

Témoignages

Valérie CRAND, DRH - Holding Textile Hermès

Face à une population compétente techniquement, mais d'un niveau de formation initiale faible, nous avons engagé une politique de formation active, basée en particulier sur la démarche des Parcours Modulaires Qualifiants en vue d'obtenir les CQPI mis en place récemment.

Pour nos salariés, c'est l'occasion de revisiter et de formaliser des savoir-faire acquis par l'expérience et donc de prendre du recul sur leur pratique. En donnant plus de sens à leurs gestes, ils sont plus à l'aise pour analyser, structurer un raisonnement et travailler en mode projet. Motivation des équipes par la valorisation des acquis, développement des compétences... L'activité de l'entreprise y gagne en efficacité.

Agatha COLIN, Chef de Groupe Développement des Hommes - DAMART

Dans un contexte de mutation qui entraînait d'un côté la disparition, en France, des métiers de la confection au sein d'une entité du groupe, et de l'autre l'accroissement des besoins en compétences d'autres services, nous nous sommes, dès 2002, engagés dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois ; notre priorité : maintenir et développer les compétences nécessaires pour demain. C'est ainsi qu'il a fallu accompagner la reconversion d'opératrices de confection vers les métiers logistiques notamment. La validation des acquis sur un titre validant leur expérience dans leur métier d'origine d'abord, puis le CQPI Agent Logistique ensuite ont largement contribué à la réussite de cette reconversion. En effet, la validation des acquis permet au salarié de prendre conscience de ses savoir-faire, de sa valeur professionnelle, de prendre confiance en lui et d'envisager l'avenir dans une perspective d'évolution. De plus ce dispositif permet également à nos managers de développer leurs compétences à travers le rôle de référent qui est une des clés de réussite de la démarche.

A ce jour 28 collaborateurs de Damart ont pu voir leur expertise reconnue en validant le CQPI Agent Logistique.

Stéphane AMEILLE, Directeur de Production
William LEDRU, Responsable Ressources Humaines

Au sein du laboratoire Ethypharm, le projet CQP/CQPI s'inscrit dans une démarche globale de Gestion Prévisionnelle des Compétences. L'objectif étant de renforcer la compétence de notre organisation industrielle, tout en développant et valorisant les compétences de nos collaborateurs. A ce jour, 60 salariés sont concernés par ce projet, sur 3 sites industriels en France, pour la conduite et le pilotage d'équipements industriels. En termes de Gestion des Ressources Humaines, c'est une évolution dans notre façon de travailler. Le projet requiert l'implication de tous les membres de l'équipe afin de coordonner les actions de communication et de formation auprès des candidats et des acteurs de cette démarche (responsables hiérarchiques, évaluateurs, tuteurs...). Le dispositif CQP/CQPI offre, d'une part, un cadre clair et objectif afin de mettre en adéquation nos compétences et l'organisation de l'outil industriel de l'entreprise, et d'autre part, un vecteur de communication et de partage des équipes qui enrichit l'expérience de chacun.

Olivier DUTORDOIR, Responsable formation - Groupe OTOR (industrie papetière)

Les CQP / CQPI pour le Groupe OTOR font partie des outils utilisés dans le cadre de notre GPEC. Ils permettent de valider les compétences de nos salariés et de reconnaître leur employabilité grâce au CQPI.

Mobilisé sur la démarche CQP/CQPI, notre groupe communique activement pour encourager le personnel à passer des CQP dans le cadre du DIF. L'intérêt est double : pour le salarié, cela lui permet d'avoir une reconnaissance de ses compétences tout en tirant vers le haut son niveau de savoirs et savoir faire car bien souvent un complément de formation s'avère nécessaire !

Par ailleurs, en offrant une bonne lisibilité sur le contenu de nos métiers, les référentiels de CQP / CQPI participent à les rendre attractifs auprès des jeunes.

Les actions réalisées par le Groupe dans le cadre de la démarche CQP / CQPI ont entraîné dans les sites concernés un élan positif, améliorant la dynamique formation et la qualité.



Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches

12 branches professionnelles,
8 branches industrielles : **Ameublement, Chaussure, Habillement, Médicament, Métallurgie, Papiers Cartons, Tannerie Mégisserie, Textile,**
3 branches du commerce : **Commerce et Distribution à prédominance alimentaire, Grands magasins et magasins populaires, Vente à distance,**
1 branche partenaire : **PRISME**
se sont engagées dans **la démarche des CQPI.**





Initialement inter-industries, le **CQPI** est la reconnaissance inter-branches de compétences professionnelles.

Le CQPI est une **certification professionnelle** qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou **plusieurs branches** professionnelles.

Le CQPI est le **fruit d'une collaboration** entre professions qui ont décidé de reconnaître la validité de ce type de certificat.

Il est élaboré par deux ou plusieurs branches dès lors qu'elles estiment que la qualification concernée recouvre des activités professionnelles identiques ou proches, et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un **ensemble commun**.

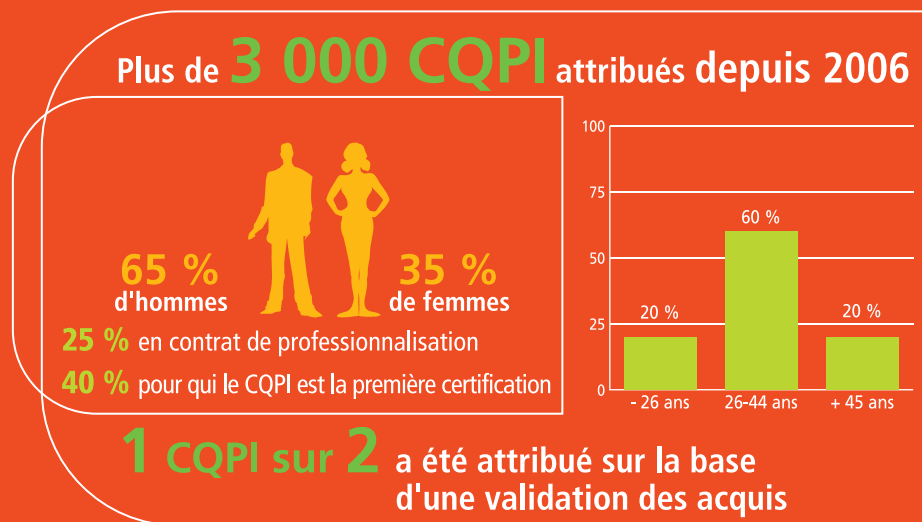
Entreprises, salariés, jeunes, partenaires sociaux, le **CQPI répond aux intérêts de tous** ces acteurs :

- Les **entreprises** : une réponse à des besoins communs de certification compte tenu de la proximité des métiers et un moyen d'adapter les compétences des salariés aux évolutions des métiers.
- Les **salariés** : un « passeport » pour l'employabilité et la mobilité par une valorisation de leurs acquis.
- Les **branches** : une lisibilité et une crédibilité de leurs certifications renforcées.
- Les **jeunes** : une opportunité pour accéder plus aisément au monde du travail par une certification professionnalisante.

La reconnaissance paritaire

Tout au long du processus, les instances paritaires sont impliquées :

- approbation de la charte,
- validation de la création du CQPI,
- examen des dossiers,
- délivrance de la certification.



La charte CQPI

La charte CQPI permet à deux ou plusieurs fédérations professionnelles de construire en commun un CQPI et de reconnaître entre elles sa validité.

Elle définit les modalités d'élaboration des CQPI :

- Une analyse des besoins et des activités des entreprises.
- Un référentiel de certification, grâce à des indicateurs, permet de positionner les salariés en fonction des exigences requises et de mesurer la maîtrise de leurs capacités.
- Des outils et méthodes pertinents pour répondre aux objectifs d'évaluation et de certification.

7 CQPI opérationnels

Conducteur d'équipements industriels



Il effectue les opérations de conduite du procédé de fabrication : approvisionnement et préparation des installations, réglages et mise en route, essais, conduite de systèmes de production en marche normale

et en mode dégradé, entretien et maintenance des systèmes et matériels conduits.

Agent Logistique



Il assure la réception, l'expédition, le chargement-déchargement, le stockage, l'entreposage et la sortie de stock.

Il prépare les commandes, réalise les inventaires, assure le suivi et mise à jour des stocks.

Technicien de la Qualité



Dans le cadre d'une démarche qualité (ISO 9001 ou autres) et dans le respect des procédures et règles d'hygiène et de sécurité, le technicien de la qualité optimise les processus d'organisation de l'entreprise. Il met en œuvre des outils d'analyse et de suivi et met en place des démarches

d'amélioration continue.

Technicien de maintenance Industrielle



Il réalise des interventions de maintenance préventive ou curative en mécanique, électrotechnique, automatismes. Il communique avec les différents acteurs du process, utilise et traite des informations écrites et orales, conduit des actions de progrès ou d'amélioration de process.

Opérateur Qualité



Il identifie le travail de contrôle qualité à effectuer à partir des instructions. Il réalise le contrôle qualité des articles / produits selon les critères définis en évaluant les caractéristiques techniques des produits (détection et traitement des défauts). Il

trace et rend compte de son contrôle.

Opérateur de maintenance industrielle



Il réalise des interventions de maintenance sur des équipements industriels pluri-technologiques : pré-diagnostics, contrôles et mesures préventifs, remplacements de sous-ensembles et communication technique avec les utilisateurs.

Animateur d'équipe domaine industriel



Il coordonne une équipe, de l'organisation de son activité à la gestion individuelle de ses collaborateurs ; il recherche, grâce au suivi et à l'analyse d'indicateurs, des pistes de progrès en favorisant une communication adaptée ascendante et descendante.