



LA VALORISATION DES MÉTIERS DES COOP'HLM

Séminaire des directrices et directeurs

Jeudi 30 janvier 2020

Sommaire

1. **Contexte**
2. **Enjeux**
3. **Méthodologie**
4. **La première étape : identification de métiers**
5. **Tour de table : quelle est votre position sur le sujet ?**
6. **Les prochaines étapes**

1. Contexte

- **Convaincue que l'un des moyens de résorber cette « *crise* » est d'amorcer la réflexion sur la marque employeur des coopératives, la fédération souhaite lancer plusieurs chantiers en lien avec la thématique visant notamment à améliorer l'attractivité des coopératives, à en valoriser les métiers, et à fidéliser les salariés**
- **Ces différents chantiers feront l'objet d'une feuille de route et seront déclinés de manière pluriannuelle**

1. Contexte

- **Le premier chantier concerne la valorisation des métiers. Suite à la parution de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, nous faisons face à un nouveau paradigme : l'investissement sur les compétences et non plus une simple consommation des formations**
- **Or pour mieux valoriser les compétences au sein d'un secteur professionnel, faut-il encore les définir, les évaluer et qu'elles aient une valeur sur le marché professionnel**

1. Contexte

- **Bien que les coopératives Hlm soit une branche professionnelle à part entière, l'arrêté du 16 novembre 2018 les rattachent à la convention collective des offices publiques de l'habitat. A l'issue du délai de 5 ans prévu dans l'arrêté de fusion pour négocier, il n'y aura plus qu'une branche professionnelle et une convention collective unique**
- **Cette circonstance doit être prise en compte dans le cadre de nos réflexions, d'autant que lors des négociations pour fusionner nos branches, la formation fera partie des thématiques abordés**

1. Contexte

Or les politiques de formation sont très hétérogènes entre les deux branches professionnelles :

- **La branche des offices est encore dans une logique d'achat de formations suite à appels d'offre tandis que notre dispositif conventionnel de formation repose sur 2 piliers : notre organisme interne de formation Arecoop et le plan de financement conventionnel qui répond aux besoins des coopératives en matière de consommation des formations proposées par des tiers**
- **Les formations proposées dans le cadre de notre organisme de formation Arecoop sont spécifiques à notre secteur professionnel et à l'activité historique des sociétés coopératives : l'accession sociale à la propriété**

1. Contexte

- **Il est à noter qu'actuellement, bien que l'accession sociale à la propriété soit une activité historique des sociétés coopératives, plusieurs autres entités non coopératives la développe au sein de leurs structures**
- **Dès lors, et pour conserver la maîtrise des formations sur le sujet afin que les échanges se déroulent entre coopératives avant la fusion avec la branche des offices, nous souhaitons engager la discussion là-dessus et poser des actes décisifs**

1. Contexte

=> De toutes ces réflexions nous en avons tiré un constat : une certification de nos parcours professionnels permettrait d'en valoriser les compétences clés et d'en conserver la maîtrise

2. Les enjeux

- ⇒ **Valoriser la dimension d'économie sociale et solidaire portée par nos structures ainsi que les valeurs qui en découlent**
- ⇒ **Améliorer la lisibilité et visibilité des métiers et activités**
- ⇒ **Structurer notre politique interne d'emploi et formation et en définir les priorités**
- ⇒ **Répondre aux problématiques de recrutement, d'évolution, de mobilité et de professionnalisation de nos collaborateurs**
- ⇒ **Répondre à un contexte réglementaire, technologique et économique de plus en plus contraint**
- ⇒ **Augmenter le niveau de compétence de nos collaborateurs et investir dans leur avenir professionnel**
- ⇒ **Harmoniser et consolider les pratiques professionnelles**

3. Méthodologie

Pour répondre aux enjeux précités, il nous faudra définir plusieurs référentiels qui structureront notre démarche :

1) Lister les métiers par activités

NB : d'une réflexion volontairement centrée sur l'accès sociale, il semble également opportun d'inclure tous les métiers représentant un enjeu pour le secteur et les métiers de demain

2) Lister les compétences clés en matière d'accès sociale à la propriété en vue de la certification au répertoire spécifique

3) Lister les compétences de demain pour anticiper les évolutions de métiers et les accompagner par la réformation de nos offres de formations (prospective métiers)

Qu'en pensez-vous ?



5. Les prochaines étapes

Seule la première action sur le référentiel métiers sera abordée dans un premier temps. Les actions sur la certification de compétences et la prospective métiers seront abordés dans un second temps. Les étapes :

- ⇒ Identifier les métiers qui représentent un enjeux pour vous et énumérer les métiers non listés porteurs d'innovation (*30 janvier et 12 février*)
- ⇒ Mise en place d'un groupe de travail spécifique (*février-mars*)
- ⇒ Validation par la branche du projet (*31 Mars*)
- ⇒ AO auprès d'un cabinet prestataire (avril/mai)
- ⇒ Conception du référentiel par le prestataire avec l'appui du groupe de travail (mai-septembre)
- ⇒ Validation du référentiel et des fiches métiers (septembre-décembre)

Mots clés

Notoriété

Marque employeur

Accessibilité

Fidélisation

Sentiment d'appartenance

Attractivité

Viellissement de la population

Absence de formation initiale pertinente

Complexité dans le ciblage de profils

Méconnaissance du secteur

Concurrence et surenchère avec les bailleurs sociaux

Image dégradée du logement social

Loi Elan

Déficit d'image du secteur

Défaut de connaissance et d'appropriation de la culture des coopératives (notamment sur les valeurs)

Hétérogénéité des pratiques entre les coopératives

Accompagnement de la croissance des coopératives

Actionnariat salarié

Entreprise sociale et solidaire

Charte des coop (solidarité, démocratie, proximité, service, pérennité, responsabilité, transparence)



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION