

Accord du 5 novembre 2024

relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels

NOR : ASET2450981M

IDCC : 3220

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

FNSCHLM ;

FOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT SP ;

FSPSS FO ;

CFDT Interco,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite du rapprochement des conventions collectives des offices publics de l'habitat et des Coop'HLM qui a abouti à la création de la nouvelle branche des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (OPCHS), les partenaires sociaux de la branche professionnelle des OPCHS ont souhaité aborder en priorité le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) dans notre secteur d'activité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent donner les orientations d'une politique de GEPP à l'échelle de la branche dans l'optique de répondre au mieux aux besoins en compétences des organismes et de favoriser les évolutions professionnelles ainsi que la sécurisation des parcours de l'ensemble des salariés. Les organismes doivent s'inscrire dans ce cadre pour mener ou poursuivre leur propre politique de GEPP en lien avec leurs spécificités et leur stratégie. Celle-ci passe, le cas échéant, par la négociation collective pour les organismes soumis légalement à cette obligation.

S'agissant des offices publics de l'habitat, au travers des données du rapport de branche, on constate une tendance à la réduction du nombre d'offices, qui s'est sensiblement accélérée à la suite de l'application des dispositions de la loi Élan du 23 novembre 2018 qui a renforcé l'injonction faite aux acteurs du secteur de se regrouper (définition d'un seuil minimum de 12 000 logements en deçà duquel le bailleur ne peut rester autonome, sauf exception...). En conséquence,

la taille moyenne des offices se rapproche de 235 collaborateurs par structure en 2023 contre 179 en 2012. En termes de parc de logements gérés, la taille moyenne des offices est passée de 8 700 en 2012 à 12 500 en 2023. L'évolution du tissu des offices a également été marquée par une évolution des rattachements administratifs, avec notamment la création des métropoles, le développement des intercommunalités et plus spécifiquement la mise en place des établissements publics territoriaux (EPT) sur l'Île-de-France (région qui concentre une très grande partie du patrimoine des offices avec une myriade d'OPH de toutes tailles). L'augmentation de la dimension moyenne des offices a partiellement contrebalancé la réduction du nombre d'offices dans l'évolution du parc de logements gérés. Ainsi, sur l'ensemble de la période 2012-2023, le parc de logements gérés n'a reculé que de 4 %. Conséquence de la recomposition des structures de la branche, les personnels des offices sont désormais davantage représentés dans des structures plus importantes : 55 % des personnels travaillent dans des offices de plus de 300 en 2023 contre 43 % en 2012.

Les offices employaient 42 016 personnes en 2023. La grande majorité des salariés (88,3 %) est employée en contrat de droit privé. Une part encore significative du personnel (11,7 %) est agent de la fonction publique territoriale (FPT). La part des agents de la FPT dans les effectifs continue de reculer en raison des départs progressifs à la retraite de ces agents qui ne sont plus contrebalancés par de nouvelles entrées dans cette catégorie du personnel depuis 2007. En effet, le recrutement dans les offices suit désormais les règles spécifiques issues du décret du 8 juin 2011, de la convention collective nationale des OPCHS et du code du travail.

S'agissant des Coop'HLM, l'on constate une évolution forte du nombre de salariés, également due aux rapprochements d'organismes survenus à la suite de la loi Élan (avec 3 303 salariés en 2023 soit plus du double du nombre de salariés en 5 ans). Toutefois, malgré ces évolutions, les coopératives restent en majorité des organismes de petite taille avec 53 % d'entre elles qui ont moins de 11 salariés (sur la base des coopératives ayant des salariés et appliquant la convention collective en vigueur).

Afin de prendre en compte les évolutions démographiques actuelles, et d'autres telles que la transition énergétique, la digitalisation de certains services, tout en garantissant un service de qualité au bénéfice des locataires et des accédants à la propriété, et de l'intérêt général, les organismes doivent anticiper et accompagner les évolutions des métiers et compétences au sein des équipes dans le contexte propre à leur secteur d'activité.

Chapitre 1^{er} La démarche de GEPP dans la branche des OPCHS

Article 1^{er} | Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels travaillant au sein de la branche des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (IDCC 3220).

Ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement de celles prévues par le chapitre III, sous-chapitre IV de la convention collective nationale des OPCHS en matière de GEPP qui précisent les principes généraux de cette démarche au sein de la branche, à savoir :

- la définition et les finalités de la GEPP ;
- les contours de l'obligation de négocier ;
- les outils de la formation pour la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les parties signataires s'accordent sur le fait de remettre à jour les dispositions de la convention collective nationale afin de les mettre en conformité avec les dispositions du présent accord dans le cadre d'un futur avenant de mise à jour.

Ces dispositions s'appliquent, dans le prolongement de la fusion, à l'ensemble des organismes relevant du champ d'application de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (OPCHS).

Article 2 | Les objectifs de l'accord de GEPP de branche

Le présent accord vise à définir les principes, les actions et les objectifs de la branche en matière de GEPP.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent :

- mettre à disposition des organismes de la branche des éléments de prospective et d'informations sur les évolutions économiques, démographiques, réglementaires et technologiques du secteur permettant d'identifier les facteurs de changement structurants pour l'emploi ou les métiers de la branche ;
- partager le diagnostic des besoins en qualifications et compétences selon les évolutions prévisibles des métiers, et l'identification des métiers sensibles ;
- inciter les organismes de la branche, y compris ceux non soumis à l'obligation légale de négociation, à initier des démarches de GEPP ;
- permettre aux organismes de s'appuyer sur les outils, méthodes et formations adaptés aux caractéristiques des organismes, pour décliner une démarche de GEPP adéquate à son contexte et à son niveau d'avancement sur cette thématique ;
- mettre en place un suivi des actions mises en œuvre et la diffusion des bonnes pratiques.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est essentiel de s'appuyer sur les travaux existants (cf. annexe 1) et à venir au sein des instances de la branche et pourront, à cet effet, avoir recours à l'appui méthodologique et financier de l'OPCO Uniformation. Ils s'engagent à s'articuler avec les travaux pilotés par la CPNEF et l'observatoire des métiers et des qualifications sur les éléments de prospective liés aux métiers de la branche, identifier les métiers en tension ou en évolution, afin d'éclairer les besoins de formation des organismes et leur priorisation.

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place une démarche prospective régulière au niveau de la branche permettant aux différents acteurs de cette dernière d'éclairer et d'accompagner les organismes dans la gestion de l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels des personnels, notamment en s'appuyant sur des études.

Article 3 | Les démarches GEPP dans les organismes et leurs enjeux

Au sein des organismes, la GEPP est une démarche à court ou moyen terme consistant à anticiper et à évaluer les écarts entre les besoins futurs en matière d'emplois et les compétences et les qualifications actuelles des personnels en vue d'élaborer un plan d'action et de mobiliser les moyens appropriés permettant d'adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs. Cette démarche est propre à chaque organisme : elle doit tenir compte, outre des évolutions économiques, technologiques, écologiques, de la spécificité de l'organisme tant en termes d'activité, d'effectif que de stratégie.

Il s'agit pour chaque organisme de prendre des engagements, sur la base des informations diffusées et partagées en CSE ou à l'occasion des négociations annuelles obligatoires, sur la situation de l'emploi, selon les orientations stratégiques et les projets structurants. Dans la mesure du possible ces engagements doivent se traduire par des objectifs ou indicateurs concrets, afin d'en assurer le suivi.

Dans le cadre de ces démarches de GEPP, les organismes veillent à :

- analyser le turn-over ;
- assurer le maintien de l'employabilité des personnels ;

- prévenir les situations qui pourraient aboutir à des déclarations d’inaptitude ;
- définir des parcours de mobilité professionnelle ;
- favoriser le respect des dispositions réglementaires en matière de formation professionnelle, d’égalité professionnelle homme/femme, d’insertion professionnelle, notamment en ce qui concernerait, le cas échéant, l’emploi des seniors, ainsi que les situations de handicap ; optimiser les recrutements et l’intégration des nouveaux entrants ;
- améliorer les pratiques de gestion des emplois et des compétences ;
- faciliter l’accès aux actions de formation nécessaires ;
- intégrer les enjeux de la transition écologique et urbanistique pour les activités des entreprises et les compétences du personnel.

Les partenaires sociaux de la branche identifient différents enjeux dans le cadre de la GEPP au sein de la branche et en particulier :

- l’intégration des jeunes et le développement de l’apprentissage ;
- la transmission des savoirs et compétences ;
- l’amélioration de l’intégration des personnels, leur fidélisation et leur épanouissement ;
- la dynamisation de la formation, l’évolution professionnelle des personnels en proposant des perspectives et opportunités aux personnes concernées par la reconversion et le maintien des compétences pour les seniors ;
- l’accompagnement et la sécurisation des parcours professionnels, en développant la qualification des personnels.

Les signataires invitent les organismes à déployer des démarches de GEPP en fonction de leurs besoins.

Chapitre 2 Acteurs de la GEPP au sein de la branche

Article 1^{er} | Rôle des instances paritaires de branche

La définition et le pilotage de la démarche de GEPP au sein de la branche s’appuie sur l’ensemble des instances paritaires de la branche selon leurs compétences spécifiques : la CPPNI et l’observatoire de la négociation collective, la CPNEF et l’observatoire des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux soulignent plus particulièrement le rôle de la CPNEF en matière de GEPP en tant qu’instance de la branche en charge de l’emploi, de la formation professionnelle et du développement des compétences ainsi que de son émanation qu’est l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil paritaire qui, par les études qu’il mène, met à disposition des organismes de logement social des informations, comme un centre de ressources, de connaissance et d’analyse permettant à la branche de conduire une politique en matière de gestion des emplois et parcours professionnels.

Article 2 | Rôle de l’OPCO

L’opérateur de compétences (OPCO) de la cohésion sociale Uniformation, désigné par la branche, lui apporte un appui, conformément à ses missions pour :

- promouvoir l’alternance et assurer le financement des contrats d’apprentissage et de professionnalisation selon les niveaux de prise en charge fixé par la branche, après validation par France compétence ;
- assurer le financement des actions de reconversion ou de promotion par l’alternance (Pro–A) ;

- apporter un soutien technique à la branche pour :
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
 - construire sa politique en matière de GEPP et l'accompagner dans la mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- assurer un service de proximité auprès des organismes de moins de 300 salariés en particulier, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des personnels à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces organismes dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus largement dans le déploiement des stratégies de GEPP et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des organismes ;
- contribuer au financement des études réalisées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 3 | Rôle des organismes de la branche

Le niveau pertinent de la mise en œuvre opérationnelle d'une démarche de GEPP est celui de l'organisme. Les partenaires sociaux rappellent qu'il s'agit d'un thème de négociation périodique obligatoire, au moins une fois tous les quatre ans, dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés (code du travail, art. L. 2242-2) ayant des délégués syndicaux.

Les organismes non soumis à l'obligation légale de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels sont encouragés à engager des négociations locales lorsqu'ils sont concernés par des projets impactant les emplois, les compétences ou les effectifs (tel que des fusions d'organismes, transfert d'activité ou de personnel...).

Quel que soit leur taille, les organismes de la branche sont encouragés à engager des démarches de GEPP, notamment par la négociation collective. Celles-ci doivent être menées en articulation avec les consultations du CSE sur les orientations stratégiques de l'organisme et s'appuyer sur les ressources de la branche. Les organismes de la branche veillent à ce que le personnel dispose également d'une information sur la gestion des emplois et des parcours professionnels car elle constitue aussi un outil pour leur permettre d'aborder leurs parcours professionnels, dans l'objectif de développer, d'adapter leurs compétences et de sécuriser leur parcours professionnel au sein de l'organisme ou dans le cadre de leur projet professionnel.

Chapitre 3 Accompagner l'évolution des métiers et des compétences au sein de la branche

Article 1^{er} | Identifier et anticiper les grandes évolutions au niveau des métiers

Afin d'accompagner les organismes de la branche dans le déploiement de leur gestion des emplois et des parcours professionnels, ceux-ci peuvent s'appuyer sur les travaux réalisés sur cette thématique par la fédération des OPH, la fédération des Coop'HLM et l'union sociale pour l'habitat (listés en annexe 1 du présent accord).

Plusieurs études récentes engagées et réalisées dans chacune des branches professionnelles préexistantes à la fusion et, plus largement, au sein du secteur du logement social, permettent d'ores et déjà de tracer quelques orientations à partir des enjeux associés aux métiers et emplois :

- renforcer la relation avec les locataires et les accédants à la propriété en vue d'améliorer la qualité des services rendus ;
- renforcer la technicité, les connaissances et les qualifications des personnels ;

- renforcer les fonctions d’encadrement, notamment intermédiaire ;
- adapter les méthodes de production et de gestion à la réglementation en cours et à venir ;
- intégrer les conséquences des choix effectués en termes de solutions technologiques et notamment d’intégration du numérique dans les processus de production et de gestion des organismes.

Compte tenu du rôle de l’observatoire des métiers de la branche en matière de veille relative aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique (art. L. 2241-12 du code du travail) et suivant l’objectif de mixité des métiers, les partenaires sociaux souhaite lui confier la réalisation de deux études sur le thème de la GEPP.

Les partenaires sociaux considèrent que pour faciliter le déploiement des démarches de GEPP au niveau des organismes, il est essentiel de partager un bilan au niveau de la branche permettant d’anticiper les évolutions des métiers et compétences. Dans ce cadre, l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche s’est vu confier la réalisation de deux études en lien avec la GEPP. Celles-ci devront permettre d’anticiper les évolutions prévisibles des emplois au sein du secteur en tenant compte des mutations professionnelles, technologiques, sectorielles ainsi que celles liées aux enjeux associés à la transition écologique, énergétique, numérique et à l’objectif de mixité des métiers et déterminer les outils de branche pouvant être mis en œuvre en la matière.

Ces études viendront compléter les études déjà réalisées (cf. annexe 1) et constitueront la base de la démarche de GEPP au niveau de la branche. Elle aura notamment pour objectifs de :

- réaliser un diagnostic prospectif à horizon 2030 des besoins en qualifications et compétences selon les évolutions prévisibles des missions et contenu des métiers (tendances d’évolutions économiques, démographiques, réglementaires, technologiques, numériques, de transition écologique et prenant en compte le sujet de la mixité des métiers). Ce diagnostic devra permettre aux organismes d’identifier et de s’approprier les facteurs de changement structurants à venir et de les hiérarchiser ;
- identifier les typologies de métiers ;
- évaluer la nécessité d’adapter/de décliner au sein de la branche le référentiel métiers de l’union sociale pour l’habitat et celui des Coop’HLM permettant l’identification de passerelles entre les métiers pour favoriser l’employabilité, la mobilité et faciliter la promotion interne ;
- identifier les axes prioritaires de branche en matière de formation, d’alternance et de certification professionnelle ;
- proposer les outils de branche à développer pour soutenir la démarche utilement dans les organismes.

Article 2 | Développer les compétences et les passerelles entre les métiers

Maintien et développement des compétences

En réponse à des problématiques d’emploi identifiées dans la branche (difficulté de recrutement, attractivité, renouvellement de certains métiers, prise en compte des évolutions sociétales, écologiques...), les partenaires sociaux considèrent que le maintien et le développement des compétences sont essentiels tout au long de la vie professionnelle.

Le rôle des compétences transversales doit également être appréhendé dans le cadre du développement des compétences au sein des organismes et notamment :

- de compétences managériales et de coopération indispensables pour encadrer d’autres personnels dans des conditions optimales d’efficacité et de bien-être au travail, en présentiel et/ou en télétravail ;

- de la capacité à travailler en équipe ou en réseau ;
- de la capacité à conduire des projets collaboratifs dont les frontières peuvent dépasser celles de sa propre organisation, ce qui est notamment le cas lorsqu’il s’agit d’actions engagées avec les autres parties prenantes.

Les partenaires sociaux rappellent également aux organismes les dispositions du chapitre VIII de la CCN des organismes publics et coopératifs de l’habitat social, portant sur la formation professionnelle et notamment celles relatives :

- à l’entretien professionnel en ce qu’il constitue une étape clé de la gestion des parcours professionnel du personnel et du développement de leurs compétences. Celui-ci permet notamment d’aborder le projet professionnel, les éventuels souhaits de mobilité interne et le cas échéant les besoins de formation ;
- au plan de développement des compétences, qui permet notamment aux personnels de suivre des actions formatives à l’initiative de l’employeur et d’entreprendre des bilans de compétence et de validations des acquis (VAE) et qui constitue un outil de la stratégie de développement et de qualification des organismes ;
- aux différents outils que sont le compte personnel de formation (CPF), la préparation opérationnel à l’emploi (POE), la Validation des acquis de l’expérience (VAE), le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Passerelles entre les métiers

Le développement et l’encouragement des passerelles entre les métiers est un axe important pour la branche. Ce développement de passerelles peut s’appuyer sur les certificats de qualification professionnelle, les parcours de branche, les certifications professionnelles. Il est de nature à faciliter les mobilités professionnelles. En effet, les compétences nécessaires y sont définies à partir des activités des métiers et regroupées en blocs de compétences qui peuvent être spécifiques à une certification ou communs à plusieurs d’entre elles. Cette construction permet de proposer des formations sur mesure, répondant rapidement aux évolutions des carrières professionnelles ainsi qu’aux transformations de l’emploi.

Certificats de qualification professionnelle

Les branches professionnelles ont la possibilité de bâtir leurs propres cursus qualifiants par la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui permettent de certifier et de développer les compétences des personnels pour satisfaire certains besoins en compétences propres à leurs organismes. Elles peuvent également s’associer entre elles pour mettre en place des certifications communes les CQP interbranches (CQPI) ou confier à une structure *ad hoc* le rôle d’organisme certificateur pour le compte de la branche. Elles ont également la possibilité de construire des certifications à inscrire au répertoire spécifique, au RNCP, titres professionnels.

L’intérêt de cette démarche est qu’elle permet d’accompagner, d’une part les personnels en poste, en sécurisant leurs parcours professionnels et/ou développant leurs compétences dans le cadre d’une mobilité professionnelle, et d’autre part les nouveaux entrants, en assurant l’acquisition des compétences spécifiques au secteur.

À ce titre, la CPNEF pourra se voir confier des travaux afin d’appréhender dans quelle mesure il est pertinent de développer des certifications de branches spécifiques aux OPCHS ou en lien avec d’autres branches ayant des proximités de métiers.

Fond conventionnel de branche

Dans le cadre du travail paritaire en cours relatif aux orientations du fonds conventionnel de formation, les partenaires sociaux souhaitent engager une réflexion quant à d’éventuelles actions de formations, visant à soutenir les démarches de GEPP des organismes. Les parte-

naires sociaux considèrent que ce travail devra permettre de déterminer dans quelle mesure et selon quelles modalités, au regard des constats des études préalables, le fonds conventionnel de formation de branche pourra être mobilisé, via par exemple la fixation d'orientations et priorités en matière de politique de formation de branche.

Article 3 | Diffusion d'outils d'accompagnement aux organismes de la branche et des bonnes pratiques

La branche des OPCHS regroupe des organismes de dimensions différentes et souhaite créer un cadre facilitant à la mise en œuvre des démarches de GEPP en proposant des outils et des méthodes pour aider et soutenir les partenaires locaux dans leur appréhension.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de diffuser les productions de la branche le plus largement possible au personnel et aux organismes, afin qu'ils puissent avoir un impact positif sur les stratégies de GEPP de tous les organismes de la branche. Ils s'engagent donc à communiquer ces éléments via leurs canaux de communication respectifs afin de leur garantir une visibilité optimisée. À ce titre, une liste de ressources utiles aux organismes en matière de GEPP figure en annexe au présent accord (annexe 1).

Ces outils constituent un support pour favoriser la mise en place et accélérer le déploiement de politiques de GEPP au sein des organismes. Ils ont vocation à servir la mise en place d'actions concrètes dans tous les organismes de la branche afin de garantir une gestion cohérente et efficace des compétences et la sécurisation des parcours professionnels des personnels.

Ces données et outils doivent permettre aux organismes de mener une politique de GEPP, quelle que soit leur taille, tout en l'adaptant aux spécificités de leurs organisations, et au personnel d'anticiper les besoins en compétences et en qualifications, la mise en œuvre de passerelles métiers et des parcours professionnels maîtrisés.

Les partenaires sociaux rappellent aux organismes de la branche la possibilité de solliciter les services d'accompagnement spécifique proposés par l'OPCO Unifformation tels que le diagnostic Zoom RH, qui a pour objectif d'analyser les évolutions en cours et leur impact sur l'emploi en matière de ressources humaines au sein des structures. Il s'agit d'identifier les compétences et les qualifications actuelles des personnels et de repérer, en particulier, les fonctions sensibles et les personnels susceptibles d'être fragilisés dans l'emploi. L'accompagnement consiste à analyser et définir les besoins en termes de ressources humaines et aider à mettre en place les projets de formation professionnelle.

S'agissant des structures de moins de 250 salariés, il est rappelé également la possibilité de bénéficier de l'aide d'un conseil extérieur à l'organisme pour l'élaboration d'un dispositif de GEPP avec une participation financière de l'État dans le cadre de la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH). Cette prestation est spécifiquement conçue pour répondre aux besoins des plus petits organismes et vise à les accompagner dans le développement de leur gestion des ressources humaines.

Les fédérations s'engagent à :

- promouvoir les dispositifs d'accompagnement proposés par l'OPCO Unifformation aux organismes ;
- diffuser largement les outils et méthodes en matière de GEPP créés en tant que de besoin, suivant les résultats des études évoquées à l'article 1^{er} du chapitre 3 du présent accord ;
- envisager les modalités selon lesquelles elles pourront participer à la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques en matière de GEPP, sur leurs sites internet respectifs, via les canaux de diffusions auprès des acteurs des ressources humaines ou la création d'un réseau des porteurs des politiques GEPP.

Article 1^{er} | *Attirer, intégrer et insérer*

La promotion des métiers et l'attractivité de la branche

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent participer activement à la promotion des métiers auprès de tous et plus particulièrement des jeunes afin d'attirer, sur le moyen et long terme, les jeunes dans les filières de formation initiale à nos métiers. Ces actions visent notamment à prévenir tout déséquilibre excessif de la pyramide des âges au sein des organismes et de la branche, et à attirer les talents. Elles participent à l'amélioration de l'attractivité des organismes du secteur.

Ce travail s'effectuera en lien avec tous les partenaires et pourra mobiliser notamment les ressources dédiées à la promotion des métiers disponibles auprès de l'opérateur de compétences Uniformation. Cette communication pourra cibler plus spécifiquement certains métiers en tant que de besoin au regard des résultats des études mentionnées à l'article 1^{er} du chapitre 3 du présent accord.

Les partenaires sociaux de la branche poursuivront leur politique de promotion des métiers auprès du grand public et en collaboration avec les organismes du secteur à travers la participation à des forums, des salons ou le développement de partenariats auprès d'acteurs institutionnels ou de la formation initiale (école, CFA...). Des outils de communication sont disponibles également sur le site de l'USH tels que le Vademecum du logement social (en cours de finalisation) qui vise à faire connaître et promouvoir les métiers du logement social auprès des partenaires, des écoles et notamment auprès des conseillers d'orientation.

L'accueil d'élèves stagiaires est également une voie pour permettre la découverte des métiers du logement social aux jeunes générations et leur permettre de s'ouvrir à d'autres aspirations professionnelles futures. En accueillant des stagiaires, les organismes peuvent mettre en valeur la diversité des métiers et favoriser l'attractivité de notre secteur d'activité.

L'insertion des jeunes et le développement de l'alternance

L'accueil et la professionnalisation des jeunes dans la perspective notamment du renouvellement des générations est un axe important pour les années à venir.

L'accueil et l'insertion des jeunes reposent notamment sur une démarche de transmission des missions et valeurs du logement social aux jeunes accueillis dans les organismes dans le cadre de stages et de contrats en alternance. Elle peut s'appuyer sur des supports pédagogiques qui peuvent être transmis aux élèves, étudiants, conseillers d'orientations et enseignants dans le cadre de partenariats avec les écoles.

Le développement de l'apprentissage et de l'alternance est encouragé par la branche. Les partenaires sociaux rappellent les engagements pris au sein de la convention collective (chapitre VIII – V) en matière d'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage au sein de la branche, et les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage ainsi qu'au tuteur et maître d'apprentissage.

Afin de favoriser le déploiement de l'alternance, les partenaires sociaux souhaitent organiser en lien avec l'OPCO une campagne d'information à destination des organismes pour leur préciser les modalités de financement (formations, tuteurs, coûts, etc.) existants dans ce cadre.

Les organismes sont également invités à s'inspirer des bonnes pratiques suivantes, en tenant compte du rôle essentiel du tuteur en tant qu'appui à l'alternant :

- l'accueil et l'intégration de l'alternant sont préparés et facilités par le tuteur ;
- les rôles des différentes personnes de l'organisme en relation avec l'alternant sont définis et communiqué avec les intéressés ;
- un parcours individualisé pour l'alternant est construit en fonction des savoir-faire, des expériences et connaissances à transmettre, il est adapté aux besoins de l'alternant et de la formation théorique qu'il suit, en lien avec le centre de formation. L'intérêt des situations de travail en termes d'apprentissage est anticipé en fonction des objectifs ;
- ce parcours fait l'objet d'un suivi et d'entretiens réguliers conduits par le tuteur en lien avec le centre de formation, étant précisé que des ajustements peuvent être proposés afin de veiller à la bonne progression et l'acquisition des compétences.

La Fabrique, centre de formation pour apprentis (CFA), porté par la FOPH et dédié aux métiers de l'habitat social, peut également être mobilisée par les organismes. Elle a pour mission d'accompagner les bailleurs sociaux pour trouver et former les futurs talents du secteur par le recrutement en alternance.

L'intégration des nouveaux entrants

La période d'intégration dans un nouveau poste, en tant que phase d'apprentissage progressif, doit être facilitée et accélérée par un dispositif d'intégration efficient au sein des organismes. Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'une attention toute particulière doit être portée à cette période qui est l'occasion :

- pour le nouvel entrant de se familiariser avec les valeurs de l'organisme et du secteur du logement social plus généralement, de comprendre le fonctionnement de l'organisme et sa mission au sein de celui-ci ;
- pour l'organisme d'organiser des activités et missions qui permettent de valider l'adéquation entre les compétences du nouvel embauché et celles attendus pour occuper l'emploi.

L'élaboration d'un processus d'intégration structuré permet d'accompagner et d'accélérer l'adaptation du nouvel embauché à ce nouvel environnement, aux méthodes de travail, à la culture de l'organisme et son intégration dans l'équipe. Dans le cadre de la conception de ce processus, il est important de veiller à bien déterminer les rôles et missions de chacun dans l'accueil et l'intégration du nouvel embauché. À ce titre, le rôle du manager est essentiel pour intégrer au mieux le nouvel arrivant avec qui un lien privilégié doit être noué.

Pour construire leurs parcours les organismes peuvent notamment s'appuyer sur certaines pratiques telles que :

- concevoir un ensemble d'outils favorisant l'intégration tels que : livret d'accueil, présentation du nouvel arrivant à l'ensemble du personnel, parcours d'intégration en plusieurs étapes, mise en place d'un tutorat, séminaire d'intégration, fiche de suivi de la période d'essai, grille d'évaluation des compétences, entretien de fin de période d'essai, rapport d'étonnement... ;
- communiquer et former tous les acteurs impliqués (managers, tuteurs...) sur le processus d'intégration et les outils ;
- veiller à organiser des entretiens de suivi tout au long de la période d'essai et à faire des retours au nouvel entrant de manière régulière sur ses actions et son investissement.

La construction du parcours d'intégration doit être adaptée en fonction de la taille de la structure.

Les partenaires sociaux considèrent que l'intégration doit se concevoir plus largement que la seule période d'essai et qu'elle se poursuit au-delà de celle-ci. L'intégration réussie peut en effet constituer un facteur de fidélisation important pour les nouveaux embauchés.

Tout au long de la carrière

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, l'entretien professionnel se tient tous les trois ans et s'adresse à tous les personnels, quel que soit le contrat de travail, dès lors qu'ils ont au moins deux ans d'ancienneté. Tous les 6 ans cet entretien s'accompagne d'un état des lieux récapitulatif du parcours. Il est également rappelé qu'un entretien professionnel doit également être systématiquement proposé à tout collaborateur qui reprend son activité après une interruption due à un congé de maternité, parental ou un congé d'adoption, un congé de proche aidant, un congé sabbatique, un arrêt maladie de plus de 6 mois, etc.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échanges qui doit permettre d'aborder le projet professionnel, les souhaits de mobilité interne et les éventuels besoins de formation du personnel. L'entretien professionnel est également l'occasion d'aborder le besoin éventuel en formation dans une optique d'adaptation aux éventuelles évolutions du métier occupé ou le souhait de mobilité ou de transition professionnelle et les modalités d'accompagnement de celle-ci. Cet échange est l'occasion d'offrir une meilleure visibilité des évolutions de carrière ouvertes aux personnels afin de pouvoir entrer dans une démarche de co-construction du parcours professionnel entre le collaborateur et l'organisme.

Afin que cet entretien permette de faire émerger un projet professionnel, et les moyens de le mettre en œuvre, il est essentiel que les finalités de cet entretien soient bien comprises de l'ensemble des parties prenantes : la personne qui mène l'entretien et le collaborateur.

Il est ainsi important de veiller à la bonne information du personnel et de la personne amenée à réaliser les entretiens, notamment sur :

- la politique en matière de GEPP de l'organisme et les évolutions des métiers et passerelles entre ceux-ci. Pour cela les organismes sont invités à s'appuyer sur les ressources existantes au niveau de la branche, recensées en annexe du présent accord, ainsi que sur les études qui seront engagées par la branche sur ces thématiques à l'avenir ;
- les dispositifs qui doivent être présentés aux personnels, à savoir le compte personnel de formation (CPF) et le CPF de transition, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le recours possible au conseil en évolution professionnelle (CEP) ainsi que leurs conditions de mise en œuvre et de financement.

En fin de carrière

Pour les personnels en fin de carrière, l'entretien professionnel sera également l'occasion d'aborder le besoin éventuel en formation dans une optique d'adaptation aux éventuelles évolutions du métier occupé ou le souhait de mobilité ou de transition professionnelle et les modalités d'accompagnement de celle-ci. Cet échange est l'occasion d'offrir une meilleure visibilité des évolutions de carrière afin de pouvoir entrer dans une démarche de co-construction du parcours professionnel. Il est souhaitable que cet entretien fasse l'objet d'un compte rendu contenant les préconisations éventuelles.

Pour les personnels, proches d'un départ à la retraite, la retraite peut être vécue comme un bouleversement très intense, il est donc intéressant d'aborder le sujet lors de l'entretien professionnel. Il est également possible au sein des organismes de proposer des entretiens spécifiques avec les services ressources humaines, ou le responsable hiérarchique qui ont pour objet l'information, la préparation et l'accompagnement du départ à la retraite. À l'occasion de cet entretien, le collaborateur et l'employeur peuvent échanger sur les étapes du départ à la retraite, et l'employeur informe sur les éventuels dispositifs sur l'aménagement de la fin de carrière susceptibles d'être en vigueur dans l'organisme et auxquels le personnel serait éligible.

L'information du personnel sur les actions spécifiques proposées en fin de carrière dans leur organisme est de nature à faciliter leur mobilisation par les collaborateurs, aussi la communication et l'accompagnement sur cette thématique est essentielle.

Article 3 | La prise en compte de la gestion des âges

Conséquence de l'allongement des carrières, les personnels de 51 ans et plus représentent 40,5 % des effectifs des offices en 2023 et 34 % dans les Coop'HLM. La part des effectifs de 56 ans et plus continue de progresser : ces personnels représentent 23,4 % des personnels des offices en 2023 et 14 % dans les Coop'HLM. Les organismes de la branche sont invités à envisager les modalités les plus adaptées afin de favoriser le maintien en emploi dans le contexte de l'allongement des carrières et notamment de sensibiliser les managers à cet enjeu. Les partenaires sociaux considèrent à ce titre qu'il est important de former les managers et services RH à la gestion des âges, au management intergénérationnel, à la prévention de l'usure professionnelle et à l'accompagnement aux évolutions des organisations du travail.

Les organismes devront veiller particulièrement à l'accompagnement au développement des compétences des personnels en vue de renforcer l'employabilité, notamment par rapport à certaines évolutions considérées comme stratégiques pour la branche et pour les organismes (développement durable, nouvelles pratiques de maîtrise d'ouvrage sociale, qualité de service, relations avec de nouveaux publics...).

Les employeurs de la branche sont incités à dialoguer avec les représentants du personnel sur les actions spécifiques pouvant être mises en œuvre.

Les partenaires sociaux invitent les organismes à envisager notamment des actions telles que :

- veiller à offrir des opportunités professionnelles tout au long de la vie professionnelle et à recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière ;
- proposer des diagnostics ergonomiques des postes de travail et prévenir l'usure professionnelle ;
- favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations en mettant en place des dispositifs dédiés et en favorisant toutes initiatives mettant en avant les échanges intergénérationnels (tel qu'évoqué à l'article 4 du présent chapitre) ;
- valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, afin de permettre à chacun de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite ;
- accompagner et soutenir les collaborateurs et collaboratrices aidants ;
- mettre en place des dispositifs d'aménagement de la fin de carrière (dispositifs de pré-retraite, retraite progressive, temps partiel retraite, bilan de retraite individuel...) ;
- proposer des formations à la préparation du départ en retraite ;
- sensibiliser les RH et managers à la gestion des âges et au management intergénérationnel.

Article 4 | La transmission des savoirs et des compétences

En parallèle de la nécessaire prise en compte de la gestion active des seniors dans les politiques de ressources humaines, les partenaires sociaux reconnaissent également la valeur de la transmission des savoirs entre générations.

La transmission des savoirs et des compétences entre les collaborateurs est essentielle, et la présence de plusieurs générations un atout pour le transfert de connaissances.

Ce transfert peut s'appuyer sur l'accompagnement tutoral vis-à-vis des plus jeunes, et sur d'autres dispositifs tels que le mentorat, des binômes d'échanges de compétences ou l'identification de référents dans certains domaines. La transmission de connaissances peut également

se faire sous la forme de mentorat inversé entre les collaborateurs plus récemment entrés dans l'organisme vis-à-vis de collaborateurs plus expérimentés pour de la mise à jour de connaissances ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Les organismes s'engagent à promouvoir ces dispositifs, en s'attachant au principe du volontariat, et, le cas échéant, à les prendre en compte dans l'évaluation individuelle des personnels et les reconnaître dans le cadre de leurs parcours professionnels.

L'organisation de cette transmission est formalisée par un entretien entre le mentor/tuteur/référent et son manager permettant notamment d'organiser l'exercice de cette mission, déterminer le temps qui est consacré. Les partenaires sociaux incitent les organismes de la branche à valoriser ces missions.

Article 5 | *Le parcours professionnel des personnels disposant d'un mandat syndical*

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement au fait qu'aucun collaborateur ni collaboratrice exerçant des fonctions au sein des instances représentatives du personnel ou des fonctions syndicales ne puissent voir son évolution professionnelle entravée pour ces raisons.

Afin d'assurer les meilleures conditions d'exercice des fonctions des représentants du personnel et des représentants syndicaux, les services des ressources humaines des organismes de la branche, en lien avec l'encadrement, informent les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux ou les titulaires d'un mandat syndical de la possibilité de bénéficier, à leur demande, d'un entretien au début de leur mandat, et le cas échéant, la réalisation d'un entretien à la fin de leurs fonctions représentatives ou syndicales, conformément aux dispositions du code du travail (code du travail, art. L. 2141-5).

En début de mandat, l'entretien permet de définir les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au sein de l'organisme au regard de leur emploi.

Par ailleurs, l'entretien professionnel lorsqu'il est réalisé à l'issue du mandat permet, le cas échéant lorsque le volume du mandat le justifie, de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et d'envisager les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il est également l'occasion d'aborder les perspectives d'évolutions professionnelles, et le cas échéant les modalités de retour sur leur poste.

Maintien et valorisation des compétences acquises en cours de mandat

Le personnel, dont une partie du temps de travail est dévolue à l'activité syndicale et/ou représentative, bénéficient, à l'instar des autres membres du personnel, du plan de développement des compétences mis en place dans l'organisme. Ils participent, sans discrimination, pendant toute la durée de leur mandat, à toutes les actions de formation identifiées par l'employeur comme essentielles afin de garantir le maintien et/ou le développement de leurs compétences métier.

Le dynamisme du dialogue social nécessite aussi de reconnaître l'engagement dans des responsabilités syndicales, en valorisant les compétences acquises lors des différents types de représentations exercées.

Le code du travail comprend plusieurs dispositions allant en ce sens et certains organismes ont institué des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). L'accès aux dispositifs de valorisation des parcours syndicaux peut notamment passer par la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Cette certification reconnue par l'État et portée par le ministère du travail est ouverte à toute personne justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 dernières années précédant la cession d'examen, quelle qu'en soit sa durée. Elle vise à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas néces-

sairement les métiers d'origine des représentants du personnel et délégués syndicaux et peut ainsi permettre la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

Chapitre 5 Accompagner l'évolution des métiers dans les organismes de la branche

Article 1^{er} | *Accompagner la diversification des activités et des métiers*

Les organismes développent des activités connexes et diversifient leurs activités historiques au-delà de leur cœur de métier. Pour les offices publics de l'habitat, la diversification des activités ne se limite plus à la vente de logement social et au développement de l'accession sociale à la propriété dans le neuf. Leur assise locale les a conduits à répondre aux besoins des collectivités et des locataires : ils requalifient des centres-bourg, construisent et rénovent des équipements collectifs d'intérêts généraux (gendarmerie, EHPAD, locaux commerciaux) et développent avec des partenaires locaux de nombreux services dans des domaines très variés (vieillesse, mobilité, énergie, emploi, santé, etc.).

Pour les coopératives d'HLM, l'innovation se situe également au cœur des territoires dans l'intervention pour répondre aux besoins des collectivités, associations avec lesquels elles collaborent, ou dans les nouvelles modalités d'accession qu'elles promeuvent (BRS, SCIAPP...).

Les organismes auront ainsi à accueillir des compétences nouvelles et variées : le secteur attirera des talents à la recherche de sens professionnel. Il y a lieu d'accompagner ce mouvement pour déployer des actions articulées avec les missions fondamentales du logement social.

Article 2 | *Améliorer la prise en compte de la transition écologique dans les démarches GEPP*

La prise en compte des enjeux de la transition écologique dans le cadre du dialogue social et de la gestion des emplois fait partie des mesures relatives aux relations sociales inscrites dans la loi climat et résilience du 22 août 2021. La loi climat et résilience introduit en effet un lien entre gestion des emplois et des parcours professionnels et transition écologique, ce que les partenaires sociaux souhaitent favoriser au sein des organismes de la branche par l'appropriation de cette nouvelle dimension dans la gestion des emplois. En effet, l'atténuation de l'impact environnemental des organismes implique l'anticipation des mutations, l'adaptation et l'évolution des métiers, des compétences, des connaissances et des qualifications des personnels, en parallèle de l'évolution des technologies.

Il est pertinent de pouvoir aborder la question de la transition écologique dans le cadre de la GEPP au niveau de la branche, car les plus petits organismes n'ont pas toujours la possibilité d'identifier seuls leur place dans le développement de la durabilité, ainsi que les moyens d'actions et de changements dans ce domaine. C'est pourquoi l'étude qui sera engagée, tel qu'indiqué à l'article 1^{er} chapitre 3 du présent accord, intégrera cet axe d'analyse. Il est également rappelé la mission de l'OPCO, qui résulte de cette même loi, en matière d'information des organismes sur les enjeux liés au développement durable et d'accompagnement dans les projets d'adaptation à la transition écologique notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétence. À ce titre, au-delà de l'étude confiée à la CPNEF, les partenaires sociaux de la branche professionnelle envisageront la possibilité et l'opportunité de missionner l'OPCO sur des outils de pré-diagnostic dédiés à la transition écologique et énergétique à disposition des organismes. Ces pré-diagnostic administrés par les conseillers de l'OPCO ou réalisés en ligne directement par l'organisme peuvent permettre d'identifier et de mesurer l'impact de cette transition sur les métiers et les besoins en compétence et formation et d'entamer une démarche d'accompagnement de l'organisme.

Afin de prendre en compte la transition écologique dans le cadre des GEPP, différentes pistes d'actions peuvent être envisagées par les organismes :

- aller au-delà de la sensibilisation du personnel aux enjeux de la transition écologique par la déclinaison des compétences relevant, plus globalement, de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) à développer au niveau des descriptifs métiers. Les organismes de la branche sont invités à s'appuyer sur la mise à jour du référentiel métier du logement social. Les partenaires sociaux considèrent que la prise en compte de la RSE contribue au sens et à la valorisation des emplois du secteur ;
- former les acteurs du dialogue social afin de leur permettre de prendre en compte ces dimensions dans le cadre des négociations collectives ;
- prendre en compte les impacts de la transition écologique dans les évolutions prévisibles des métiers, identifier des axes de développement des compétences RSE à développer, et accompagner les collaborateurs dans l'acquisition de celle-ci ;
- prendre en compte les impacts de la transition écologique sur les conditions de travail, en veillant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs.

Article 3 | *Anticiper l'impact des évolutions technologiques et numériques*

La transition numérique, avec le développement de l'intelligence artificielle et l'installation progressive de modes de travail hybride (présentiel et distanciel, selon les personnels) rend nécessaire le développement des compétences numériques des collaborateurs. Celle-ci passe par l'anticipation des effets de l'intelligence artificielle (IA) sur les métiers afin d'accompagner les personnels, en particulier dans les secteurs les plus fortement impactés.

Au-delà, les organismes doivent réfléchir à la manière dont l'évolution des technologies numériques (comme l'IA) va impacter la façon de travailler afin de former les personnels pour travailler avec ces outils, anticiper l'évolution des méthodes de travail mais également prévenir les risques inhérents à l'utilisation des nouvelles technologies. Afin d'accompagner cette réflexion, l'étude prospective confiée à l'observatoire des métiers devra explorer ces aspects et envisager les besoins en formation qui seront amenés à se développer pour renforcer les compétences, tirer le meilleur parti de ces nouvelles technologies et accompagner les évolutions des métiers en la matière.

Chapitre 6 Dispositions finales

Article 1^{er} | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant son dépôt.

Article 2 | *Périodicité de renégociation*

Les parties signataires du présent accord conviennent d'adapter la périodicité de la négociation périodique portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences visées à l'article L. 2241-1 3° du code du travail, en retenant une échéance quadriennale permettant notamment d'assurer la mise en œuvre effective et le suivi des dispositifs prévus par ses dispositions et leur évaluation. Le présent accord aura ainsi vocation à être renégocié tous les 4 ans, en application des dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail.

Article 3 | *Dispositions relatives aux organismes de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent accord sont adaptées aux besoins des organismes de moins de cinquante salariés, de telle sorte que les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de

prévoir de stipulations spécifiques les concernant en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En cas de modifications substantielles du cadre législatif ou réglementaire régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se réunir, à l'initiative de l'une ou l'autre d'entre elles, pour en évaluer les effets et discuter d'une éventuelle révision du présent accord.

Article 4 | Révision et dénonciation

À la demande de la fédération des offices publics de l'habitat, de la fédération des sociétés coopératives d'HLM ou d'une des organisations syndicales représentatives habilitées à engager la procédure de révision du présent accord, celui-ci pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées, à la date des présentes, par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des parties habilitées à négocier par lettre recommandée avec avis de réception.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées, à la date des présentes, par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Cette décision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires accompagné des pièces prévues par la réglementation en vigueur, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 5 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Les outils et ressources existants à la date de signature du présent accord

- Référentiel des métiers du logement social, auxquels les formations correspondantes sont associées, et qui permet d'identifier les axes de mobilités éventuels : <https://www.union-habitat.org/metiers-et-formations> ; ainsi que la bourse de l'emploi de l'USH.
- Un comparateur de métiers qui permet d'identifier des axes de développement et les formations qui permettent d'éventuelles évolutions : <https://www.union-habitat.org/travailler/referentiel-metiers/comparer>.
- Des fiches métiers sont accessibles aux services ressources humaines qui peuvent les personnaliser, le site de l'union propose un outil de création des fiches métiers : <https://www.union-habitat.org/user/gerer-mes-fiches#fiches>.
- Le vademecum du logement social de l'USH (en cours de finalisation)
- La cartographie des métiers et le référentiel des métiers des Coop'HLM : <https://www.hlm.coop/metiers-coophlm>.
- L'outil de référentiel dynamique des métiers des Coop'HLM : <https://www.hlm.coop/cartographie/fiches-metiers>.
- De nombreuses études sont accessibles sur les métiers : étude sur le développement de l'attractivité des métiers du logement social ; cahier repères référentiel métier et matrice de référentiel des compétences ; enquête « mythes et réalités des métiers de l'habitat social ».
- Outil d'aires de mobilités dans le cadre de la reconversion : <https://www.foph.fr/documentation/emploi/etudes-sur-les-reconversions-professionnelles-loutil-daire-de-mobilite-est-disponible>.
- Des publics prioritaires et des orientations prioritaires de formation au niveau de l'ancienne branche OPH ont été définis par les partenaires sociaux : <https://www.foph.fr/documentation/formation-professionnelle/fonds-conventionnel-de-formation>, les discussions à venir dans le cadre de l'élaboration d'un fond conventionnel commun pourront être l'occasion de les mettre à jour le cas échéant.
- Une étude sur les métiers maîtrise d'ouvrage et maintenance du patrimoine dans les OPH <https://www.foph.fr/documentation/branche-professionnelle/etude-sur-les-metiers-des-filieres-de-la-maitrise-douvrage-et-de-la-maintenance-au-sein-de-lecosysteme-des-oph>
- Une étude sur les fonctions commerciales au sein des Coop'HLM : https://www.hlm.coop/sites/default/files/2022-12/LesCoopHlm_Commerciaux.pdf.
- Les rapports de branche en ce qu'ils contiennent un chapitre sur l'emploi avec des données clés par famille de métiers, sur la pyramide des âges et sur la formation professionnelle notamment.
- Les ressources d'Uniformalion :
 - sur la GEPP : <https://www.uniformalion.fr/entreprise/services-et-conseils/gestion-previsionnelle-des-emplois-et-des-competences-gpec> ;
 - sur les métiers : <https://www.uniformalion.fr/entreprise/uniformalion-lopco-de-la-cohesion-sociale/les-metiers-de-la-cohesion-sociale> ;

- sur l’entretien professionnel : <https://www.uniformation.fr/particulier/salariés/outil/grille-et-fiches-pratiques-de-lentretien-professionnel> ;
- Diagnostic Zoom RH : <https://www.uniformation.fr/entreprise/services-et-conseils/diagnostic-rh-zoom-rh> ;
- et les travaux menés par Uniformation concernant l’attractivité et la promotion des métiers de la cohésion sociale et le baromètre emploi compétence Uniformation.

■ Les ressources France compétence :

https://www.francecompetences.fr/ameliorer/la-grande-bibliotheque/https://www.la-grande-bibliotheque.fr/app/Espace-Public/#/search?query=%7B%22name%22:%22GB_query_FC%22,%22text%22:%22m%C3%A9tier%22,%22tab%22:%22Fiches%20m%C3%A9tiers%22%7D

■ Les ressources relatives à la transition écologique et la transition numérique :

Note d’orientation intitulée « Incidences de l’IA sur la sécurité et la santé au travail », de l’agence européenne pour la santé et la sécurité au travail sur les risques de déqualification, de réduction des échanges humains, ou encore de complexification et d’intensification du travail « humain ».