

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRERIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2013
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE CERTIFICATS
DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450272M
IDCC : 567

Il a été décidé de conclure le présent accord portant sur la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent.

PRÉAMBULE

Depuis plusieurs années, convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la branche a développé différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, parmi lesquels :

Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie (dès 2005)

Cet accord a eu, entre autres, pour objectif de permettre une meilleure identification des qualifications et des compétences nécessaires à l'exercice des métiers du secteur et un développement des compétences des salariés de la branche en vue de favoriser leur capacité d'emploi et leur évolution professionnelle. Cet accord a également permis d'inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines afin de faciliter l'accès des salariés à des actions de formation, de les professionnaliser à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte, chaque fois que nécessaire, les acquis de l'expérience professionnelle.

Refonte des diplômes

Un important travail de refonte des diplômes a été réalisé par la branche et le ministère de l'Éducation nationale dans l'objectif de structurer la filière diplômante, autour d'un diplôme de niveau IV, le brevet des métiers d'arts (BMA), et d'élever le niveau de compétences. Il s'agissait, pour la branche, de phaser les enseignements dispensés au niveau CAP, BMA (brevet des métiers d'art) art du bijou et du joyau et DMA (diplôme des métiers d'art) avec les attentes des entreprises en s'appuyant sur les propositions d'un groupe de travail constitué de professionnels et de chefs d'établissement formant aux métiers de la bijouterie. La branche a poursuivi ce travail de refonte par la création d'un brevet des métiers d'art d'orfèvrerie en juin 2013.

Accord sur les classifications professionnelles

Par l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, les partenaires sociaux ont notamment souhaité permettre l'évolution de la gestion des ressources humaines intégrant des

exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel, d'égalité professionnelle ainsi que l'évolution en compétences des salariés. A cette occasion, a été instaurée une grille de salaires minima conventionnels adaptée aux réalités des emplois. Des salaires minima et des seuils ont été créés pour les jeunes diplômés du métier (CAP, BMA et DMA).

Accord de branche relatif à l'emploi des seniors

La branche a signé, en 2009, un accord sur l'emploi des seniors comportant un objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les domaines d'actions retenus par la branche sont les suivants :

- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retrait.

Démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Au-delà des dispositifs mis en œuvre, dès mi-avril 2009, la fédération française BJOC a porté une démarche globale pour faire face à la baisse brutale d'activité, maintenir dans l'emploi les salariés, préserver les compétences rares et utiles et préparer la reprise économique.

Dans le prolongement du dispositif de sécurisation des parcours professionnels, la fédération a lancé une étude prospective à dimension stratégique aboutissant ainsi, pour cette filière, au plan intitulé « Impulsion 2010-2011 » et soutenu par la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS).

En novembre 2010, sous l'impulsion et avec le soutien de l'association pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Ile-de-France, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a lancé une étude-action relative aux emplois et aux métiers de la branche BJOC. L'appui technique et méthodologique de l'ARACT Ile-de-France a permis de structurer et d'animer cette démarche concertée pour aboutir à la signature, par la DGEFP, la FFBJOC, les organisations syndicales de salariés et AGEFOS-PME, d'un accord d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en novembre 2012 visant à accompagner les entreprises dans la structuration de leur politique emploi-formation et dans le déploiement d'outils RH de la branche BJOC.

Quatre grands axes ont été retenus pour la mise en place de cet engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) au plan national :

- renforcer le dispositif de certification associé à l'offre de formation ;
- concevoir et mettre en œuvre une ingénierie de dispositifs de formation interne et de transfert de savoirs de l'expérience ;
- concevoir et diffuser une boîte à outils « le BA-BA de l'instrumentation de gestion RH » à destination des dirigeants et encadrants de proximité ;
- concevoir et mettre en œuvre une plateforme RH mutualisée.

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, en s'inscrivant dans le cadre de cet EDEC, les partenaires sociaux de la branche précisent dans le présent accord les moyens et modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Il est entendu que l'ensemble des dispositions du présent accord visant les certificats de qualification professionnelle (CQP) pourra également être applicable aux certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI), aménagés si nécessaire.

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Entreprises concernées

La reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent.

Article 2

Définition et objet

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

Ce certificat atteste les qualifications relatives à un emploi propre à la branche de la bijouterie joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent (BJOC).

Le CQP peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNE ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cette qualification atteste de l'acquisition de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel de certification. Le certificat de qualification professionnelle (CQP) bénéficie de la reconnaissance de l'ensemble de la profession concernée, à l'échelle nationale.

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Article 3

Publics concernés

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche sont accessibles pour les publics suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans ou les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, ou de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- les salariés en activité dans le cadre des dispositifs d'accès à la formation continue ;
- tout candidat, salarié ou non de la branche, dans une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.

Article 4

Procédure de création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)

4.1. Initiateurs du projet

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) est saisie par les membres mandatés de la commission paritaire nationale (CPN) des demandes de création de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Ces demandes émanent de l'une des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins de compétences spécifiques et récurrentes au sein d'entreprises ou de groupements d'entreprises, non couverts par les formations certifiantes.

4.2. Formalisation de la demande

Toute demande de création d'un CQP adressée à la CPNE doit être motivée.

Lors du bilan annuel sur le suivi des CQP, la CPNE statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes. La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

4.3. Instruction du dossier

L'opportunité de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) doit être appréciée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) au vu d'un rapport d'opportunité et de faisabilité sur la création de certifications, lequel devra présenter :

- la pertinence de la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP), notamment au regard des certifications existantes ;
- un descriptif des emplois visés par le certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les flux potentiels de personnes concernées ;
- les modalités d'accès au certificat de qualification professionnelle (CQP) (formation en alternance, formation continue, validation des acquis de l'expérience...) ;
- tout autre élément permettant à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de se prononcer.

4.4. Validation de la création du certificat de qualification professionnelle (CQP)

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) propose la validation à la commission paritaire nationale (CPN) de la création du nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) sur la base des critères suivants :

- l'intérêt pour les entreprises de la branche des compétences concernées ;
- la contribution au développement de l'emploi et des compétences dans le secteur d'activité concerné ;
- la qualification, se distinguant nettement des diplômes, des titres homologués ou des qualifications déjà validées par la commission paritaire nationale (CPN).

4.5. Décision de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

La commission paritaire nationale (CPN) valide le nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) après examen et modifications éventuelles des référentiels.

La commission paritaire nationale (CPN) doit préciser :

- la dénomination exacte du certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- le positionnement du certificat de qualification professionnelle (CQP) sur la grille de classification professionnelle de la convention collective.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles. Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNE.

Article 5

Démarche d'acquisition du CQP

5.1. Demande de candidature

La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur et est formalisée par écrit.

Tout refus doit également être motivé par écrit.

Toute demande de candidature en vue de l'obtention d'un CQP est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposée par l'employeur auprès de la fédération française de la BJOC (FFBJOC), mandatée par la CPNE.

5.2. Parcours du candidat

Dans un premier temps, les compétences déjà détenues par le candidat pressenti (qu'il s'agisse d'un demandeur d'emploi rejoignant l'entreprise ou d'un salarié s'y trouvant déjà) sont évaluées et comparées à celles exigées par le CQP. Ce positionnement permet de mesurer les écarts de compétences avec le but à atteindre et donc d'identifier le besoin en formation.

Si, à l'issue du positionnement, le candidat ne dispose pas de l'intégralité des compétences exigées par le CQP, un parcours est défini pour l'accès par la formation au CQP, afin d'acquérir les compétences requises.

Création d'un parcours de formation

Pour chaque compétence à acquérir, un programme de formation (en centre de formation et/ou en entreprise) est établi. Le parcours de formation porte uniquement sur les compétences non acquises par rapport au périmètre de qualification de la certification visée.

Le parcours de formation doit aussi pointer, d'une part, les compétences se trouvant dans l'entreprise et qui permettent la mise en place d'une formation interne, et, d'autre part, les compétences se trouvant en dehors de l'entreprise et qui amèneront le salarié à suivre une formation en externe ou recevoir une formation en intra-entreprise par un formateur externe qui dispense la formation dans l'entreprise.

La validation des compétences pour l'obtention du CQP est réalisée selon les référentiels de certification de chaque CQP et finalisée par le jury paritaire.

5.3. Organisation de la formation et de l'évaluation

5.3.1. Qualité des formateurs

Les formateurs doivent avoir une connaissance approfondie du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution et doivent être :

- des professionnels en activité dans la branche ;
- ou des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans.

5.3.2. Habilitation de l'organisme de formation

L'organisme de formation BJO formation est habilité par la CPNE à délivrer cette formation. Une accréditation sera possible par la suite pour d'autres organismes de formation, respectant les conditions requises, par demande auprès de la CPNE.

La CPNE établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de renouvellement de l'organisme de formation.

5.3.3. Formation en entreprise par un formateur externe ou par un formateur interne à l'entreprise

Le candidat reçoit une formation et une mise en pratique en entreprise si dans la phase de repérage préalable des compétences, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées.

Cette formation peut être mise en œuvre en entreprise ou par un formateur externe.

5.3.4. Evaluation en entreprise

Beaucoup de compétences ne peuvent être évaluées qu'en situation professionnelle réelle ou simulée : ainsi, les évaluations dans l'entreprise, assurées par un évaluateur interne, sont soutenues par « l'accompagnateur CQP ».

L'évaluateur interne doit avoir une connaissance approfondie du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution, et doit être :

- un professionnel en activité dans la branche ;
- ou un professionnel ayant cessé sa fonction dans une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans.

L'accompagnateur CQP et l'organisme de formation habilité soutiennent l'entreprise dans l'ensemble du processus, et en particulier dans les tâches suivantes :

- l'identification précise du besoin de l'entreprise ;
- la mise en place du positionnement : les compétences déjà détenues par le candidat pressenti (qu'il s'agisse d'un demandeur d'emploi rejoignant l'entreprise, ou d'un salarié y exerçant déjà, ou d'un candidat en contrat de professionnalisation) sont évaluées et comparées à celles exigées par le CQP. Ce positionnement permet de mesurer les écarts de compétences avec le but à atteindre et donc d'identifier le besoin en formation ;
- la définition du parcours de formation pour chaque compétence à acquérir ;
- la recherche des formateurs internes et/ou externes susceptibles d'assurer les modules construits ;
- le soutien de l'évaluateur interne (au plan méthodologique et pour garantir l'homogénéité de cette évaluation entre les différentes entreprises).

5.4. Evaluation finale par un jury paritaire

5.4.1. Composition du jury

Les membres du jury sont habilités par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer à des jurys de certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le jury est constitué au niveau national.

Il est composé de trois personnes parmi la liste des membres du jury habilités par la CPNE, et respecte au mieux la parité hommes/femmes. Ces trois personnes se répartissent ainsi :

- un représentant des organisations représentatives de salariés ;
- un représentant des organisations représentatives d'employeurs ;
- un formateur ou un accompagnateur CQP sans lien avec le parcours du candidat.

Les règles de constitution du jury sont identiques pour toutes les voies d'obtention du CQP.

Le président est choisi entre le représentant des organisations représentatives de salariés et le représentant des organisations représentatives d'employeurs, à chaque début de séance.

5.4.2. Rôle du jury

Ce jury est chargé :

- d'étudier les résultats des évaluations en formation et en entreprise ;
- d'évaluer le niveau atteint par le candidat en fin de parcours, lors d'une évaluation finale ;
- de statuer sur l'obtention du CQP par le candidat ;
- de régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de l'évaluateur).

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les compétences manquantes.

Après obtention du CQP, le candidat reçoit le certificat attestant de l'obtention du CQP.

5.4.3. Evaluation finale

Le jury paritaire national émet sa proposition au vu des évaluations intermédiaires. Selon le parcours de formation suivi et le CQP visé, l'évaluation finale pourra être également constituée d'une

mise en situation professionnelle du candidat afin d'évaluer la capacité du candidat sur le CQP visé, ou encore d'un contrôle de connaissances techniques et pratiques acquises par le candidat, sous forme d'exposé ou de débat.

5.4.4. Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire.

Dans le cas où le jury ne délivre qu'une partie des unités de compétences au candidat, ce dernier peut suivre une formation spécifique sur les unités de compétences manquantes ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat garde le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées pendant une période de 2 ans suivant la date de la décision de l'évaluateur le concernant. Ce délai permet au candidat d'acquérir les compétences manquantes.

5.4.5. Recours des candidats contre la décision du jury

Le jury paritaire prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat.

5.4.6. Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys

Afin d'accompagner la politique de développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche, lorsque le jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, la FFBJOC prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration des membres du jury, dans le cadre de procédures et de barèmes approuvés par la commission paritaire nationale (CPN).

Article 6

Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs compétences constitutives d'un CQP.

L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'au moins 3 ans d'activité salariée, non salariée, ou bénévole, en rapport direct avec l'objet du CQP.

Le candidat ne doit déposer qu'une seule demande pendant la même année civile, pour la même certification. Pour des certifications différentes, il n'est pas possible de déposer plus de trois demandes au cours de la même année.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par l'organisme de formation habilité de la recevabilité de la demande de démarche de VAE ;
- établissement par le candidat d'un dossier VAE ;
- entretien avec un membre habilité ;
- validation du dossier par le jury paritaire qui délivre ou non le CQP.

En cas de validation partielle des compétences par le candidat, celui-ci pourra garder le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées, durant 5 années, conformément aux dispositions réglementaires. Il pourra être réévalué sur les seules compétences manquantes afin d'obtenir son CQP.

Article 7

Positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale BJO

Le positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale est fixé, pour chaque CQP, dans l'avenant sur les classifications professionnelles dans les entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités situées dans son champ d'application.

Article 8

Financement des CQP

Les frais engagés pour financer les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la branche sont pris en charge par l'employeur. Il peut faire une demande de prise en charge auprès de l'OPCA de la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNE et validés par la SPP, dans les cas suivants :

- plan de formation ;
- contrat de professionnalisation ;
- période de professionnalisation ;
- DIF ;
- VAE.

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences.

Article 9

Enregistrement des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les certificats de qualification de la branche sont inscrits à la liste des qualifications reconnues par la branche. Chaque année, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) procède à la mise à jour annuelle de la liste des certificats en vigueur dans la branche, et prend toutes dispositions pour permettre l'enregistrement des nouveaux certificats de qualification professionnelle.

Article 10

Durée et renouvellement. – Suppression des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée indéterminée.

La CPNE peut décider de :

- réviser le CQP ;
- supprimer le CQP, après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

Article 11

Bilan annuel

La FFBJOOC organise, chaque année, après habilitation des membres du jury par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), une réunion d'information lors de la CPNE présentant notamment :

- un bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- un bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- un bilan du coût financier des CQP ;
- un bilan sur la pérennisation des CQP.

A la suite de cette réunion d'information annuelle, s'il s'avère que des améliorations peuvent être apportées quant à l'accès, aux modalités de mise en œuvre, et à la délivrance des CQP, la CPNE se réserve la possibilité de réviser ces conditions.

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du jour qui suit la date de dépôt de l'accord.

Toutefois, le présent accord peut être révisé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. S'il est dénoncé totalement, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception, sous peine de nullité. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 13

Dispositions finales

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;
FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FNSM CFTC ;
FCM FO ;
CFDT métallurgie ;
FTM CGT.