



## COMMERCE INTERENTREPRISES

# Des "outils opérationnels" pour faciliter l'accès à la formation dans les TPE-PME

Comment conseiller, orienter, stimuler le développement de la formation sans repères chiffrés et outils d'aide à la décision ? La branche du commerce interentreprises, consciente de l'enjeu, a confié à son Observatoire une large enquête de terrain pour faire le point. Et se prépare à communiquer plus largement.



*transmises par l'Opcva, et des chiffres de l'Insee, qui sont structurés par code Naf [nomenclature d'activités française]. Or, ils peuvent chevaucher plusieurs conventions collectives !"*

### Élaboration de cartographies des métiers...

Ainsi des enquêtes ont-elles été menées dans les branches auprès des entreprises et des salariés (20 000 questionnaires envoyés), afin de connaître la situation de l'emploi et de la formation, ainsi que les pratiques de gestion des ressources humaines, et d'évaluer les besoins<sup>1</sup>. Renouvelées chaque année, elles permettent à la CPNEFP de définir des priorités d'action sur la base d'un constat partagé. Les paramètres sont les suivants : l'évolution du nombre d'entreprises et sa répartition selon l'effectif, la région, etc., celle du nombre de salariés (selon le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le métier, etc.), les conditions de travail (nature du contrat, durée du temps de travail, etc.), l'évolution et la mobilité des salariés, du nombre de recrutements en contrat de professionnalisation, sans oublier, bien sûr, l'accès à la formation, les plans de formation et les pratiques en matière de période de professionnalisation, Dif, Cif, Dif portable, VAE, POE, etc.

*"Les enquêtes permettent aux entreprises de se situer dans leurs pratiques par rapport à ce qui est constaté dans la branche. Elles nous ont notamment permis de réaliser une cartographie des métiers. En outre, nos secteurs font face à beaucoup de mutations, que ceux-ci soient commerciaux, légaux, régle-*

*mentaires ou économiques... Il nous est donc nécessaire d'accompagner ces mutations",* explique Valérie Grosset. Les entreprises, dit-elle, ont souvent peu de visibilité sur l'évolution des métiers, ce qui leur pose des problèmes pour élaborer les priorités de formation. Le diagnostic permet ainsi d'orienter la mobilité des salariés, de créer des passerelles entre les métiers.

Au cours du déjeuner de presse, a été présenté le cas de la branche de l'expédition-exportation des fruits et légumes, pour laquelle une étude prospective du secteur et des métiers a été menée. Organisée en huit familles, la cartographie détaille quinze métiers spécifiques de la branche. Y sont décrits les conditions d'exercice, les activités principales, les compétences attendues, l'accès au métier et les évolutions possibles vers d'autres métiers. Pour chaque branche, les travaux sont réalisés selon un schéma identique, afin de renforcer la lisibilité des métiers au sein du commerce interentreprises. Trois autres branches, parmi les douze qui versent leur contribution formation à Intergros, disposent également aujourd'hui d'une cartographie : "Commerces de gros", "Import-export", "Commerces de gros des tissus, tapis et linge de maison".

### ... au service de la mise en place de solutions

Une fois le diagnostic posé, l'OCI se fixe pour objectif de mettre en place des "solutions opérationnelles". La cartographie constitue une boîte à outils pour aider les entreprises lors de leurs recrutements, *suite p. 19* >

**D**écrire les travaux de l'OCI (Observatoire du commerce interentreprises) et la manière dont ses études et enquêtes ont permis l'élaboration d'"outils opérationnels" visant à faciliter l'accès à la formation et à l'emploi dans les TPE-PME. C'était l'objet d'un déjeuner de presse Intergros (Opcva du commerce interentreprises, qui héberge cet Observatoire), tenu le 6 décembre dernier. "Il s'agit d'un travail mené depuis six ans sous l'égide des CPNEFP (Comités paritaires nationaux pour l'emploi et la formation professionnelle). L'Observatoire est parti de rien pour aboutir aujourd'hui à des outils de gestion prévisionnelle opérationnels dans les entreprises", s'est félicité le directeur général d'Intergros, Michel Mourgue-Molines.

Pour Valérie Grosset, responsable études et développement de l'OCI, ces travaux ont permis aux branches de mieux se définir : "Auparavant, nous ne disposions que des données



grâce à des définitions formalisées des profils d'emploi et la création de fiches de poste, mais aussi dans le cadre de la gestion des compétences et des parcours des salariés en poste. Ainsi, dans la branche de l'expédition-exportation de fruits et légumes, l'OCI à coordonné l'élaboration de parcours professionnalisants. 34 modules de formation ont été conçus dans le prolongement des travaux précédents, en lien avec les référentiels de compétences des métiers stratégiques. Par ailleurs, des CQP (certificats de qualification professionnelle) ont été créés et enregistrés au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) dans les branches suivantes : "Commerces de gros", "Négoce des matériaux de construction", "Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés" et "Commerces de gros des tissus, tapis et linge de maison".

### Une plateforme de gestion RH en phase de test

Une fois les travaux effectués, et pour assurer une meilleure opérationnalité et une diffusion auprès

des petites entreprises, la CPNEFP de l'expédition-exportation de fruits et légumes a souhaité mettre en place une plateforme de gestion des ressources humaines. Réalisée par l'OCI, celle-ci rassemble l'ensemble des outils réalisés depuis 2006. Encore en phase de test, elle comporte plusieurs grandes rubriques.

La première, "Administration des salariés", donne accès pour l'employeur à des fiches métiers qu'il peut personnaliser afin de réaliser des fiches de poste pour ses offres d'embauche. Elle comprend également un rappel des formations obligatoires que les salariés doivent effectuer. La seconde, "Recruter", met à disposition un guide d'accompagnement à l'entretien de recrutement, qui retrace les questions essentielles à poser au candidat selon le métier pour lequel il postule, des grilles d'évaluation permettant au recruteur de synthétiser les acquis et les lacunes de la personne reçue en entretien... Pour chaque lacune constatée, le site propose le module de formation correspondant.

Une troisième rubrique intitulée "Adapter, évoluer, progresser" per-

met de faire grâce à un formulaire en ligne, le point sur les compétences d'un salarié et d'envisager son évolution. Pour chaque métier de la branche, sont proposés des possibilités d'évolution cohérentes, une formalisation des acquis nécessaire à la tenue du nouvel emploi, des formulaires de diagnostics pour le salarié et les formations existantes permettant de pallier les lacunes. Enfin, la dernière rubrique est consacrée à la gestion des salariés handicapés.

"Une campagne d'information doit être menée début 2013 pour promouvoir cet outil", explique Michel Mourgue-Molines. "Nous organiserons notamment des réunions régionales d'information pour nos adhérents, durant lesquelles nous ferons des démonstrations de l'outil. Ceci n'est bien sûr qu'un premier pas. Nos conseillers rencontreront ensuite individuellement les entreprises", ajoute-t-il.

#### ■ Aurélie Gerlach

1. Résultats consultables à l'adresse <http://observatoire.intergros.com/statistiques-et-etudes/donnees-emploi-formation>

 [www.intergros.com](http://www.intergros.com)



Michel Mourgue-Molines