

Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION**

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF À LA CRÉATION DU CQP « CONSEILLER COMMERCIAL EN FORMATION »

NOR : ASET1850168M  
IDCC : 1516

Entre :

FFP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNEPL CTFC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer – sous l'égide de la CPEF – une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place un certificat de qualification professionnelle conseiller(ère) commercial(e) en formation.

La création de ce CQP s'est avérée nécessaire pour les raisons suivantes :

- selon l'étude du CPPO relative au personnel non formateur des organismes de formation privés de 2014, la famille de métiers « commercial » est en plein développement et représentent la majorité des intentions d'embauche ;
- selon l'étude du CPPO focus sur les métiers de la famille « commercial, marketing, communication et promotion » de 2015, la professionnalisation en cours des fonctions commerciales

découle d'une nécessité de « mieux » vendre. Cette tendance entraîne un développement de métiers spécifiques du commercial ainsi qu'une professionnalisation de ces fonctions via formation en interne et/ou recrutement de personnes dédiées. La moitié des structures estime avoir des besoins de formation pour cette catégorie de salariés. Les besoins exprimés portent essentiellement sur la prospection et les autres techniques de vente. Une extrapolation permet d'évaluer à 3 500 le nombre de postes potentiellement créé en 2015. D'ailleurs, la piste du recrutement en interne est rarement évoquée par les OF. Ces besoins portent à la fois sur les conseillers en formation qui exercent en « fonction unique », que ceux qui exercent en « fonction partagée », soit environ 22 000 personnes. La certification professionnelle par le biais de la VAE peut constituer une piste pour la formation en interne des conseiller(e)s en formation ;

- les partenaires sociaux de la branche ont également déploré la rareté des formations consacrées à ce métier.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Positionnement du CQP dans la grille de classification*

Le CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » est positionné palier 17 dans la convention collective nationale des organismes de formation.

## **Article 2**

### *Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu*

Lors d'un recrutement pour un emploi dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », les candidats ayant le CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » sont situés, au moins, palier 17 dans la classification.

Le titulaire du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », qui occupe de fait un emploi de Conseiller(ère) commercial(e) en formation dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », sera placé au moins Palier 17 dans la classification.

Dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi de conseiller(ère) commercial(e) en formation, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste de conseiller(ère) commercial(e) en formation.

## **Article 3**

### *Conditions et modalités d'accès au CQP*

Le CQP pourra être acquis :

- dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation) ;
- ou dans le cadre d'une VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 3.1**

#### *Principe du CQP dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation)*

#### **Article 3.1.1**

##### *Première étape : repérage des acquis du candidat*

Un repérage des acquis du candidat est réalisé au sein de l'entreprise par un professionnel du secteur (interne ou externe habilité par la CPEF) qui connaît le métier visé par le CQP.

Le professionnel du secteur interne ou externe mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide du livret de repérage des compétences

acquises et des besoins en formation du candidat (réservé au professionnel du secteur interne ou externe).

À partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Le livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat est conservé par le candidat et sera remis au professionnel du secteur et à l'évaluateur externe lors de l'étape d'évaluation des compétences.

### **Article 3.1.2**

#### *Deuxième étape : parcours de développement des compétences*

Le parcours de développement des compétences porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies, le cas échéant, à la suite du repérage des compétences acquises et des besoins en formation.

Il peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Un nouvel arrivant dans le métier, n'ayant développé aucune compétence liée au CQP, sera formé pour l'ensemble des compétences du CQP.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

### **Article 3.1.3**

#### *Troisième étape : évaluation des compétences*

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

### **Article 3.1.4**

#### *Quatrième étape : délibération du jury paritaire national*

Le jury vérifie la conformité de la démarche et des dossiers remis au regard du dispositif CQP.

Il décide de la délivrance totale ou partielle du CQP à partir de cette vérification.

Pour chacun des candidats salariés, le jury doit disposer :

- du « livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat » ;
- du « dossier de suivi et d'évaluation du candidat » ;
- de la fiche de décision du « Guide du jury paritaire ».

Seuls les dossiers complets sont présentés au jury.

À partir de ces éléments, le jury est chargé de statuer sur la délivrance (totale ou partielle) ou la non-délivrance du CQP au candidat.

Le jury paritaire délivre le CQP si toutes les compétences sont validées.

En cas de validation partielle, le candidat garde le bénéfice des compétences validées durant 5 ans.

Le candidat peut poursuivre son parcours :

- soit en suivant une formation sur les compétences manquantes, au sein d'un organisme de formation ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

### **Article 3.2**

#### *Procédure du CQP dans le cadre d'une VAE*

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement à la VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 3.2.1**

##### *Première étape : examen de la recevabilité de la candidature*

Le candidat doit remplir la partie 2 du document « Dossier de VAE » et l'adresser au secrétariat de la CPEF.

La demande de recevabilité est examinée et validée par le secrétariat de la CPEF. Si un avis favorable est rendu, le candidat renseigne la partie 3 du « Dossier de VAE » sur les activités qu'il a réalisées (tableau des activités), pour chacune des compétences et peut être évalué.

#### **Article 3.2.2**

##### *Deuxième étape : évaluation des compétences*

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée au sein d'une structure d'accueil possédant le plateau technique (en entreprise, organisme de formation...) et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

#### **Article 3.2.3**

##### *Troisième étape : délibération du jury paritaire national*

Idem que la quatrième étape citée à l'article 3.1.4 citée ci-dessus.

### **Article 4**

#### *Financement du fonctionnement du dispositif*

Le financement du fonctionnement du dispositif CQP se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 5**

#### *Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles*

Le dossier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » sera présenté à la CNCP (commission nationale des certifications professionnelles) pour inscription au RNCP.

Fait le 14 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)