



Etude pour aboutir sur des propositions d'actions/outils de branche pour favoriser les démarches de GEPP au sein des organismes

Présentation Observatoire des métiers et des qualifications de la branche OPCHS – 3 avril 2025



uniformation

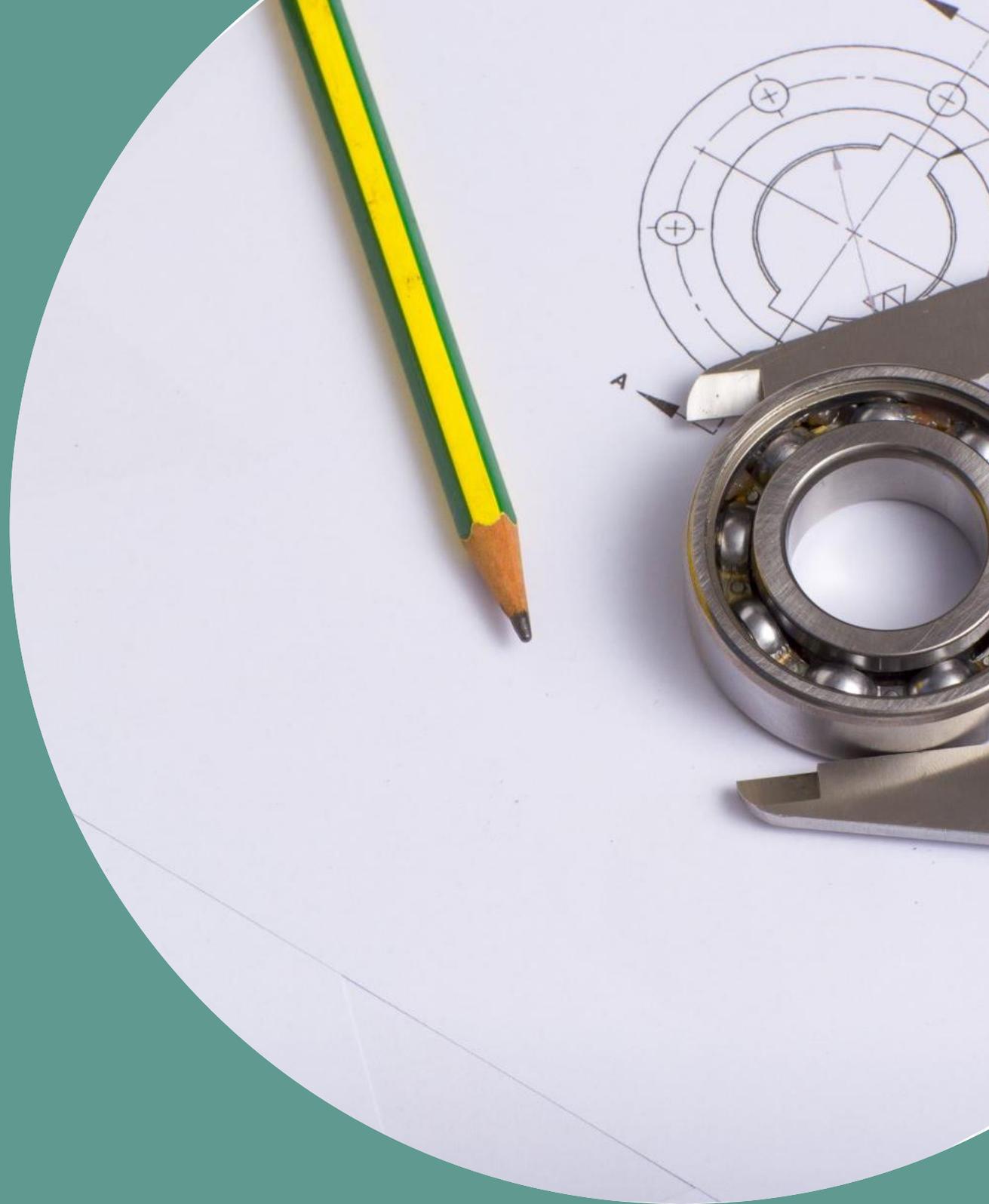


Sommaire

- 1. Le contexte, la méthodologie et les travaux réalisés**
- 2. Les principaux constats issus de l'état des lieux**
- 3. Présentation du plan d'action**
- 4. Echanges et questions / réponses**



1. Les objectifs, la méthodologie et les travaux réalisés





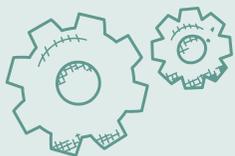
La demande de la branche et les objectifs de l'étude

La CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) porte les réflexions de la branche sur les évolutions des métiers, des emplois et des compétences.

Dans le contexte de la signature de l'accord GEPP de branche, cette dernière – au travers de sa CPNEF - souhaite accompagner les démarches GEPP des organismes et a souhaité disposer :

D'un état des lieux des pratiques des structures en matière de GEPP et de leurs besoins d'outils, de méthode et de ressources en la matière

D'un plan d'actions de branche répondant à ces besoins - tant en matière de sensibilisation qu'en matière d'outillage ou d'appui méthodologique



Les travaux réalisés dans le cadre de l'étude



4 entretiens de cadrage et exploratoires

- Fédération des OPH
- Fédération Coop'HLM
- Uniformation



12 entretiens auprès des structures Coop'HLM et OPH

- 5 entretiens Coop'HLM – 3 entretiens restants
- 7 entretiens OPH – 2 entretiens restants



2 ateliers de travail sur les pistes pour l'action et animés auprès de structures volontaires

- Pour le premier, 18 structures présentes
- Pour le second, 11 structures présentes



Analyses documentaires approfondies sur l'outillage existant

- Dans la branche
- Hors branche (benchmark des outils OPCO, étude des accords GEPP – GPEC d'une sélection de branche : Mutualité, assurance, industrie du médicament, retraite complémentaire et assurance, bureaux d'études, presse...)



Enquête web auprès de l'ensemble des structures OPH et Coop'HLM

- Diffusé par le biais des Fédérations
- Avec un taux de réponse globalement satisfaisant (102 réponses récoltées)



Benchmark

Analyse documentaire réalisée à partir des ressources mises en ligne par les OPCO et organisations professionnelles

Entretiens réalisés de fédérations professionnelles et observatoires des métiers et des compétences



2. Les principaux constats issus de l'état des lieux





Le cadre d'analyse de l'étude

Les différentes étapes d'une démarche type de GEPP à l'échelle d'une structure

Diagnostic initial	Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires	Evaluation des ressources en emplois et compétences	Identification des besoins en emplois et compétences futurs	Définition d'un plan d'actions	Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions
Réaliser l'état des lieux des ressources, des métiers et des compétences existantes Recenser et cartographier les compétences existantes Vérifier la cohérence entre des postes, classification, salaires existants	Inscrire la GEPP dans le projet de l'entreprise Sur la base du diagnostic initial, prioriser les actions en matière de GEPP Fixer et planifier la démarche dans le temps Définir le budget alloué	Identifier les besoins en recrutement (profils, compétences, etc.) Identifier les évolutions de compétences nécessaires Analyser les métiers émergents, en déclin ou en transformation Identifier les mobilités possibles	Identifier les facteurs de mutation à venir et les impacts sur les activités, les métiers et les compétences Prendre en compte la gestion des âges, la transmission des savoirs et des compétences Identifier des activités ou des métiers de diversification	Mettre en place un plan de développement des compétences Accompagner les parcours professionnels Accompagner l'évolution des métiers	Mise en place du plan de formation, mobilité interne, recrutements Communication et information des salariés Evaluation régulière des résultats obtenus (compétences acquises, satisfaction des besoins, etc.)



Les besoins des structures à chaque étape d'une démarche GEPP

Diagnostic initial

Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires

Evaluation des ressources en emplois et compétences

Identification des besoins en emplois et compétences futurs

Définition d'un plan d'actions

Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions

Besoins des structures

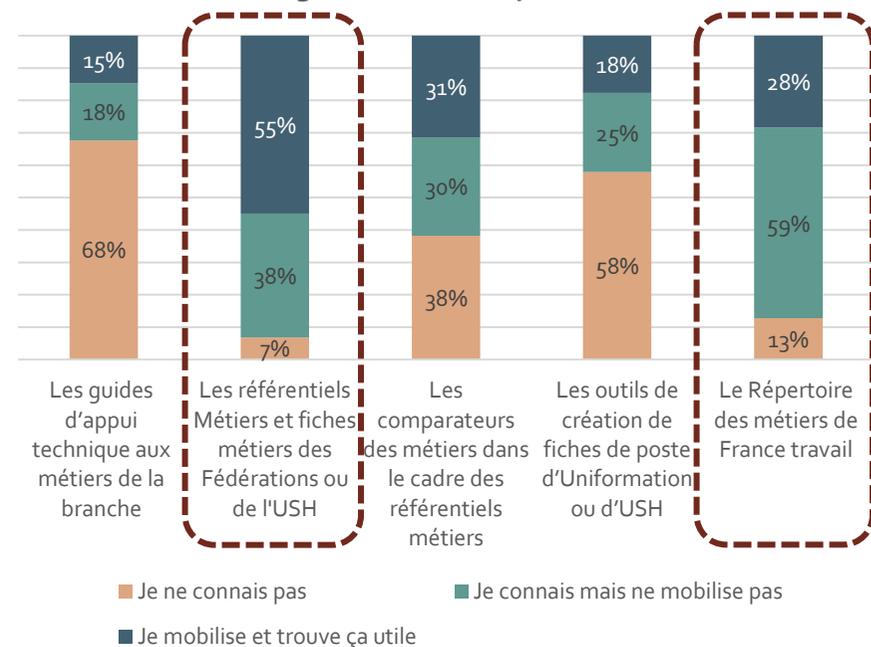
Peu de besoins exprimés à cette étape mise à part d'une meilleure appropriation de la cartographie existante aux spécificités des structures (polyvalence, etc.).

Les ressources existantes et leur niveau de mobilisation

Les référentiels métiers et les fiches de postes des fédérations ou de l'USH constituent les outils externes les plus mobilisés par les structures.

« On a un référentiel de compétences avec des fiches de postes et des fiches emploi. Je vous avoue que c'est cet outil que je privilégie dans mes pratiques » (Structure OPH entre 100 et 199 personnes)

Les outils utilisés par les structures en matière de diagnostic des compétences



N=102

Source : Enquête Sauléa GEPP 2024

Lecture : 55% des structures mobilisent les référentiels Métiers et fiches métiers des Fédérations ou de l'USH et trouvent ça utile



Les besoins des structures à chaque étape d'une démarche GEPP

Diagnostic initial

Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires

Evaluation des ressources en emplois et compétences

Identification des besoins en emplois et compétences futurs

Définition d'un plan d'actions

Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions

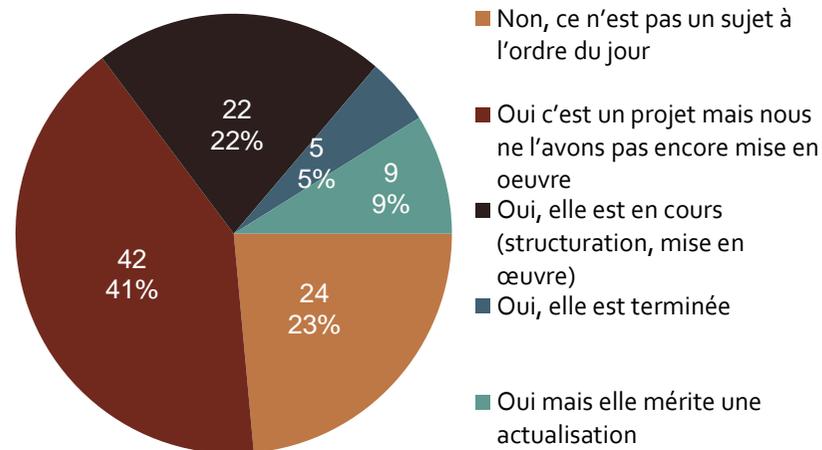
Besoins des structures

Des attentes pour l'ensemble des structures en matière de méthodologie de GEPP (sensibilisation, définition, démarche d'ensemble, outils mobilisables à chaque étape).

Les ressources existantes et leur niveau de mobilisation

Les structures de plus de 300 personnes mobilisent des outils « internes » tels que des accords d'entreprise GEPP. Pour les autres, les démarches GEPP ne sont pas formalisées.

Avez-vous entrepris une démarche de GEPP au sein de votre structure ?



N=102

Source : Enquête Sauléa GEPP 2024

Lecture : 41% des structures répondantes déclarent que la mise en place d'une démarche de GEPP est en projet mais elle n'est pas encore mise en oeuvre



Les besoins des structures à chaque étape d'une démarche GEPP

Diagnostic initial

Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires

Evaluation des ressources en emplois et compétences

Identification des besoins en emplois et compétences futurs

Définition d'un plan d'actions

Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions

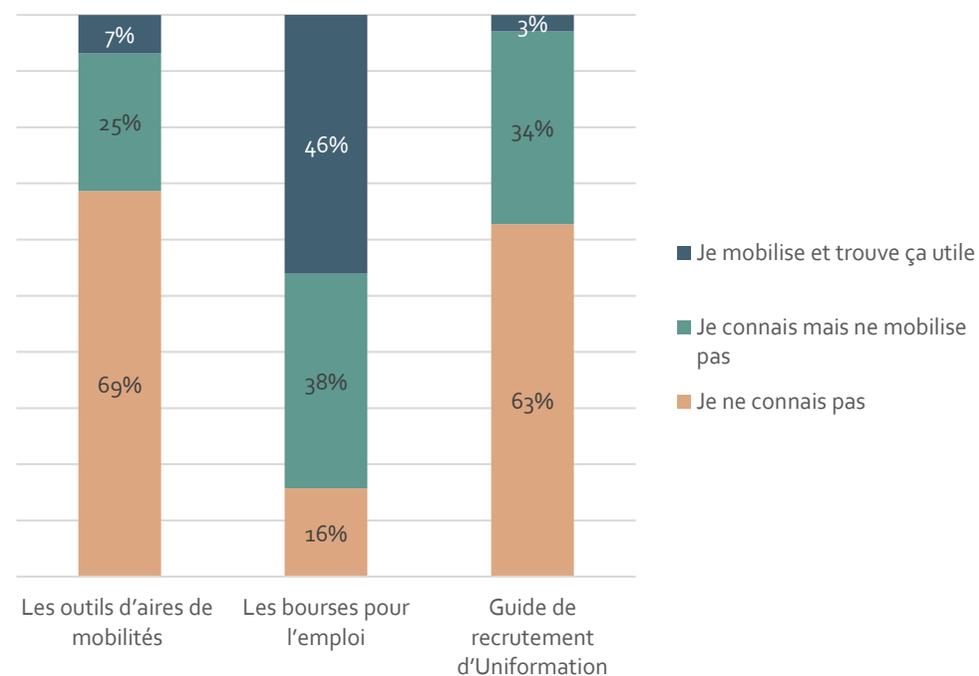
Besoins des structures

Un besoin d'accompagnement pour l'analyse des compétences au service de l'outillage des mobilités internes (accompagnement des parcours professionnels par ex.) pour les moyennes et grandes structures.

Les ressources existantes et leur niveau de mobilisation

Une méconnaissance des outils d'aires de mobilité des Fédérations et de l'USH ainsi que du comparateur des métiers de l'USH relevée par la plus grande partie des structures.

Les outils mobilisés par les structures en matière de gestion de la mobilité et des effectifs



N=102 / Source : Enquête Sauléa GEPP 2024

Présentation - Mission GEPP OPCHS

10



Les besoins des structures à chaque étape d'une démarche GEPP

Diagnostic initial

Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires

Evaluation des ressources en emplois et compétences

Identification des besoins en emplois et compétences futurs

Définition d'un plan d'actions

Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions

Besoins des structures

Un besoin d'appui pour l'anticipation des départs à la retraite nécessitant un portage stratégique et une anticipation de la part des directions.

Les ressources existantes et leur niveau de mobilisation

Seuls les rapports de branche sont connus et mobilisés par plus de la majorité des structures. Les autres outils (rapports d'études métiers-compétences, rapports FC ou Dares) ne le sont pas.

« Comment on identifie les compétences clefs d'un poste, comment on anticipe les départs à la retraite pour s'assurer que ces compétences stratégiques ne vont pas partir avec la personne. C'est un enjeu sur lequel on est entrain de travailler en interne. » (Structure OPH entre 100 et 199 personnes)





Les besoins des structures à chaque étape d'une démarche GEPP

Diagnostic initial

Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires

Evaluation des ressources en emplois et compétences

Identification des besoins en emplois et compétences futurs

Définition d'un plan d'actions

Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions

Besoins des structures

Un besoin pour la définition de plan d'actions RH adaptés pour les plus petites structures (< 100 personnes) et l'identification des formations à mobiliser dans une démarche GEPP.

Les ressources existantes et leur niveau de mobilisation

La plupart des structures élaborent leurs plans de développement des compétences en prenant appui sur les catalogues de formation proposés par les Fédérations.

« On a un accord d'entreprise. Mais c'est vrai qu'on ne fait pas forcément le lien entre les grandes ambitions de ce plan et les actions que l'on mène concrètement en matière par exemple d'intégration des collaborateurs, d'anticipation des départs à la retraite ou autres. »
(Structure Coop'HLM de plus de 300 personnes)





Les besoins des structures à chaque étape d'une démarche GEPP

Diagnostic initial

Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires

Evaluation des ressources en emplois et compétences

Identification des besoins en emplois et compétences futurs

Définition d'un plan d'actions

Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions

Besoins des structures

Des outils clés en main, facilement appropriables et facilement mobilisables (modèles d'accord GEPP, fiches pratiques GEPP, etc.)

La mutualisation de réflexions et outils dans le cadre de temps d'échanges collectifs.

Les ressources existantes et leur niveau de mobilisation

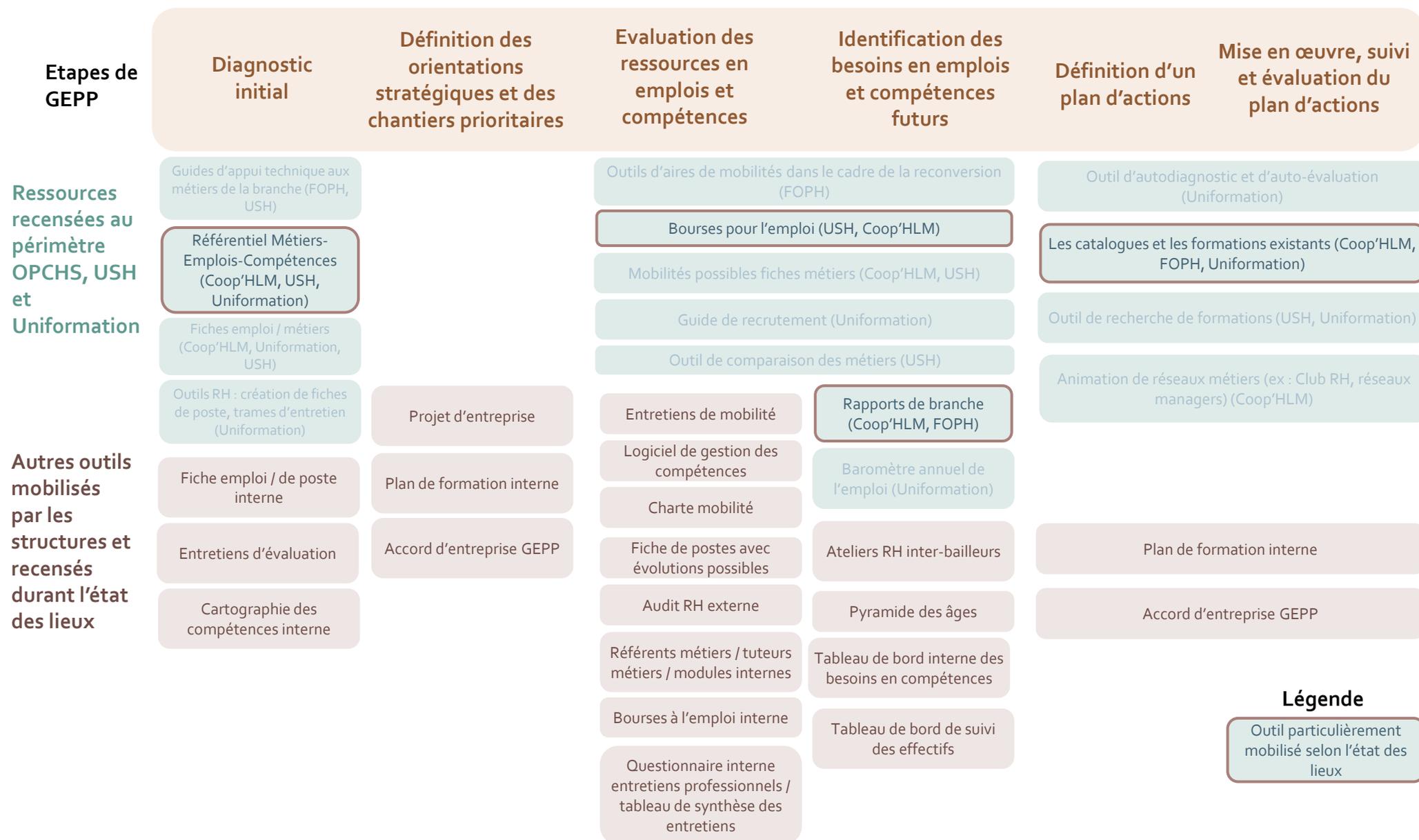
Aucun outil proposé par la branche ou déployé en interne par les structures identifié à ce stade.

*« On a besoin d'outils clés en main, facilement mobilisables, qui nous donneraient des « trucs et astuces », qui nous permettraient de partager nos expériences et nos conseils »
(Structure OPH, propos recueillis lors de l'atelier de travail)*



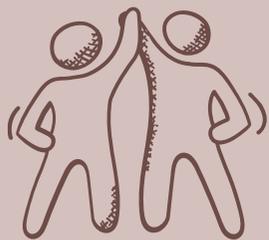


En résumé, les outils internes et externes mobilisés par les structures



Légende

Outil particulièrement mobilisé selon l'état des lieux



Les principaux éléments ressortis des ateliers de travail

Des problématiques et des axes de travail étayés à l'occasion des ateliers de travail

- La question de l'anticipation des départs à la retraite nécessite un portage stratégique et une anticipation de la part des directions. L'enjeu est fort, notamment avec des renouvellements très importants dans certaines structures concernant un ou plusieurs métiers à la fois. La question du développement des compétences et des passerelles est à lire en lien avec la nécessité pour certains métiers de penser des reconversions anticipées et les aspirations nouvelles des nouveaux entrants (volonté d'évoluer plus rapidement, etc.) ;
- Le constat d'un turn over accentué ces dernières années, et de ce fait, la nécessité de travailler la question de la fidélisation des métiers concernés (gardiens, techniciens, etc.)

Les usages et la connaissance des outils existants précisés

- Un fort enjeu quant à l'identification d'un logiciel RH « satisfaisant » c'est-à-dire centralisant l'ensemble des fonctionnalités recherchées (administration du personnel, gestion des payes, gestion des entretiens professionnels, etc.) à un moindre coût.
- Les référentiels métiers peuvent à la fois être un peu trop génériques quant aux métiers et compétences listés pour des organisations parfois hyper spécialisées, et un peu trop précis pour des organisations où la mobilité et la polyvalence est de mise (notamment pour les structures de petite taille). Ils sont toutefois repérés et satisfaisants du point de vue des participants aux groupes de travail, qui distinguent bien la maille « branche » de la maille de leur organisation.

Des besoins en matière d'appui et d'accompagnement GEPP exprimés par les structures présentes

- Un besoin d'accompagnement exprimé pour mieux identifier les formations à mobiliser dans une démarche de GEPP / dans une dimension d'orientation stratégique de la structure (par exemple, accompagnement à l'élaboration d'un plan de développement des compétences, etc.).
- Des outils clés en main, facilement et rapidement mobilisables plébiscités : modèle accord d'entreprise GEPP, fiches pratiques GEPP (« court », « conseils partagés, trucs et astuces », « avoir les points d'alerte », etc.).
- Des structures « pragmatiques » avec le besoin exprimé par une partie des participants de pouvoir bénéficier d'une dynamique de branche co-constructive autour des sujets de GEPP afin de pouvoir mutualiser les réflexions, les outils et conseils ou encore partager les expériences réussies.



3. Présentation du plan d'action



EN SYNTHÈSE, LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE SOUS L'ANGLE DES BESOINS DES STRUCTURES EMPLOYEUSES

	Diagnostic initial	Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires	Evaluation des ressources en emplois et compétences	Identification des besoins en emplois et compétences futurs	Définition d'un plan d'actions	Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions
Besoins des structures	Peu de besoins exprimés à cette étape mise à part d'une meilleure appropriation de la cartographie existante aux spécificités des structures (polyvalence, etc.).	Des attentes pour l'ensemble des structures en matière de méthodologie de GEPP (sensibilisation, définition, démarche d'ensemble, outils mobilisables à chaque étape).	Un besoin d'accompagnement pour l'analyse des compétences au service de l'outillage des mobilités internes (accompagnement des parcours professionnels par ex.) pour les moyennes et grandes structures.	Un besoin d'appui pour l'anticipation des départs à la retraite nécessitant un portage stratégique et une anticipation de la part des directions.	Un besoin pour la définition de plan d'actions RH adaptés pour les plus petites structures (< 100 personnes) Identification des formations à mobiliser dans une démarche GEPP.	Des outils clés en main, facilement appropriables et facilement mobilisables (modèles d'accord GEPP, fiches pratiques GEPP, etc.) La mutualisation de réflexions et outils dans le cadre de temps d'échanges collectifs.
Les ressources existantes et leur niveau de mobilisation	Les référentiels métiers et les fiches de postes des fédérations ou de l'USH constituent les outils externes les plus mobilisés par les structures.	Les structures de plus de 300 personnes mobilisent des outils « internes » tels que des accords d'entreprise GEPP. Pour les autres, les démarches GEPP ne sont pas formalisées.	Une méconnaissance des outils d'aires de mobilité des Fédérations et de l'USH ainsi que du comparateur des métiers de l'USH relevée par la plus grande partie des structures.	Seuls les rapports de branche sont connus et mobilisés par plus de la majorité des structures. Les autres outils (rapports d'études métiers-compétences, rapports FC ou Dares) ne le sont pas.	La plupart des structures élaborent leurs plans de développement des compétences en prenant appui sur les catalogues de formation proposés par les Fédérations.	Aucun outil proposé par la branche ou déployé en interne par les structures identifié à ce stade.



Le plan d'actions présenté infra définit des orientations transversales et cible des outils de nature à répondre aux besoins repérés.



Panorama synthétique de l'outillage existant en matière de GEPP au-delà du périmètre d'étude

Etapes de GEPP

Diagnostic initial

Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires

Evaluation des ressources en emplois et compétences

Identification des besoins en emplois et compétences futurs

Définition d'un plan d'actions

Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions

Bilan de compétences (droit commun)

Cartographie des métiers (branches mutualité et industrie du médicament)

Référentiels métiers (branches mutualité et industrie du médicament)

Matrice du positionnement initial et d'évaluation continue du salarié (Atlas)

Outil pour créer son référentiel métier personnalisé (Akto)

Modèle d'accord GEPP (OPCO Santé)

Conseil en évolution professionnelle (droit commun ou dispositif spécifique – Mutualité)

Entretien professionnel (droit commun)

Bilan de compétences (droit commun)

Bourse à l'emploi (branche retraite et prévoyance)

Entretien de seconde partie de carrière pour les salariés de 50 ans et plus (branche industrie du médicament)

Accessibilité études OMPO pour les salariés (branches industrie du médicament et assurance)

Entretien de fin de carrière pour les salariés de 60 ans et plus (branche industrie du médicament)

Cartographie des mobilités professionnelles (Qmpl)

Incitations diverses à assumer un rôle de tuteur, mentor et formateur interne (branche de la presse)

Rapport de branche / tableau de bord Emploi et formation (branche industrie du médicament)

Universités de l'IA (branche de la presse)

Identification métiers sensibles, émergents et stables (branches assurance et industrie du médicament)

Etudes prospectives (branche BETIC)

Portail prospectif par branche et par région avec datavisualisation (Opcommerce)

Outil l'inter industries en chiffres» (OPCO2i)

Baromètre mensuel des tendances du secteur (OPCO2i)

Outil de saisonnalité des besoins (Akto)

Promotion des métiers en lien avec difficultés de recrutement et de renouvellement démographique (branches industrie du médicament et assurances)

Diagnostic et accompagnement d'un plan d'action personnalisé (Opcommerce, OPCO Mobilités etc)

Guide méthodologique GPEC (OPCO Santé, Opcommerce)

Présentation pédagogique dans l'accord de branche des dispositifs d'accès à la formation (branche assurance)

Abondement par l'employeur du CPF coconstruit (branche assurance)

Promotion de l'accès à la VAE (branche de la presse)

Promotion de l'accès au socle Cléa (branche de la presse)

Outil pour analyser le travail à des fins de formation (Atlas)

Enquête renouvellement des CQP (OPCO2i)

Outil de géolocalisation des prestataires de formation (Constructys)

Outillage et sessions de présentation des outils clefs pouvant appuyer les démarches de GEPP (concepts et définitions, financement et montage du PDC, entretien professionnel...) (Alisfa)

Comité Paritaire de branche de suivi de la GEPP (branche retraite et prévoyance)

Guide pour une gestion dynamique des compétences (OPMO métallurgie/APEC)

Ressources existantes hors périmètre d'étude



Des propositions pour un plan d'actions GEPP de branche

Si la GEPP relève directement des pratiques des entreprises, les branches professionnelles ont un rôle clef pour informer, sensibiliser et accompagner les entreprises et les salariés sur le champ de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels. Elles peuvent notamment mettre à disposition des outils et des ressources pour faciliter la mise en place de la GEPP au sein des entreprises, tels que des études sur les évolutions du marché du travail dans le secteur, des fiches méthodologiques... Elles peuvent plus largement faciliter les recrutements en travaillant sur la marque employeur de leur secteur, en renforçant l'offre de formation (par ex. par alternance) ou en renouvelant les certifications proposées. Pour ce faire, les branches et plus précisément leur CPNE-F-P s'appuient fréquemment sur les travaux de leur Observatoire Professionnel des Métiers, des Qualifications et des Compétences. Le plan d'actions ci-dessous propose des orientations pour la branche des OPCHS.

Un plan qui propose trois niveaux d'actions

1

Sensibilisation

Favoriser l'appropriation des enjeux, concepts et bénéfices potentiels des démarches de GEPP...

... en prenant en compte les différents niveaux de maturité et de taille des organisations

2

Outillage

Renforcer la connaissance des outils déjà existants...

... les ajuster le cas échéant...

... et produire un outillage méthodologique *ad hoc* en matière de démarche GEPP (*en contextualisant les ressources existantes ou en créant de nouvelles*)

3

Capitalisation et partage de pratiques

Renforcer le partage d'expériences en matière de démarches GEPP



Des propositions pour un plan d'actions GEPP de branche

Propositions d'actions	Structures visées	Faisabilité*	Indicateurs de suivi – évaluation envisageables
Axe 1 - Sensibilisation			
1. Mettre en place des sessions de sensibilisation à la GEPP : principes, enjeux et bénéfices attendues	Toutes, avec une segmentation possible	2	Nombre de sessions organisées, nombre de participants Indicateurs de satisfaction « à chaud » des participants Indicateurs d'évolutions de pratiques « à froid » (mise en place effective d'une GEPP, identification des outils, ressources et appuis nécessaires...)
Axe 2 – Outillage			
2. Proposer des webinaires ou séances de présentation (courtes) des outils existants, proposés par Uniformation et la branche et leurs usages potentiels	Toutes, avec une segmentation possible	2	Nombre de sessions organisées, nombre de participants Indicateurs de satisfaction « à chaud » des participants Indicateurs d'évolutions de pratiques « à froid » (mise en place effective d'une GEPP, identification des outils, ressources et appuis nécessaires...)
3. Proposer des webinaires ou séances de retours d'expérience sur la mobilisation des outils existants		2	
4. Proposer une synthèse / nouvelle communication sur les outils déjà existants mais insuffisamment repérés	Toutes	2	Nb de téléchargements Nb d'entreprises s'étant inspirées des outils proposés Nb d'entreprises déclarant être allées au bout de la démarche grâce aux outils mis en place
5. Proposer un guide et/ou des fiches méthodologiques : une GEPP « pas à pas »	Toutes	2	
6. Créer des outils répondant à des besoins insuffisamment couverts	Toutes	3	



Des propositions pour un plan d'actions GEPP de branche

Propositions d'actions	Structures visées	Faisabilité *	Indicateurs de suivi – évaluation envisageables
Axe 3 – Capitalisation et outillage des pratiques			
7. Mettre en place une bibliothèque d'outils sur un espace numérique partagé	Toutes, avec une segmentation possible	2	Nb de ressources hébergées Nb de consultations / téléchargements Nb d'entreprises déclarant s'être inspirées de ces outils pour leurs démarches GEPP
5. Animer un club RH semestriel portant spécifiquement sur la GEPP (par la branche, avec l'appui ou non d'un prestataire)		3	Nombre de sessions organisées, nombre de participants Indicateurs de satisfaction « à chaud » des participants Indicateurs d'évolutions de pratiques « à froid » (mise en place effective d'une GEPP, identification des outils, ressources et appuis nécessaires...)

*D'un niveau « accessible » (1) à « complexe » (3) notamment au regard des ressources à engager



Lecture du plan par outils et étapes de la démarche GEPP

Légende

- 1 Sensibilisation
- 2 Outillage
- 3 Capitalisation et partage de pratiques

Diagnostic initial

Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires

Evaluation des ressources en emplois et compétences

Identification des besoins en emplois et compétences futurs

Définition d'un plan d'actions

Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions

Actions de sensibilisation généralistes la GEPP : principes, enjeux et bénéfices attendues

Prioritairement sur 

Webinaires ou séances de présentation des outils existants

Guide FOPH / USH, référentiel métier et fiches emploi, outils RH Uniformation (fiches de poste, trames d'entretien...)

Outils présentant les aires de mobilité (FOPH, Coop'HLM, USH), outil de comparaison des métiers, bourses pour l'emploi, guide de recrutement, baromètre annuel, Conseil en évolution professionnelle...

Outils d'auto-diagnostic et d'auto-évaluation, outils de recherche de formation, plan de développement des compétences, outils de financement de la formation professionnelle, réseaux métiers existants (dates et ODJ des séances, par exemple)

Retours d'expérience sur les différents outils au cours de webinaires ou de séances dédiées (*intérêt potentiel des structures pour chacun des outils*)

Créer un guide méthodologique « la GEPP pas à pas »

Outils à retravailler (synthèse, nouvelle communication)

Outils présentant les aires de mobilité (FOPH, Coop'HLM, USH)
Etudes emplois / compétences (dont études prospectives)



Lecture du plan par outils et étapes de la démarche GEPP

Légende

- 1 Sensibilisation
- 2 Outillage
- 3 Capitalisation et partage de pratiques

Diagnostic initial

Définition des orientations stratégiques et des chantiers prioritaires

Evaluation des ressources en emplois et compétences

Identification des besoins en emplois et compétences futurs

Définition d'un plan d'actions

Mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'actions

Outils dont la création est à réfléchir

Besoins a priori couverts

Modèle d'accord d'entreprise GEPP

Plan d'actions GEPP ou RH pour les « petites » structures

Compléments aux référentiels métiers existants : tendance d'évolution des métiers

Modèles d'outils à adapter en interne : pyramide des âges, tableau de bord de suivi des effectifs, tableau de bord interne des besoins en compétences

Modèle d'accord d'entreprise GEPP et de plan d'actions GEPP + exemples d'indicateurs de suivi-évaluation à partir d'actions typiques

Modèle de plan de développement des compétences lié à un projet GEPP + outils de financement pour chaque action

Mise en place d'une bibliothèque d'outils partagés

Animation d'un club RH autour des thématiques liées à la GEPP



Une cartographie et un référentiel métier à l'échelle de la branche OPCHS ?

- L'enquête par questionnaire et les entretiens menés auprès des structures n'ont pas fait remonter d'attente spécifique au regard des référentiels métiers existants. En la matière, les ressources de l'USH et de la Fédération des Coop'HLM font partie des outils les mieux repérés et les plus utilisés.
- Néanmoins, les fiches métiers existantes pourraient appuyer plus efficacement les réflexions prospectives des structures en intégrant des éléments de synthèse des travaux d'observation et d'études produits, par exemple en ce qui concerne les tendances d'évolution clefs des métiers (en déclin, en émergence, en forte croissance, avec une évolution significative des compétences requises...).
- Parallèlement, les ressources existantes et mises à disposition aujourd'hui présentent des limites d'une autre nature.
 - Le référentiel des Coop'Hlm couvre partiellement seulement le périmètre de la branche des OPCHS.
 - Le référentiel USH n'est, de fait, pas à la main de la branche OPCHS. Elle ne pourra donc pas le faire évoluer selon son propre calendrier et ses propres modalités.
 - Ces deux ressources ne sont pas siglées « OPCHS » et ne peuvent donc, en l'état, contribuer à une communication efficace au niveau de la branche.
- Si la définition d'un référentiel de branche OPCHS ne constitue pas une priorité du point de vue des structures, la Branche pourrait néanmoins tirer des avantages de l'engagement de tels travaux (propriété de l'outil, communication institutionnelle notamment).



Transposition des fiches métiers dans le ROME (*option dans l'étude*)

Plusieurs options méthodologiques peuvent être envisagées pour la transposition des fiches métiers dans le ROME, sachant qu'une telle démarche vise à faciliter l'identification des métiers et des compétences du secteur par les acteurs de l'emploi et les demandeurs d'emploi et travailler sur les passerelles inter-métiers.

	 ATOUTS ET LIMITES DE L'OPTION	 ESTIMATION BUDGETAIRE
Option 1 : identifier, pour tous les métiers des référentiels USH et Coop'HLM, le code ROME correspondant	<p>Cette option permet au moindre coût de « raccrocher » les fiches existantes à la nomenclature ROME grâce au code ROME (lequel renvoie à une fiche-métier).</p> <p>La transposition s'arrête au niveau du métier et ne va pas jusqu'à la maille compétences.</p>	Travail déjà réalisé
Option 2 : créer une table de correspondance entre les compétences du ROME et les compétences des référentiels USH / Coop'HLM	<p>Cette option vise à construire une table de correspondance entre les dictionnaires de compétences mobilisés par les référentiels USH et Coop'HLM et la nomenclature du ROME 4.o.</p> <p>Cette permettra permet de « transposer » les fiches à la maille compétences.</p>	Au maximum 7 jours / consultants soit 7 000 € HT environ incluant les temps de coordination pour la table
Option 3 : Réécrire tout ou partie des référentiels USH / Coop'HLM selon le format des fiches ROME	<p>Dans cette option maximaliste, il s'agit de transposer intégralement les fiches métiers au format « Fiches emploi ROME ». Ce travail s'appuie sur la création d'une table de correspondance s'agissant des compétences (option 2) + la rédaction complète d'une fiche selon le rubriquage ROME (appellations synonymes de l'emploi, définition, conditions d'accès au métier, listes de macro-compétences et de savoirs, contexte de travail, secteur d'exercice de l'emploi).</p>	Coût de l'option 2 + environ 0,5 jour consultant pour une fiche (format Excel)



Questions / réponses

Merci à tous pour votre attention

Avez-vous des questions ?



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

VOS CONTACTS SUR CETTE MISSION :

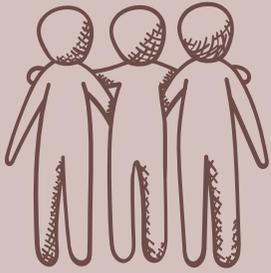
Manon Meunier
Manon.meunier@saulea-conseil.com

Marie-Liesse Foyard
Marie-liesse.foyard@saulea-conseil.com



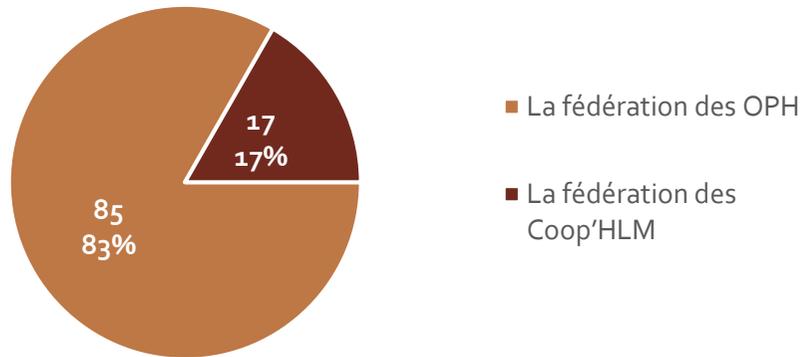
Sauléa Conseil
10 rue de la Justice - 75020 Paris
direction@saulea-conseil.com

www.saulea-conseil.com



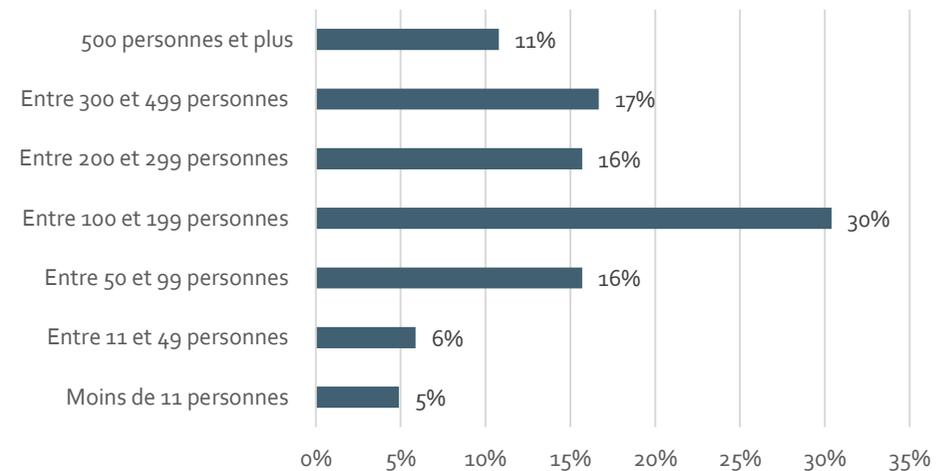
Les profils des répondants

Répartition des répondants par fédération (n=102)



N=102
Source : Enquête Sauléa GEPP 2024
Lecture : 83% des répondants sont des structures appartenant à la fédération des OPH

Taille des structures répondantes



N=102
Source : Enquête Sauléa GEPP 2024
Lecture : 30% des structures répondantes sont des structures de 100 à 199 personnes