auprès de la CPNE

Définir le plan d'action CQP

- Identification des salariés concernés (*appel à candidatures ?*)
- Choix de la VAE pour les salariés ayant 3 ans d'ancienneté (*voir ci-contre*)
- Choix du prestataire de formation et appropriation de la charte
- Prise en main du cahier des charges CQP et définition du plan de formation et de son calendrier
- Définition des conditions d'organisation des évaluations en situation professionnelle
- Désignation et formation des tuteurs
- Communication interne

- Désignation et formation des garants
- Prise en main de la VAE CQP et des fiches "Bilan des acquis professionnels"

- Choix du prestataire de formation et appropriation de la charte
- Prise en main du cahier des charges CQP et définition du plan de formation et de son calendrier
- Définition des conditions d'organisation des évaluations en situation professionnelle
- Désignation et formation des tuteurs
- Recrutement des jeunes
- Plan de communication interne

Consultation du CE/représentants du personnel sur le lancement de la démarche

Monter le dossier de candidature et l'adresser à la CPNE

- Avant le début de la formation : formulaire d'inscription
- Engagement de l'entreprise à respecter le cahier des charges
- Charte des organismes de formation : questionnaire complété et signé par les représentants de l'entreprise et de l'organisme de formation

- Dossier de candidature VAE un mois après le bilan : formulaire d'inscription, CV, lettre de motivation et fiche de bilan des acquis professionnels

- Avant la signature du contrat : formulaire d'inscription complété et signé par le représentant de l'entreprise
- Charte des organismes de formation : questionnaire complété et signé par les représentants de l'entreprise et de l'organisme de formation

Transmettre les documents requis pour la validation à la CPNE

- Le tableau de suivi du plan de formation
- Les fiches d'évaluation des compétences en situation professionnelle

- Idem ci-contre si le bilan des acquis professionnels a abouti à un plan de formation

- Le tableau de suivi du plan de formation
- Les fiches d'évaluation des compétences en situation professionnelle

Validation du CQP

- Délibération CPNE

- Délibération CPNE

- Délibération CPNE

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), 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 et 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 du 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.

[Nicolas 23 ans, manager de rayon

« Je travaille avec des personnes qui sont très professionnelles, qui aiment leur métier. Mes collaborateurs m'ont tout de suite fait confiance en me donnant une formation-terrain enrichissante, l'entreprise m'a bien suivi et soutenu tout le long. »

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'équipes, 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. C'est aussi 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 sur la base des résultats d'évaluation en situation professionnelle 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, et ce en dehors de toute action de formation.

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

OPCA FORCO
www.forco.org

(votre contact en fonction de votre région)