

### Sources :

- Convention collective nationale des Pompes funèbres (n°3269)  
*A noter : certaines entreprises des services funéraires dont l'activité principale est la marbrerie funéraire sont encore recensées sous la nomenclature 267 Z (travail de la pierre) et relèvent de la CCN n°3081 (Carrières et Matériaux)*
- Codes NAF : 930 G (soins aux défunts), 930 H (pompes funèbres) et 267 Z
- **Accord de branche du 23 juin 2005** pour l'accès des salariés à la FTLV et le renforcement de leurs qualifications – Arrêté d'extension du 12 avril 2006 (J.O. n°97 du 25 avril 2006, page 6227)
- Accord sur la mise en place de certificats de qualification dans la branche des services funéraires du 13 septembre 2000

### Date de mise à jour :

- 26 septembre 2007

## I - PRESENTATION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Mal connu du grand public, le secteur des services funéraires appartient au champ des services à la personne. Passé en quelques décennies d'une position de monopole public réglementé à celle d'un secteur ouvert à la libre concurrence (loi du 8 janvier 1993), il est devenu **une activité commerciale réglementée**.

Alors qu'autour des funérailles opéraient traditionnellement familles, réseaux sociaux, collectivités publiques et acteurs du culte, l'organisation des obsèques est désormais du ressort de professionnels organisés. L'entrée en scène du consommateur a donné une légitimité marchande à ce secteur qui lui était auparavant totalement étrangère.

A partir d'un noyau central, assuré par l'opérateur de pompes funèbres, **l'offre de services** s'étend désormais et doit s'adapter à l'évolution des pratiques (assistance juridique après-décès, entretien des tombes, hôtellerie des familles endeuillées, etc.).

### Le funéraire en quelques chiffres

- **2 500 entreprises**
- **18 500 salariés**
- 1 434 M€ de CA
- 80% des décès ont lieu dans des établissements de santé
- 1 938 chambres funéraires (hausse de 50% de 1999 à 2004 – gérées par un opérateur de PF)
- 24% des personnes décédées sont crématisées (moins de 1% en 1975)
- 45% des personnes favorables au préfinancement d'obsèques

### Les données économiques

Le nombre d'entreprises exerçant sous les codes NAF 930 H & 930 G est de **2 522** au 31/12/2004<sup>1</sup>.

Les entreprises sont en très nette majorité de petite taille : **63% sont des TPE de moins de 5 salariés**, 32% ont de 5 à 20 salariés et 3,5% ont plus de 20 salariés. Le nombre de TPE (-10 sal.) est en baisse : 80% en 2000 contre 88% en 1996.

Quelques grandes entreprises réalisent près de la moitié du chiffre d'affaires total, face à de petites entreprises à caractère artisanal qui exercent leur activité sur un plan local.

<sup>1</sup> Source INSEE – ALISSE – Ce chiffre ne correspond pas complètement à la réalité du secteur car il ne comprend pas les entreprises répertoriées par l'INSEE sous le code NAF 267 Z (travail de la pierre).

Le leader du marché français des services funéraires, Omnium de Gestion Financière (OGF), plus connu sous les marques PFG, Roblot, Henri de Borniol et Dignité funéraire, a assuré un CA de 510 M€ en 2006 et emploie 5 800 salariés.

Des franchises (Roc Eclerc, le Choix funéraire, Point Funepius) se développent en s'appuyant notamment sur une mutualisation de moyens : centrale d'achat, OF commun...). Elles s'appuient également sur un partenariat économique initié avec le réseau bancaire (développement du placement des contrats d'obsèques).

### La situation de l'emploi

Sur les **18 244 salariés** que l'UNEDIC recense au 31/12/2005 dans les établissements du secteur funéraire (codes NAF 930 G & 930 H), on compte **13 221 hommes** (73%) et **5 023 femmes** (27%).

Sur la période 2000-2005, la population salariée a augmenté de 12% ; elle est en constante évolution sur les douze dernières années.

La proportion de femmes dans les effectifs de la branche n'évolue pas de manière significative, puisqu'en 1993, le pourcentage de femmes dans l'effectif total était de 25% contre 27% en 2005.

En 2006, les résultats de l'enquête annuelle de branche<sup>2</sup> auprès des adhérents font ressortir les caractéristiques suivantes :

- **50% des salariés** dépendent de la catégorie « ouvriers » dont un taux marginal de 2,4% de femmes ;
- 36% sont issus de la catégorie « ETAM » dont **19% de femmes** ;
- 14% sont issus de la catégorie « cadres » dont seulement 2,5% de femmes.

L'activité à temps partiel est également une donnée non négligeable puisqu'elle représente 13% de l'activité globale et notamment pour la catégorie « ouvriers » (18%).

Très largement la population salariée est donc composée **d'ouvriers et d'ETAM (86%)**.

La féminisation de la profession demeure très lente bien que les femmes soient particulièrement appréciées et recherchées pour assurer l'activité de conseil funéraire qui comprend l'accompagnement des familles.

### Les enjeux et les tendances du secteur

Les enjeux actuels portent sur la capacité, pour l'entreprise, à **offrir des prestations variées et innovantes** (services/produits) et **différenciés** face à des clients plus exigeants. Le développement de la création est ainsi un facteur générateur d'augmentation et de renouvellement de services mais aussi a pour conséquence une baisse significative de valeurs ajoutées en marbrerie.

Le secteur vit une mutation profonde avec **l'intensification de la concurrence** et **la montée en puissance du client**.

Ce dernier demande, de plus en plus, **la prise en charge globale des obsèques**. Il sollicite également une plus grande personnalisation des services, mais aussi des produits, un conseil plus individualisé prenant en compte les souhaits et les contraintes financières.

Désormais, l'opérateur de pompes funèbres doit assurer **une offre de services élargie** : de la prise en charge totale du corps du défunt (accueil, soins, présentation du corps) à l'entretien des tombes (nettoyage, décoration) et jusqu'à l'hôtellerie pour les familles endeuillées, l'assistance juridique après-décès, etc.

Les enjeux et tendances peuvent se résumer ainsi :

- **Une recherche accrue de productivité et d'optimisation des coûts** de la part des réseaux de TPE et PME (mise en commun de moyens, développement de la sous-traitance ou mutualisation des activités hors du cœur de métier ou à faible valeur ajoutée) ;
- **Une intense activité de normalisation et de certification** (création du label NF Services Funéraires) des services et équipements (qui établit une homogénéité des prestations de base sur l'ensemble du territoire national et répond au développement des normes de qualité européennes) ;
- Une segmentation de la clientèle et **une fragmentation plus fine de la demande** (caractérisée à la fois par les catégories sociales et par les types de pensée requérant des concepts et produits différents ; elle favorise les réseaux et les entreprises importantes) ;
- **Une montée en puissance de la judiciarisation** (qui contraint les entreprises à se professionnaliser en termes de gestion de la qualité de service et de transparence des informations sur les devis et prestations, et à professionnaliser les personnels impliqués) ;
- **Une simplification des procédures administratives** afférentes à l'organisation et à la gestion des obsèques qui participera de l'amélioration de la productivité des entreprises du secteur.

<sup>2</sup> Source Rapport annuel de branche année 2006 – Services funéraires – Confédération des Professionnels du Funéraire et de la Marbrerie

Pour répondre à ces changements et poursuivre leur développement, les entreprises de services funéraires ont un besoin de nouvelles compétences au regard de métiers qui se transforment. Ces nouvelles exigences impliquent un développement des compétences des salariés et le recrutement de profils adaptés.

Elles invitent les partenaires sociaux à redoubler d'effort pour mettre l'accent sur la professionnalisation d'un secteur d'activité traditionnel qui souffre, comme un certain nombre d'entre eux, d'un déficit d'attractivité et d'une image difficile auprès du public.

### Les métiers du funéraire

Les services funéraires couvrent toutes les activités liées à la réalisation des obsèques :

- **La pompe funèbre** : l'organisation des obsèques (accueil et conseil des familles, accomplissement des formalités administratives, organisation et animation des cérémonies)
- **La marbrerie funéraire** : la vente et la pose de monuments funéraires
- **La thanatopraxie** : réalisation de soins de conservation permettant la conservation du corps pendant quelques jours

Afin de discerner plus précisément les métiers relevant du secteur, la branche a procédé à l'élaboration d'une nomenclature des métiers. Cette nomenclature correspond à **un recensement ordonné des métiers**<sup>3</sup> (au nombre de 11) **et des emplois par familles professionnelles** (au nombre de 6), chacune composée d'un métier principal et d'un ou plusieurs métiers, associés selon la proximité des compétences requises pour exercer.

- ❖ **Management général du funéraire** :
  - responsable d'entreprise funéraire
- ❖ **Prise en charge des défunts et soins funéraires** :
  - thanatopracteur
  - agent de chambre funéraire
- ❖ **Accueil, conseil, vente et organisation de prestations funéraires** :
  - conseiller/assistant funéraire
- ❖ **Réalisation des obsèques, cérémonies** :
  - porteur
  - maître des cérémonies
  - opérateur de crémation
- ❖ **Aménagement, gestion et entretien des sépultures** :
  - marbrier
  - fossoyeur
  - graveur sur pierre
- ❖ **Logistique funéraire** :
  - responsable de logistique funéraire

L'exercice des métiers du funéraire est, en outre, encadré par le Code général des collectivités territoriales qui conditionne **l'habilitation préfectorale d'une entreprise** au suivi – par ses personnels – de formations obligatoires. Une formation préalable est obligatoire pour pouvoir exercer ces métiers (Décret n°95-65 2 du 9 mai 1995). Elle varie de 16 h à 136 h selon l'emploi exercé. Elle est assurée par des organismes de formation spécialisés dans les métiers du funéraire.

## II – STRUCTURATION ET ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA BRANCHE

### Les organisations professionnelles

La branche compte plusieurs organisations professionnelles<sup>4</sup>. Parmi elles, **la Confédération des Professionnels du Funéraire et de la Marbrerie (CPFM)** regroupe la majorité des entreprises du secteur et **la Fédération**

<sup>3</sup> Les métiers recensés font l'objet d'une présentation très détaillée par fiche métier dans le cadre de la synthèse Contrat d'études prospectives (CEP) sur les Services funéraires publiée par la DGEFP en 2006. Ce document (32 pages) est téléchargeable à l'adresse suivante : [www.travail-solidarite.gouv.fr/publications-videotheque/editions-du-ministere](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/publications-videotheque/editions-du-ministere)

<sup>4</sup> Les autres fédérations du secteur sont la Fédération nationale des services funéraires publics (FNSFP), qui regroupe les représentants élus des régies municipales et l'Union des professionnels du pôle funéraire public (UPFPF), qui regroupe les membres du pôle public dans un objectif de fédération des sociétés d'économie mixte (SEM).

**Française des Pompes Funèbres (FFPF)** regroupant essentiellement des PME/TPE. La CPFM et la FFPF sont adhérentes au réseau OPCALIA.

La CPFM et la FFPF assurent :

- la représentation de la profession auprès des pouvoirs publics, des élus et des instances de concertation nationales et européennes ;
- la défense et l'évolution du cadre légal de la profession ;
- l'information, le conseil et l'assistance à ses adhérents

et s'attachent tout particulièrement à :

- développer la connaissance de l'emploi, des qualifications, des métiers du secteur ;
- communiquer sur les métiers et les formations du funéraire ;
- promouvoir la formation professionnelle conformément aux dispositions de l'accord du 23.06.05.

### Les instances paritaires

Les instances paritaires ont notamment pour objectif d'assurer la mise en oeuvre effective de l'accord relatif à la formation professionnelle dans les services funéraires du 23.06.05. Elles sont les suivantes :

- **la Commission Nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle (CPNEFP)** en charge :
  - de définir les priorités de formation du secteur ;
  - d'étudier les conditions de mise en oeuvre de l'entretien professionnel ;
  - de décider la création et la mise en oeuvre de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) ;
  - d'étudier, à partir des données fournies par l'OPMQ la situation de l'emploi de la branche.
- **l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ)** piloté par la CPNEFP et financé par OPCALIA sur la contribution des entreprises au financements des Contrats et Périodes de Professionnalisation et du DIF selon des règles établies par la CPNEFP.
- **la Section Paritaire professionnelle (SPP)** définit les critères de prise en charge des actions de formation et suit les engagements financiers au titre des différents dispositifs (DIF, CP, PP, plan +de 10/-de 10 salariés) dans le respect des décisions du Conseil d'Administration d'OPCALIA.

## III - AXES PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE EMPLOI/FORMATION

### Objectifs et priorités de la branche des services funéraires

Les partenaires sociaux considèrent comme objectif prioritaire de la profession toutes les actions permettant de développer la qualification professionnelle et les compétences de l'ensemble des salariés de la branche en leur permettant de s'adapter à un nouvel emploi ou à l'évolution des emplois.

Sont considérées comme prioritaires, **les actions d'accompagnement et de formation** suivantes<sup>5</sup> :

- toutes actions permettant d'**acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle** établie par la CPNEFP ou **une qualification reconnue** dans les classifications de la CCN ;
- toutes actions permettant de **perfectionner les salariés** dans des domaines de compétences professionnelles ;
- toutes actions permettant de **faciliter l'accès à un nouvel emploi** dans l'entreprise ;
- toutes actions permettant aux salariés d'**acquérir les connaissances permettant de s'adapter aux mutations techniques, technologiques et professionnelles** ;
- toutes actions au bénéfice **des publics** suivants :
  - salariés n'ayant **aucune qualification professionnelle reconnue** par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;

<sup>5</sup> Extraits de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 23 juin 2005 (article 2)

- salariés dont **l'emploi est en évolution** du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles techniques, technologiques et professionnelles, ou de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;
- salariés n'ayant pu bénéficier au cours **des trois dernières années** d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise ;
- salariés ayant **au moins vingt ans d'activité professionnelle** dans la branche ;
- salariés ayant **45 ans et plus** ;
- femmes ou hommes qui reprennent leur activité professionnelle **après un congé parental** ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle **après un congé maternité** ;
- **travailleurs handicapés** ;
- nouvel emploi dans le cadre d'une promotion

### Les contributions des entreprises de la branche à l'effort de formation

Les affectations et versements ont été définis par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord de branche (article 14). Elles sont calculées sur la base d'un pourcentage de la masse salariale brute annuelle de l'année 2006 pour les contributions à la FTLV au titre de l'année 2007.

- **Entreprises de moins de 10 salariés : 0,55%**
  - Professionnalisation : 0,15%
  - Plan de formation : 0,40%
  - ❖ **Versement en totalité à OPCALIA Opérateur national**
- **Entreprises de 10 à 19 salariés : 1,05%**
  - Professionnalisation : 0,15% ➡ versement à OPCALIA Opérateur national
  - Plan de formation : 0,90% ➡ versement volontaire à OPCALIA
- **Entreprises de 20 salariés et plus : 1,60%**
  - Professionnalisation : 0,50% ➡ versement à OPCALIA Opérateur national
  - Plan de formation : 0,90% ➡ versement volontaire à OPCALIA
  - Congé individuel de formation : 0,20% ➡ versement au Fongecif

### Les priorités définies au titre de la professionnalisation – Les critères de prise en charge

#### Le contrat de professionnalisation<sup>6</sup>

- **publics** : jeunes de 16 à 25 ans révolus quel que soit le niveau d'études – DE âgés de 26 ans et plus
- **durée** : CDD de 6 à 12 mois minimum – CDI : durée de la professionnalisation entre 6 et 12 mois. Durée portée à un maximum de 24 mois lorsque les référentiels de formation, la nature des diplômes, titres ou qualifications visés, prévoient une durée de formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT, Diplôme national de thanatopracteur...)
- **durée de la formation** : durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation devra être comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat (sans être inférieure à 150 heures). La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation peut toutefois être supérieure à 25% lorsque la qualification le nécessite.
- **tutorat** : certains métiers requièrent une formation pratique en entreprise assurée par un tuteur ayant suivi une formation de formateur
- **actions prioritaires** : concourent aux qualifications suivantes :
  - Diplômes, titres et CQP de la branche des Services Funéraires ;
  - Qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la CCN ;
  - Diplômes et titres non spécifiques au Funéraire mais conduisant à un métier exercé dans la branche des Services Funéraires, ou le CQP « Agent Technique Marbrerie Funéraire » de la branche Carrières et Matériaux.

OPCALIA, au titre de l'exercice 2007, prend en charge les actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation dans les conditions suivantes :

- **17 € de l'heure** pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme de la branche des services funéraires ;
- **9 € de l'heure** pour les autres contrats.

La **période de professionnalisation** pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI :

<sup>6</sup> Pour plus de précisions notamment sur « la formation tuteur » et « l'aide à la fonction tutorale » et les modalités pratiques, vous pouvez vous référer au Mémento édition 2007 – Services funéraires – Formation professionnelle, conseil et financement

- **publics prioritaires :**
  - salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions techniques, technologiques et professionnelles et de l'organisation du travail ;
  - salariés souhaitant consolider la 2<sup>ème</sup> partie de leur carrière professionnelle après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans (ancienneté requise : 12 mois dans l'entreprise) ;
  - salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
  - femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou femmes et hommes après un congé parental ;
  - travailleurs handicapés et assimilés ;
  - salariés de tous niveaux accédant à des fonctions ou missions nouvelles ;
  - salariés en état d'inaptitude partielle ou totale à son poste de travail
- **durée minimum de la formation :** 21 heures
- **tutorat :** certains métiers requièrent une formation pratique en entreprise assurée par un tuteur ayant suivi une formation de formateur
- **actions prioritaires :** concourent aux qualifications suivantes :
  - Diplômes ou titres à finalité professionnelle utilisable dans la branche;
  - CQP créé par la CPNEFP de la branche ou bien CQP « agent technique marbrerie funéraire » de la branche Carrières et Matériaux ;
  - Qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la CCN ;
  - Permettre au salarié de participer à une formation correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par la CPNEFP, en fonction des besoins de la branche : notamment les formations prévues par les articles R.2223-43 à R.2223-47 du Code Général des CTerr.

OPCALIA, au titre de l'exercice 2007, prend en charge les actions mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation dans les conditions suivantes :

- **17 € de l'heure** pour les actions de formation aboutissant à un CQP ou d'un diplôme de la branche des services funéraires ;
- **9 € de l'heure** pour les autres formations.

Le **droit individuel à la formation**<sup>7</sup> pour permettre aux salariés de bénéficier, à leur initiative, d'actions de formation de leur choix, avec l'accord formalisé de leur employeur :

- **publics :** condition d'ancienneté en CDI (12 mois) – en CDD dans la même entreprise (4 mois)
- **droit à la formation :** 20 heures par an, cumulables sur six ans, soit 120 heures (pour un ETP)
- **DIF et temps de travail :** le DIF peut s'effectuer hors ou pendant le temps de travail
- **actions prioritaires :** définies par l'accord de branche :
  - actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre ou d'une qualification reconnue dans la CCN ;
  - actions de promotion ayant pour objet d'acquérir une qualification plus élevée ;
  - actions de perfectionnement des connaissances professionnelles en lien avec les emplois des entreprises de la branche

OPCALIA, au titre de l'exercice 2007, prend en charge les actions mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation dans les conditions suivantes :

- **17 € de l'heure** pour les actions de formation aboutissant à un CQP ou d'un diplôme de la branche des services funéraires ;
- **9 € de l'heure** pour les autres formations.

### Le plan de formation de l'entreprise – Les critères de prise en charge

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prendre en considération, dans le cadre de leur politique de formation, **les objectifs et priorités spécifiques à la branche** définis dans l'accord.<sup>8</sup>

Le CE ou, à défaut les DP s'ils existent, sont consultés au moins une fois par an sur le projet de plan de formation ; à cette occasion, le chef d'entreprise précise la nature des actions de formation proposées<sup>9</sup> :

- **actions d'adaptation au poste de travail : catégorie 1**
  - déterminées et rémunérées par l'entreprise – réalisées sur le temps de travail
- **actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi : catégorie 2**

<sup>7</sup> Pour plus de précisions notamment sur les caractéristiques du DIF et les différents publics éligibles, vous pouvez vous référer au Mémento édition 2007 – Services funéraires – Formation professionnelle, conseil et financement

<sup>8</sup> Extraits de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 23 juin 2005 (article 7)

<sup>9</sup> Pour préciser l'imputabilité d'une action, cf. Mémento 2007 ou bien [infopcalia@opcalia.com](mailto:infopcalia@opcalia.com) / N°indigo : 0825 86 86 08

- déterminées et rémunérées par l'entreprise – réalisées sur le temps de travail
- **actions liées au développement des compétences : catégorie 3**
  - déterminées et rémunérées par l'entreprise – réalisées pendant ou hors temps de travail (durée maximale de 80 h/an/salarié – accord écrit du salarié – allocation de formation 50% rému.)
- **financement :**
  - coûts pédagogiques (formation externe)
  - coûts liés au personnel enseignant (formation interne)
  - allocation de formation (pour le hors temps de travail)
  - frais de transport, d'hébergement et de repas

*NB : les frais annexes (pour les entr.-10 sal.) et les rémunérations ne sont pas pris en charge*

OPCALIA, au titre de l'exercice 2007, prend en charge les actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation dans les conditions suivantes :

**- entreprises de moins de 10 salariés :**

- **30 € par heure** de formation stagiaire pour les coûts pédagogiques (plafond) ;
- **2 150 € par entreprise** – prise en charge annuelle plafonnée dans la limite des fonds disponibles

**- entreprises de plus de 10 salariés :**

- **frais réels** dans la limite de plafonds définis pour les frais d'hébergement et de repas

## IV – LA PROFESSIONNALISATION – UNE PRIORITE DE LA BRANCHE

Afin de faire face aux mutations et aux évolutions profondes du secteur, la branche du funéraire a résolument pris l'option de privilégier la professionnalisation et s'est orientée vers la création de **certificats de qualification professionnelle (CQP)**.

Pour répondre aux besoins des salariés et des entreprises, il est en effet nécessaire de :

- **construire des parcours de professionnalisation, des formations et des certifications adaptées.** Cet axe est plus particulièrement développé par la CPNE de la branche qui s'est attachée à définir des priorités de formation financée dans le cadre de la SPP ;
- **anticiper les futurs besoins en compétences des entreprises** et de réfléchir à l'évolution des profils dont elles vont avoir besoin pour se développer. Cet axe est du ressort de l'observatoire des métiers de la branche et alimente les réflexions et actions de la CPNE et de la SPP.

### Un projet exemplaire - La création des CQP « Conseiller / Assistant funéraire » et « Techniques funéraires / Porteur polyvalent »

La loi a instauré pour les professionnels du secteur une obligation de formation. Pour autant, aucun contrôle des connaissances n'est prévu. Par ailleurs, il n'existe **aucune formation initiale spécifique préparant aux métiers de la branche** (à l'exception de la thanatopraxie), qui ne disposait avant la mise en place d'un premier certificat de qualification professionnelle d'aucun moyen pour reconnaître ou valider les compétences des salariés de ses entreprises.

La branche a donc choisi de **mener une analyse sur l'évolution de ses métiers**, afin d'anticiper les besoins en compétences des entreprises, et de créer des outils lui permettant de qualifier les salariés, dont une partie non négligeable relève de bas niveaux de qualification (50% issus de la catégorie ouvriers).

Pour répondre à ces différents objectifs, le projet a été articulé autour de trois axes de travail complémentaires, mis en œuvre sur les années 2004-2006 (convention nationale FSE Objectif 3 – Mesure 6) :

- **Axe 1** : Mise en place d'outils et de méthodes de suivi de l'évolution des métiers au sein de la branche débouchant sur la préfiguration du futur « observatoire des métiers et des qualifications » de la branche ;
- **Axe 2** : Mise en œuvre et expérimentation d'outils d'évaluation et de certification au travers de la mise en place des CQP « Conseiller/Assistant Funéraire » et « Techniques Funéraires » ;
- **Axe 3** : Sensibilisation et information des partenaires institutionnels de la branche et des entreprises et salariés du secteur.

**Le CQP « Conseiller/ Assistant funéraire » est accessible par la VAE et la formation initiale.** Le CQP « Techniques Funéraires/Porteur polyvalent » est en cours d'expérimentation.

**Les outils** nécessaires à la mise en œuvre ont été finalisés (conception du contenu du CQP présenté sous forme d'un ensemble d'unités de compétences – conception et description des modalités d'évaluation des candidats et de délivrance de la certification – guide du tuteur en entreprise – livret d'évaluation en entreprise – guide d'évaluation par des évaluateurs externes (accès par la formation) – procédure de VAE – livret d'évaluation du candidat VAE – guide d'évaluation par des évaluateurs externes (accès par VAE).

Une communication sur les métiers a été réalisée.

A destination du grand public et des jeunes demandeurs d'emplois :

- **une plaquette de présentation de la branche et de ses métiers** mettant en évidence ses principales caractéristiques en termes d'évolution, de besoins en compétences ;
- **des fiches synthétiques de présentation de six métiers clés** : chef d'entreprise, conseiller funéraire, graveur, ouvrier marbrier, porteur, thanatopracteur ;
- **des affiches** sur la branche et ses métiers pouvant être positionnées dans les lieux d'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi et utilisées lors des salons.

A destination des entreprises et des salariés de la branche :

- **un livret** présentant de manière attractive les principaux enseignements de l'analyse prospective menée sur le secteur dans le cadre des travaux de l'axe 1 ;
- **un livret** d'une vingtaine de pages présentant de manière plus détaillée que dans le support grand public les fiches métiers afin qu'elles puissent servir de support aux opérations de recrutement menés par les entreprises ou à la construction de parcours professionnels pour les salariés.

Afin de faciliter la diffusion de ces supports et de renforcer la visibilité de la démarche de communication engagée par la branche, a également été développé un site internet (<http://www.metiersdufuneraire.fr>) proposant l'ensemble des supports en téléchargement et constituant le point d'entrée des opérations de gestion administrative décentralisée des CQP.

Au-delà des outils conçus dans le cadre du projet, la plupart des acteurs clés pour la mise en œuvre et la promotion de la politique de développement des compétences déclinée par la branche sont d'ores et déjà mobilisés.

Il reste aujourd'hui à assurer un déploiement de cette politique auprès des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire, mission qui devrait être assurée par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche, créé en cours de projet, et dont les travaux pourront très largement s'appuyer sur les études menées dans le cadre de l'axe 1.

## V - TRAVAUX DE L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Instauré par l'accord du 23 juin 2005, l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du funéraire a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse qu'il conduit et des préconisations qu'il met en œuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

### Un Volet qualitatif bien avancé

Les premiers travaux qualitatifs mis en œuvre par l'Observatoire des Métiers des Services funéraires ont permis :

- de réaliser **un répertoire des métiers** ;
- d'identifier **les facteurs d'évolution** susceptibles d'avoir un impact sur les activités et les métiers des entreprises de la branche ;
- de procéder à **une analyse prospective des métiers et des qualifications** ;
- de créer **des certificats de qualification professionnelle (CQP)**

### Un Volet quantitatif en projet pour 2008

La Confédération des Professionnels du Funéraire et de la Marbrerie (CPFM) et la Fédération Française des Pompes Funèbres (FFPF) souhaitent à présent un appui technique à la méthodologie de mise en place d'une plateforme de recueil et d'actualisation des données quantitatives, économiques, sociales et démographiques, et à la conception d'un outil de diffusion et de valorisation des travaux de l'observatoire auprès des entreprises et des salariés du secteur.

## VI – LES PERSPECTIVES DU SECTEUR

Les conclusions du Contrat d'études prospectives (livré en 2006) sont riches d'enseignement<sup>10</sup>. En prévision des évolutions attendues et de la hausse du marché, les entreprises, forcées par une concurrence croissante, s'efforcent d'affiner leurs stratégies, pour mieux maîtriser leurs coûts et leurs investissements et intégrer de nouvelles compétences, à mesure que les métiers se transforment.

La tendance **dans les dix ans** est ainsi au recrutement **de profils plus adaptés à la demande du client**, ainsi qu'à **la professionnalisation des salariés**.

### Les grandes orientations professionnelles

<sup>10</sup> Source : Synthèse du Contrat d'études prospectives (CEP) sur les Services funéraires publiée par la DGEFP en 2006. Ce document (32 pages) est téléchargeable à l'adresse suivante : [www.travail-solidarite.gouv.fr/publications-videotheque/editions-du-ministere](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/publications-videotheque/editions-du-ministere)

Stratégiquement, la capacité des entreprises à proposer une offre globale de nouveaux services et à se différencier est déterminante pour leur avenir. Elle passe par le développement des compétences des salariés qui, de manière générale, devront **renforcer leurs connaissances dans les domaines suivants** :

- économie et management, marketing, vente de solutions innovantes et adaptées à la demande ;
- professionnalisme dans la réalisation des services ;
- accompagnement des familles, le conseil ne consistant plus seulement à informer, écouter et comprendre, mais à proposer des prestations personnalisées ;
- veille des marchés et produits, négociation de l'acheteur, gestion logistique ;
- conception et animation de nouveaux cérémoniaux

**La poly-compétence** sera de rigueur pour les fonctions de **portage, de pose et dépose de monuments, d'animation de cérémonies, d'accueil et de présentation du corps dans les chambres funéraires.**

L'ensemble des métiers du funéraire sont concernés à des degrés divers par ces orientations professionnelles, mais plus particulièrement les métiers directement impliqués dans la conception et la réalisation des nouveaux services.

## VII - LES OPPORTUNITES REGIONALES et TERRITORIALES

Les priorités définies par la branche, ses caractéristiques propres (actions, publics cibles, bas niveaux de qualification, maîtrise des savoirs de base, priorité donnée à une plus grande professionnalisation et à une reconnaissance des nouvelles compétences reconnues ou acquises) comme les perspectives économiques annoncées (mutation économique en cours) et les grandes orientations professionnelles, ouvrent des opportunités en terme de **partenariats de développement** pertinents au plan régional et territorial.

### L'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)

L'EDEC<sup>11</sup> est un dispositif initié, mis en œuvre et financé par l'Etat qui s'inscrit dans le cadre des orientations de la politique contractuelle définies en concertation avec les partenaires sociaux interprofessionnels.

Il doit permettre au Ministère en charge de l'Emploi et à ses partenaires de promouvoir, au-delà de la gestion à chaud des situations de crise, **un traitement à froid des mutations créant les conditions favorables au développement de l'emploi et des compétences pour mieux sécuriser les trajectoires professionnelles et éviter les ruptures d'emploi.**

Ce dispositif s'articule en plusieurs volets :

- **1/ le Contrat d'études prospectives (CEP) et l'appui technique** :

Ils constituent **le volet prospectif** de la démarche EDEC. Ils sont mis en œuvre sur la base des enjeux et objectifs partagés entre l'Etat et les partenaires socio-économiques **d'une branche professionnelle, d'un secteur d'activité ou d'un territoire.**

C'est un dispositif de **diagnostic orienté vers l'action**. Il se définit, en premier lieu, comme un partenariat entre l'Etat et les organisations professionnelles et syndicales représentatives.

Il dresse **un panorama** de l'ensemble des évolutions de la branche (CEP de branche), du secteur (CEP sectoriel) ou du territoire (CEP territorial) : **mutations économiques, technologiques, démographiques et sociales**. Il permet une analyse du marché et des tendances, une typologie des entreprises, une identification des emplois, une définition et une analyse des principaux métiers, une description de l'évolution et des orientations du secteur, des métiers, des besoins en compétences et de l'impact sur la formation.

Il offre l'opportunité de prendre en compte les questions liées à l'attractivité des métiers, la structuration des politiques de branche ou de l'interprofession sur les territoires, la sécurisation des parcours professionnels ou bien encore l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les travaux prospectifs initiés abordent désormais aussi bien la formation initiale que la formation continue.

Selon les objectifs définis, le volet prospectif peut viser l'exhaustivité du champ ou être plus concentré sur un domaine précis et rapide dans sa mise en œuvre.

Deux modes d'intervention :

- **le contrat d'études prospectives** :
  - peut être mobilisé à l'échelon national lorsque l'effectif des actifs occupés dans la branche ou le secteur avoisine les 100 000 personnes ;

<sup>11</sup> Sources : circulaire n°2006-18 du 20 juin 2006 relative à **la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification sur les territoires** – EDEC Mode d'emploi, document de référence téléchargeable sur le site internet du Ministère en charge de l'Emploi : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

- peut être mobilisé en région, selon le poids du secteur dans l'économie locale, ou en réponse à des problématiques complexes de gestion de l'emploi et des compétences communes à plusieurs secteurs sur un territoire ;
  - aide de l'Etat plafonnée à 50% des coûts prévisionnels du prestataire intervenant
- **l'appui technique** : recommandé pour les études prospectives...
- dont le périmètre ne justifie pas l'engagement de la démarche du CEP ;
  - pour impulser ou relancer le dialogue social dans une branche, un secteur...
  - lorsque la représentation des PS sur un territoire est insuffisamment structurée ;
  - lorsque le contexte économique et social justifie un appui renforcé de l'Etat ;
  - lorsqu'une problématique d'emploi particulière, le plus souvent au niveau territorial et sans visée prospective systématique, nécessite une phase de diagnostic préalable à l'action
  - aide de l'Etat peut représenter jusqu'à 80% des coûts (plafonnée à 60 000 €)

Le CEP et l'appui technique peuvent également être utilisés en soutien de travaux menés par un Observatoire.

• **2/ les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) :**

Elles constituent le **volet « actions »** de la démarche EDEC pour une branche professionnelle, un secteur d'activité ou un territoire.

**Mis en œuvre avec les partenaires sociaux**, les projets d'ADEC ont pour objet d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant **des actions concertées sur les territoires** pour permettre aux actifs occupés (salariés et non-salariés comme les artisans, les chefs de TPE/PME, les agriculteurs), **en particulier ceux des PME**, de faire face aux changements à venir.

S'inscrivant dans une perspective de sécurisation des trajectoires professionnelles, ils doivent permettre aux actifs occupés de **développer leurs compétences et leur capacité à occuper effectivement un emploi au sein ou hors de l'entreprise ou du secteur concerné**, en mobilisant les moyens les plus adaptés.

Ils doivent s'inscrire dans une approche globale des questions d'emploi et de qualification dans une branche, un secteur ou un territoire.

Les ADEC privilégient **les approches collectives**, laissent une large part à des formes innovantes d'intervention et incluent des actions concernant des tuteurs ou des chefs d'entreprise. Elles prennent en compte des objectifs de lutte contre les discriminations et d'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Autour de l'Etat (mise en œuvre du dispositif et pilotage assuré par la DRTEFP) et des partenaires sociaux, leur réussite repose sur une bonne articulation avec les politiques impulsées par les collectivités territoriales et une implication effective et pertinente des acteurs implantés au niveau local (contractualisation spécifique à la région, comités de bassin d'emploi, associations d'employeurs, services économiques, pôles de compétitivité, systèmes productifs locaux, pôles d'excellence rurale...).

Les publics concernés sont **les publics les plus fragilisés** :

- ✓ premiers niveaux de qualification : ONQ, OQ et employés ;
- ✓ salariés en 2<sup>ème</sup> partie de carrière et présentant des compétences menacées d'obsolescence ;
- ✓ salariés âgés ;

Sans exclure aucun autre public pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi.

Les entreprises bénéficiaires sont principalement **les TPE (-10 sal.) et les PME (-250 sal.)**.

Les ADEC répondent principalement **aux enjeux suivants** :

- ✓ la prévention des risques d'obsolescence des compétences ;
- ✓ l'accompagnement des mobilités et des évolutions professionnelles ;
- ✓ le maintien et le développement des compétences ;
- ✓ l'accès à une qualification reconnue et transférable

Les modes d'intervention sont de natures différentes et complémentaires :

➤ **les activités d'ingénierie :**

Liées à **l'amont des actions** du projet ou constituant des actions réalisées dans le cadre du projet : ingénierie préalable, construction de référentiels emploi ou formation, construction d'outils pédagogiques, de dispositifs d'évaluation des compétences, de certification des qualifications, de développement et d'accompagnement de mobilités internes ou externes à l'entreprise ou à la branche, de création d'activités, de reprise d'entreprise...

En règle générale, ces dépenses correspondent à des prestations externes. Les dépenses internes prévues sont nécessairement tracées et sont des dépenses ne correspondant pas aux actions courantes mises en œuvre par un OPCA.

➤ **les actions de développement des compétences et de maintien dans l'emploi :**

De préférence **collectives**, elles concernent et bénéficient **directement à des publics cibles** du projet : bilans de compétences, VAE, tutorat, formation, certification, acquisition des compétences nécessaires à un projet de mobilité, à la création d'activité, à la transmission et à la reprise de petites entreprises, ou d'autres actions relevant de démarches de GPEC. Elles contribuent également à l'organisation du travail, à la promotion de l'égalité H/F.

Ces dépenses de réalisation relèvent de l'amont et de l'aval de la formation et de la formation elle-même. Elles incluent celles attachées à certaines situations pédagogiques répondant à des besoins particuliers : FOAD, formation interne en situation de travail...

➤ **les actions d'accompagnement :**

Elles concernent directement **les actions dédiées à la mise en œuvre** du projet d'ADEC : information et appui aux entreprises, information des bénéficiaires, pilotage de l'accord, de projets, suivi de l'accord, évaluation de l'accord et des actions contenues dans l'accord. Elles sont assumées directement par l'organisme en charge de la mise en œuvre de l'accord ou bien confiées à un prestataire extérieur. Elles permettent de **couvrir une partie des coûts d'intervention de l'OPCA** désigné pour la mise en œuvre de l'accord cadre.

Sans exclure des actions qui seraient d'amplitude nationale et feraient l'objet alors d'accords cadres nationaux, les projets d'ADEC seront **principalement mis en œuvre au niveau régional ou infra-régional** (le conventionnement pour la mise en œuvre s'effectue **toujours au plan régional avec la DRTEFP**).

### La négociation d'un accord cadre préalable

La réalisation d'un projet territorial d'ADEC doit faire au préalable l'objet d'un accord cadre **signé par l'Etat et les organisations professionnelles**. Les organisations syndicales peuvent être également signataires.

Cet accord cadre doit préciser :

- ✓ les objectifs généraux et spécifiques du projet ADEC ;
- ✓ le champ d'application ;
- ✓ les publics et les actions prioritaires ;
- ✓ les actions éligibles ;
- ✓ les modalités régionales de mise en œuvre ;
- ✓ les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre du projet ;
- ✓ les dispositions financières prises par chaque partenaire ;
- ✓ les modalités de suivi et de pilotage de l'opération ;
- ✓ la durée de validité et les possibilités de modifications éventuelles du contenu de l'accord.

### **NOTA BENE :**

Les **dépenses de rémunération des salariés** concernés par les actions aidées ne font généralement pas l'objet de l'aide de l'Etat. Toutefois – à titre exceptionnel – une telle aide peut être accordée pour les seules actions du projet qui visent à anticiper ou accompagner des mobilités professionnelles externes et qui correspondent à des situations particulièrement sensibles au regard de l'emploi : personnes de +45 ans, de premier niveau de qualification et appartenant à des entreprises de -250 salariés. Pour ce qui concerne les TPE (-10 sal) et les PE (-50 sal) participant à des projets conventionnés dans le cadre d'EDEC, **l'aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation** peut être mobilisée en tant que de besoin.

Pour les aides à l'action (ADEC), la règle générale est que **l'assiette de l'aide de l'Etat est calculée sur la base des dépenses hors TVA**.

Le dispositif EDEC est soumis au respect des règles CE d'encadrement communautaire des aides à la formation. Il entraîne une différenciation du niveau de l'aide publique (aide de l'Etat et autres financeurs publics) selon la taille de chaque entreprise et les actions menées.

## L'aide au conseil en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

L'aide au conseil à la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)** vise à encourager les responsables d'entreprises à s'engager dans une réflexion sur l'adaptation des emplois et des compétences face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à leur entreprise, au secteur professionnel et au territoire.<sup>12</sup>

Elle repose sur deux volets distincts et complémentaires :

- **1/ les conventions individuelles ou interentreprises**

Elles sont destinées à accompagner les entreprises dans **la gestion à moyen terme** de leur problématique d'emploi : gestion des pyramides des âges, adaptation et évolution des compétences, organisation du travail, amélioration du dialogue social, maintien et développement des emplois.

Selon la DGEFP, l'aide au conseil GPEC doit rester un outil simple et facilement mobilisable par les chefs d'entreprise.

Elle a pour finalité **d'aider les responsables de petites et moyennes entreprises** à :

- ✓ porter un regard critique sur leurs pratiques d'utilisation et de gestion des ressources humaines
- ✓ s'interroger sur l'origine des dysfonctionnements à corriger ou sur les axes de progrès à entreprendre ;

<sup>12</sup> Sources : Décret n°2007-101 du 25 janvier 2007 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de GPEC - circulaire n°2006-18 du 20 juin 2006 relative à **la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification sur les territoires**

- ✓ s'interroger sur l'**adaptation des emplois et des compétences** auxquels ils devront répondre pour faire face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à leur entreprise, au secteur professionnel et au territoire dans lesquels elle évolue ;
- ✓ concevoir **des actions favorisant l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- ✓ développer le dialogue social.

**NOTA BENE :**

L'Etat peut prendre en charge, **dans la limite de 50%, les coûts supportés par les entreprises** pour la conception et l'élaboration d'un plan de GPEC dans le cadre de conventions dénommées « conventions d'aide au conseil ».

Dans le cadre d'une convention conclue avec une seule entreprise, **dont l'effectif ne peut excéder 300 salariés**, la participation financière de l'Etat est au maximum de 15 000 €. Cette convention est signée par le préfet de département.

Dans le cadre d'une convention conclue avec plusieurs entreprises, la participation financière de l'Etat est, au maximum, de 12 500 € par entreprise. Elle est conclue par le préfet de région lorsque les sièges sociaux des entreprises signataires sont situés dans plusieurs départements compris dans une même région.

Le CE ou, à défaut, les DP, sont **consultés sur la conclusion de la convention avec l'Etat**. Ils sont consultés sur le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de GPEC.

- **2/ les conventions de sensibilisation**

Si l'aide directe aux entreprises reste prioritaire, il est parfois nécessaire de s'appuyer sur des organismes en mesure de promouvoir auprès d'un réseau d'entreprises les démarches de GPEC.

Les conventions sont prioritairement dédiées à :

- ✓ des projets venant accompagner des projets de développement industriels (cf. pôle de compétitivité, systèmes productifs locaux, revitalisation industrielle de bassin d'emploi...)
- ✓ des projets venant accompagner **une branche professionnelle désirent favoriser la mise en place d'un dispositif de GPEC** en matière notamment de formation, de VAE, de bilan de compétence et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique ;
- ✓ des projets portés par **des organismes professionnels ou interprofessionnels** dont l'objet est de permettre aux entreprises concernées **de faire face à des problématiques concrètes et clairement identifiées** (cf. difficultés de recrutement, emploi des seniors, accès des jeunes...)

**NOTA BENE :**

L'Etat peut conclure avec **des organismes professionnels ou interprofessionnels ou tout organisme représentant ou animant un réseau d'entreprises** (ex : un OPCA) des conventions ayant pour objet de préparer les entreprises aux enjeux de la GPEC.

Ces conventions sont signées par le ministre chargé de l'emploi lorsqu'elles sont conclues au niveau national et par le préfet de département lorsqu'elles sont conclues au niveau régional ou départemental.

Ces conventions peuvent prévoir, d'une part, **des actions d'information, de communication et d'animation**, d'autre part, **des actions de capitalisation, d'évaluation et de diffusion de bonnes pratiques**.

L'Etat peut prendre en charge **jusqu'à 70% de leur coût global**, en prenant en compte le nombre d'entreprises visées, leurs effectifs et l'intérêt des actions envisagées.

## Le programme Insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme (IRILL)

Le programme IRILL<sup>13</sup> vise à inscrire les personnes dans une démarche d'insertion, d'adaptation ou de progression professionnelle durables, par **le développement de la maîtrise des apprentissages fondamentaux**.

Il se concrétise principalement par un programme d'actions déconcentrées qui porte sur :

- le maintien **d'une offre permanente de formation** couvrant l'ensemble du territoire et regroupée sous des labels de type « ateliers de formation de base » ;
- **le développement d'un environnement favorable à l'accès aux formations** (information et orientation, formation des acteurs, qualité des outils et ressources), à travers l'action des centres ressources illettrisme notamment.

- **Les publics éligibles :**

- ✓ tous les publics qui s'inscrivent dans une démarche d'insertion et d'accès à une qualification avec **une attention particulière pour certains publics :**
  - les jeunes sortis du système éducatif sans qualification ;
  - les salariés en risque d'inadaptation à leur poste de travail (en emploi peu ou non qualifiés) ;

<sup>13</sup> Sources : Circulaire n°2006-18 du 20 juin 2006 relative à **la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification sur les territoires** – Circulaire n°2003-18 du 21 juillet 2003 relative à la mise en œuvre du programme IRILL





Emilie GILBERT  
12, rue de Berri 75008 Paris  
☎ 01 53 93 79 10

Chargée de mission  
[www.opcalia-operateur.com](http://www.opcalia-operateur.com)

**Contacts CPFM :**

Nelly CHEVALLIER-ROSSIGNOL  
Pierre LARRIBE  
14, rue des Fossés Saint-Marc 75005 PARIS  
☎ 01 55 43 30 00

Déléguée Générale  
Responsable Administratif  
[www.cfpm.fr](http://www.cfpm.fr)

**Contact FFPF :**

Florence FRESSE  
55, rue Boissonnade 75014 PARIS  
☎ 01 46 60 24 24

Déléguée Générale  
[www.ffpf.fr](http://www.ffpf.fr)