

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

**IDCC : 1404 | ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Accord collectif du 18 septembre 2020

relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2050910M

IDCC : 1404

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Face à l'évolution profonde de la diffusion du numérique dans l'économie, à laquelle les entreprises de la branche sont confrontées, les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de mettre en place les conditions permettant aux salariés d'accéder aux formations certifiantes éligibles au dispositif « Pro-A », et ce afin de répondre à leurs besoins en compétences et notamment d'anticiper les risques d'obsolescence de celles-ci en raison des fortes mutations de leurs activités, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, de vieillissement des effectifs et de déficit d'attractivité des métiers.

L'activité des entreprises de la branche SDLM évolue sous l'effet de différents facteurs qui se situent aussi bien au niveau des entreprises elles-mêmes, que de leurs clients :

- les matériels et équipements distribués et loués par les entreprises de la branche connaissent des évolutions technologiques qui peuvent se situer dans la continuité des équipements actuels (équipements connectés) ou en rupture (robots, cobots) ;

- de nouveaux entrants (plates-formes de mise en relation entre l’offre et la demande, plates-formes de services...) viennent se placer au cœur de la chaîne de valeur et questionnent le positionnement des acteurs traditionnels ;
- les clients des entreprises de la branche vivent des transformations liées aux nouvelles technologies dans leur activité, et leurs pratiques et leurs modes de consommation évoluent (achat en ligne, désintermédiation) ; et enfin
- les outils de travail et de gestion à disposition des entreprises de la branche connaissent eux aussi des évolutions technologiques (cloud, progiciel de gestion, site web et réseaux sociaux).

Cette transformation due à l’essor numérique impacte non seulement les activités et l’organisation du travail dans les entreprises de la branche SDLM mais aussi les métiers et les compétences de l’ensemble des services des entreprises : « Solutions techniques et activités de maintenance », « Services et fonctions logistiques », « Commercialisation des produits et services », « Gestion, administration des entreprises ».

Eu égard à ce contexte de fortes mutations du secteur, les partenaires sociaux ont jugé nécessaire de conclure un accord spécifique sur le dispositif « Pro-A » à destination des femmes comme des hommes. L’objectif, pour le salarié, est de sécuriser son parcours professionnel dans une optique d’évolution, de réorientation ou de coconstruction de projets qualifiants entre salariés et employeurs. Pour l’employeur, la « Pro-A » répond à un besoin de prévention des conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et vise à permettre l’accès à la qualification quand l’activité est conditionnée par l’obtention d’une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des employeurs relevant du champ de la convention collective nationale brochure n° 3131 (IDCC 1404).

Article 2 | Objet de l’accord

L’article 3 (période de professionnalisation) de l’accord du 2 juillet 2015 est devenu inapplicable du fait de la suppression des dispositions législatives sur ce sujet.

Le présent accord met en œuvre le dispositif « Pro-A » conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires rappellent l’importance de la mise en œuvre de ce dispositif dans la branche SDLM qui a pour objet, par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience de :

- permettre au salarié de changer de métier ou de profession ; ou
- de bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle.

Il est rappelé que le dispositif de la « Pro-A » concerne les salariés visés à l’article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d’un contrat à durée indéterminée ou d’un contrat unique d’insertion à durée indéterminée. Ce dispositif est accessible aux salariés placés en activité partielle. En application de l’article D. 6324-1-1 du code du travail, il concerne les salariés n’ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

Article 3 | Durée du dispositif

Les formations suivies doivent permettre d’acquérir :

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Le dispositif « Pro-A » permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes qui visent une formation diplômante de type Bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Article 4 | Durée de la formation

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié ;
- soit de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite, sauf accord d'entreprise, de 30 heures par an et par salarié (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Les actions de formation :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires :
 - les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et non-titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - les personnes qui visent une formation diplômante de type Bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
 - lorsque la nature de la qualification l'exige : il en est ainsi du CQP technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention en atelier (900 heures sur 18 mois) ;
 - pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
 - pour les personnes reconnues travailleurs en situation de handicap.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi. Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance (contrat de professionnalisation, salarié en dispositif « Pro-A », contrat d'apprentissage) et 2 s'il est lui-même employeur.

Le tuteur a notamment pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui dans l'entreprise participent à des actions de formation ;

- d’organiser en lien avec le responsable hiérarchique l’activité de ces personnes dans l’entreprise et de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences, d’aptitude professionnelle et de savoir-faire professionnel au travers d’actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leurs emplois du temps et des activités qui leur sont confiées ;
- d’assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l’évaluation des compétences acquises.

L’avenant au contrat de travail, précisant la durée et l’objet de l’action de formation envisagée doit être déposé auprès de l’opérateur de compétences.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 5 | Liste des formations et certifications professionnelles éligibles

Les parties signataires souhaitent faire relever du dispositif « Pro-A » les diplômes reconnus par la branche SDLM qui s’appuient sur les études de l’observatoire prospectif des métiers et qualifications dont les travaux sont indispensables pour permettre d’anticiper l’évolution des besoins en compétences (cf. annexe 1).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties signataires conviennent de la liste des certifications éligibles au dispositif « Pro-A » annexée au présent accord (cf. annexe 2).

Les parties signataires ont confié à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle de la branche la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles.

La liste des certifications et formations éligibles est actualisée régulièrement par la CPNEFP de la branche.

Article 6 | Prise en charge financière par l’OPCO des entreprises de proximité

Les actions de formation professionnelle sont financées dans le cadre de l’application de l’article L. 6332-1 du code du travail.

L’opérateur de compétences pourra prendre en charge la rémunération des salariés en formation. Les frais de transport et d’hébergement sont pris en charge selon des modalités décidées au sein de l’OPCO sur proposition de la CPNEFP.

Les frais pédagogiques sont pris en charge sur la base d’un forfait horaire compris entre 9,15 € et 13 € selon les actions de formation sur proposition de la CPNEFP.

Article 7 | Dispositions particulières pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Dispositions diverses

À l’issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives.

Sous réserve de l’exercice du droit d’opposition, il sera ensuite déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris et aux services centraux du ministère du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Il a été conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision et toute dénonciation sont soumises aux articles 1.21 et 1.22 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 18 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Liste des documents permettant l'identification des besoins de diplômes éligibles au dispositif « Pro-A »

Rapport 2018 de la branche SDLM.

Étude relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), 2013.

Étude sur l'impact du numérique et des nouvelles technologies sur les métiers de la branche SDLM, 2019.

Annexe 2 Liste des certifications éligibles à la « Pro-A » dans la branche SDLM

Analyse par famille de métiers des entreprises de la branche SDLM : « Solutions techniques et activités de maintenance », « Commercialisation des produits et services », « Services et fonctions logistiques ». Les activités de ces familles de métiers ont considérablement évolué sous l'effet de leur digitalisation qu'il s'agisse de la robotisation et de l'automatisation des équipements et véhicules, de l'essor du commerce en ligne et du déploiement des plates-formes de mise en relation et de services et de la digitalisation des processus et outils de travail. Ces transformations numériques induisent un accroissement des besoins en formation.

Cette analyse s'inscrit dans un contexte de conjoncture favorable malgré de forts besoins en recrutement des entreprises (6 000 emplois non délocalisables à pourvoir chaque année) :

- matériels agricoles et espaces verts (MAEV) : conjoncture favorable malgré la volatilité des prix et des marchés, concentration des acteurs (distributeurs et clients), impacts climatiques ;
- matériels construction/manutention (MCM) : conjoncture favorable car forte demande (BTP notamment), les prix restent néanmoins faibles, stabilisation des acteurs (croissance des majors de la location à l'international).

L'ensemble des secteurs de la branche SDLM fait face à :

- une pénurie de main-d'œuvre (techniciens/mécaniciens principalement, suivis des magasiniers et, dans une moindre mesure, du personnel de vente) ;
- un vieillissement des effectifs (plus d'un tiers de seniors et une ancienneté moyenne de 10,1 ans dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles en 2017) ;
- un déficit d'attractivité des métiers.

(Voir page suivante.)

Solutions techniques et activités de maintenance

Domaine	Liste des certifications éligibles à la Pro-A	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
Maintenance des matériels agricoles et d'espaces verts	<p>CAP « Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles »</p> <p>CAP « Maintenance des matériels, option C : matériels d'espaces verts »</p> <p>Bac professionnel « Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles »</p> <p>Bac professionnel « Maintenance des matériels, option C : matériels d'espaces verts »</p> <p>BTM « Mécanicien de matériels agricoles »</p> <p>BTS « Techniques et services en matériels agricoles » - TSMA</p> <p>Licence professionnelle « Manager en maintenance des matériels »</p> <p>CQP « Technicien de maintenance des matériels agricoles »</p> <p>CQP « Monteur en installation de traite »</p> <p>CQP « Technicien SAV en automatisation d'installation de traite »</p> <p>Titre professionnel « Mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option machinisme agricole »</p> <p>Titre professionnel « Mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option parcs et jardins »</p> <p>Titre professionnel « Technicien de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »</p>	<p>La robotisation des agroéquipements, l'électronique embarquée et le développement de l'agriculture de précision et de l'agriculture numérique (outils d'aide à la décision (OAD), irrigation de précision, capteurs, etc.) induisent une complexification des pannes et donc une montée en compétences. Parallèlement, une moindre importance des activités de traitement des pannes donc de diagnostic est observée en faveur de la réparation par remplacement pièce à pièce en amont des pannes et de l'entretien courant.</p> <p>Le métier fait face à une demande croissante pour des matériels embarquant davantage de technologies et services numériques.</p> <p>A noter que pour le secteur des espaces verts, on assiste depuis plusieurs années à une explosion de la demande pour les engins robotisés ou automatisés, notamment pour les produits à batterie ; ce qui implique une montée en compétences des métiers de la maintenance des matériels d'espaces verts.</p> <p>Par ailleurs, la traite fait partie des secteurs les plus demandeurs en matériels robotisés / automatisés compte tenu des travaux répétitifs. Selon une enquête Axema, la gestion laitière représenterait 20% du total des robots en 2035. La constante évolution des matériels induit inévitablement le développement de compétences.</p> <p>La montée en puissance de la donnée technique via la gestion et la valorisation des data collectées amènent les techniciens de maintenance à s'orienter vers une activité de maintenance prédictive et donc à renforcer dans leur activité la part dédiée au conseil et à la relation client.</p> <p>La gestion optimisée de la chaîne logistique, l'économie de fonctionnalité, les échanges sur les équipements auto-construits, « sécuriconception », équipements polyvalents ou reconfigurables, etc. induisent une innovation organisationnelle liée aux agroéquipements. En conséquence, le positionnement des managers de l'activité de maintenance évolue.</p>

Maintenance des matériels de construction et de	<p>CAP « Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de maintenance »</p> <p>Bac professionnel « Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de maintenance »</p> <p>BTS « Maintenance des matériels de construction et de maintenance » - MMCM</p> <p>CQP « Technicien de maintenance des matériels de construction et de maintenance en atelier »</p> <p>CQP « Technicien de maintenance des matériels de construction et de maintenance itinérant »</p> <p>Licence professionnelle « Manager en maintenance des matériels »</p> <p>Titre professionnel « Mécanicien réparateur de matériels de chantier et de maintenance »</p> <p>Titre professionnel « Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de maintenance »</p>	<p>La vigueur de l'activité de location de matériel de chantier s'explique par la reprise de l'activité dans la construction (grand travaux).</p> <p>L'enjeu de mise à niveau et de modernisation du parc d'équipements des loueurs (caméras de guidage, système d'aide à la conduite) impacte le métier, dans un contexte de renforcement de la sécurité sur les chantiers. La complexification des matériels engendre donc une montée en compétences des profils.</p> <p>L'automatisation des entrepôts et l'arrivée des plateformes représente une concurrence pour les loueurs traditionnels. Cela crée une fragilisation des entreprises en les invitant à repenser leur modèle économique.</p> <p>L'automatisation des chantiers, voire leur cobotisation, impacte fortement le métier de technicien qui doit être capable d'utiliser de nouveaux matériels pour exercer son activité comme l'imprimante 3D. Le métier tend à une spécialisation et se dirige vers une activité de télémaintenance.</p> <p>Les applications et outils collaboratifs de travail permettent d'obtenir des informations capitales pour rationaliser et mieux prévoir les interventions sur les chantiers. Les professionnels de la construction seront dès lors capables, dès la phase de conception, de mieux appréhender les conditions d'utilisation des matériels et donc de passer commande plus efficacement auprès de leur fournisseur de matériel.</p> <p>Ce métier évolue vers une montée en compétences car se confronte à des innovations numériques. Les innovations identifiées répondent avant tout à un objectif de performance et de confort de l'animal (matériaux plus légers) et concernent le mode de conception et de fabrication des fers à cheval. Exemple : développement des fers à cheval :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intelligents équipés de capteurs afin d'étudier les déplacements du cheval pour corriger notamment les défauts d'aplomb, - Sur mesure grâce à une technologie basée sur un scanner à fusion d'image optique-thermographique, - Grâce à l'impression 3D.
Maintenance, secteur maréchalier	BTM maréchal-ferrant	

En résumé : l'évolution des compétences des équipes de maintenance : vers un enrichissement du métier

Montée des compétences ou spécialisation liées aux outils digitaux et aux technologies (informatique, électronique embarquée, mécatronique, ...)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renforcement des capacités de réponse pour diagnostiquer les pannes les plus complexes sur les matériels : utilisation des outils informatiques, des mallettes de diagnostic, des terminaux connectés, ... ✓ Renforcement des compétences techniques et d'analyse permettant d'installer, mettre en route et paramétrer le matériel (complexité croissante) ✓ Utiliser les outils nomades (traçabilité des interventions, mise à disposition des informations pour les devis, ...)
Part croissante dans l'activité du conseil technique et de la relation client
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer un conseil technique à distance dans le respect des conditions contractualisées avec le client (utilisation, optimisation du matériel, réponse aux problématiques techniques rencontrées, ...) ✓ Valoriser les arguments permettant une tarification du conseil technique – contribuer à la vente de prestations, de contrats de maintenance ✓ Analyser et prendre en compte les usages du client, personnaliser le conseil ✓ Contribution à la dynamique d'amélioration continue et à l'innovation sur les services (remontées d'information, « test and learn », ...)
Part croissante de la donnée technique
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analyser les données techniques issues du matériel, en amont et / ou lors de la prise en charge des matériels pour proposer aux clients des services ou interventions adaptées ✓ Alimenter les systèmes d'informations avec de la donnée technique (identifier les enjeux, les usages) en utilisant des codes de plus en plus fins (nomenclatures d'activité) et en documentant les interventions par des commentaires qualitatifs (compréhension de la criticité de l'information, meilleure documentation des interventions)

Domaine	Liste des certifications éligibles à la Pro-A	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
Vente, secteurs agricoles et construction/ maintenance	<p>BTS « Technico-commercial : spécialité matériels agricoles, travaux publics »</p> <p>Licence professionnelle « Technico-commercial parcours vente et location de matériels et d'équipements de chantier et de maintenance »</p> <p>Licence professionnelle « Commerce des agroéquipements »</p> <p>Licence professionnelle « Gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement »</p> <p>CQP « Vendeur en matériels agricoles »</p>	<p>En termes de tendances en cours ou à court terme, cette fonction se caractérise par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une montée en puissance de la donnée client (recueil, documentation des visites clients, ...), • Un phénomène d'hybridation des fonctions commerciale et marketing avec des actions de prospection et des démarches commerciales de plus en plus pilotées par la donnée, • Une part croissante et une complexification du conseil technique (conseil à l'achat, à l'investissement, ...) et du conseil sur les usages, • Une diversification des canaux de distribution porteuse d'opportunités mais aussi de contraintes pour les équipes commerciales. <p>A plus long terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avec la montée en puissance des outils digitaux, la promotion de l'offre de services de l'entreprise sera réalisée en ligne et au travers des actions de marketing direct (les équipes commerciales seront de plus en plus positionnées sur des actions à forte valeur-ajoutée en particulier le conseil technique et la relation client), • Certains commerciaux pourraient se spécialiser sur certaines technologies ou équipements et fournir un conseil technique très poussé (par exemple dans le secteur de l'irrigation), • Il sera nécessaire de renforcer la capacité à vendre du service, assurer une vente à l'usage, nécessitant de mieux maîtriser les enjeux métiers des clients et d'argumenter sur la valeur créée, le calcul de performance. <p>Les impacts métiers touchent en premier lieu la force de vente. Ils font également évoluer le positionnement des managers de l'activité commerciale.</p>

La force de vente : vers un enrichissement du métier

Importance croissante et complexification du conseil technique
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renforcement des capacités de compréhension des usages, du métier du client, du fonctionnement de son activité et de ses enjeux et contraintes ✓ Analyser finement la rentabilité d'un investissement, ✓ Elaborer pour un matériel, un service donné un « business » plan ✓ Calibrer une offre « all-inclusive » pour un client en analysant finement les besoins et les contraintes économiques du client
Diversification des canaux de distribution
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser sa relation client en tenant compte du parcours du client en ligne ✓ Réaliser une veille concurrentielle en ligne ✓ Réaliser des opérations commerciales en ligne ✓ Assurer la promotion des solutions et services s'appuyant sur les outils digitaux ✓ Contribution à la dynamique d'amélioration continue et à l'innovation sur les services (remontées d'information, « test and learn », ...)
Part croissante de la donnée client et hybridation « commerce / marketing »
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analyser les données techniques issues du matériel (suivi des temps de fonctionnement des matériels, identification des axes pour optimiser son utilisation, ...) et des données émanant des autres services de l'entreprise (atelier, magasin, ...), ✓ Alimenter les systèmes d'informations avec de la donnée client (identifier les enjeux, les usages) en documentant les visites clients par des commentaires qualitatifs (compréhension de la criticité de l'information, meilleure documentation des contacts clients) ✓ Analyser les données disponibles sur les clients pour anticiper / adapter / personnaliser les propositions commerciales

Management de l'activité : évolution de l'activité du management intermédiaire

Évolution du mode de management des équipes
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fidéliser, dynamiser, favoriser la cohésion d'équipe, le développement des compétences pour faire face à la plus forte volatilité des générations qui arrivent
Rôle essentiel d'accompagnement au changement
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accompagner l'équipe dans l'évolution de ses activités : montée et complexification du conseil technique, part croissante de la donnée (renseignement des systèmes d'informations, partage de la donnée client, diversification des canaux de distribution, décloisonnement, hausse du travail en équipe, meilleure anticipation des besoins clients, ...)
Part croissante de la donnée client - hybridation marketing / commercial
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analyser les données clients et les données techniques pour orienter plus finement la prospection et les offres commerciales (volume de données clients plus important, analyse des usages, articulation avec analyse de la donnée technique, ...) ✓ Concevoir une offre de services plus personnalisée ✓ Piloter des opérations de marketing direct

Logistique/Magasin

Domaine	Liste des certifications éligibles à la Pro-A	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
Logistique / Magasin, secteurs agricoles et construction/ maintenance	CQP « Magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipement des matériels de parcs et jardins »	<p>En cours ou à court terme, on observe que :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les outils digitaux permettent de gérer plus finement une fonction approvisionnement qui devient stratégique (le magasin est un centre de profit dont les résultats peuvent être variables en fonction des performances des magasiniers), Le développement des offres concurrentes en ligne (pure-players, constructeurs et fournisseurs, ...) nécessite de travailler plus finement les avantages concurrentiels de l'entreprise et de valoriser plus fortement l'articulation avec l'atelier (enjeu de fidélisation des clients), Les activités commerciales prennent de l'importance dans l'activité du magasin et peuvent s'exercer y compris hors magasin <p>A moyen / long terme, les tendances pourraient s'orienter vers :</p> <ul style="list-style-type: none"> Un développement de la relation client à distance (déploiement des offres en ligne, conseil client à distance, ...), Un développement de la création de plateformes logistiques pour la centralisation de la commande et le stockage des pièces, à la faveur du phénomène de concentration à l'œuvre dans la branche, voire des solutions mutualisées entre plusieurs entreprises ou sites intégrant également les achats, voire la préparation des matériels.

Zoom sur l'évolution du métier de magasinier – vendeur

Une fonction approvisionnements qui devient stratégique
✓ Renforcement des capacités à prendre en compte les impacts économiques des approvisionnements et à rechercher la solution optimale pour le client en termes de coûts, de délais et de qualité
Une attention renforcée sur le conseil technique, avantage concurrentiel incontournable
✓ Assurer un conseil technique performant sur des matériels de plus en plus sophistiqués, en articulation avec l'atelier
Diversification des canaux de distribution et montée de la relation client à distance
✓ Exploiter les outils digitaux, dont les outils de vente en ligne pour communiquer efficacement avec les clients et pousser des offres adaptées
✓ Réaliser une veille concurrentielle en ligne
Part croissante de la donnée client
✓ Alimenter les systèmes d'informations avec de la donnée client (identifier les enjeux, les usages) en documentant les contacts clients par des commentaires qualitatifs (compréhension de la criticité de l'information, meilleure documentation des contacts clients)
✓ Analyser les données disponibles sur les clients pour anticiper / adapter / personnaliser les propositions commerciales