



CNEFOP

Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

DOSSIER DOCUMENTAIRE



Avec le soutien du
Programme Erasmus +
de l'Union européenne

L'ÉTAPE II DE LA QUALITÉ EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Capitaliser sur l'expérience acquise
pour relever les défis de demain

Séminaire du Cnefop du 17 décembre 2018

Réalisé par le département Documentation de Centre Inffo



Sommaire

Sélection documentaire

- p. 2 **Annexe au projet de loi de finances pour 2019 : formation professionnelle [extraits]**
Ministère de l'Action et des Comptes publics, novembre 2018
- p. 7 **Rapport faisant synthèse des démarches qualité menées dans le champ de la formation professionnelle en liaison avec les financeurs. En résumé...**
Cnefop, janvier 2018
- p. 15 **Schéma synthétique des arbitrages qualité à définir en amont d'un financement public**
Acheter et financer des formations professionnelles de qualité [extrait]
Cnefop, juin 2018
- p. 16 **Tableau synthétique des différents types d'outils de financement**
Acheter et financer des formations professionnelles de qualité [extrait]
Cnefop, juin 2018
- p. 18 **La démarche qualité dans le domaine de la formation professionnelle**
Cnefop, mai 2018
- p. 20 **La réforme actuelle rend nécessaire la régulation par la qualité (Jacques Bahry)**
Le Quotidien de la formation, 15 janvier 2018
- p. 21 **Loi Avenir professionnel : quelles transformations pour les acteurs de la formation et de l'apprentissage ?**
Info formation, n° 950, 15-30 septembre 2018
- p. 30 **Datadock - Rapport d'activité 2017 [extraits]**
D²OF, juin 2018
- p. 34 **La qualité de l'offre de formation, levier de lutte contre les dérives sectaires (Rapport Miviludes)**
Le Quotidien de la formation, 23 mars 2018
- p. 35 **Repères bibliographiques**

[EXTRAIT] ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2019 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Paris : Ministère de l'Action et des Comptes publics, novembre 2018

PREMIÈRE PARTIE

Les orientations, crédits et lois de finances

I. Les orientations de la politique de formation professionnelle en France et dans l'Union européenne

I.1. La formation professionnelle en France : un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises

[...]

I.1.1.3. Une plus grande exigence en termes de qualité pour une régulation du marché de l'offre de formation

Cette exigence passe par la création d'un référentiel unique national de la qualité pour les organismes de formation qui dispensent des actions de formation continue ou rentrant dans le cadre de l'alternance. Ce référentiel (édicte par décret, après avis de France Compétences) comprend les normes qualité et définit les indicateurs et les modes de preuve attendus.

A compter du 1^{er} janvier 2021, une obligation d'une certification « qualité » pour les organismes de formation continue, les centres de formation par apprentissage, les prestataires d'accompagnement à la VAE, les prestataires de bilans de compétences qui répondent à la commande publique est instaurée pour l'accès des fonds publics (Pôle emploi, Régions...) ou mutualisés (CPF, alternance...). La certification devra être délivrée par un organisme accrédité par le COFRAC (ou France compétences, pour des labels notamment publics présentant des garanties équivalentes).

L'obligation de déclaration d'activité est maintenue pour l'ensemble des organismes de formation (y compris ceux qui ne perçoivent pas de fonds mutualisés ou publics). À partir du 1^{er} janvier 2019, elle est nécessaire pour tout nouveau prestataire pour des actions de formation par apprentissage (les CFA existants étant quant à eux exonérés de cette obligation de déclaration jusqu'en 2020).

L'inspection de l'apprentissage de l'Éducation nationale n'est plus chargée du contrôle administratif et financier des CFA, rôle assumé uniquement dans les territoires par les services de contrôle des Di(r)eccte. Son rôle sera revu pour une véritable implication des représentants des branches au niveau régional et des chambres consulaires.

[...]

I.1.4. Le choix d'une nouvelle gouvernance avec la création de France compétences

À partir du 1^{er} janvier 2019, France compétences sera créée et rassemble une large partie des missions du CNEFOP, du FPSPP, du COPANEF et de la CNCP. Il s'agit de rationaliser les missions et de simplifier la gouvernance dans une structure unique au pilotage quadripartite.

France compétences agit en tant qu'autorité de régulation de la qualité et de veille sur les coûts et les règles de prise en charge. C'est un établissement dont les agents et la comptabilité sont de droit privé, mais qui est soumis pour ses décisions contentieuses au droit administratif. C'est une institution nationale, opérateur de l'État. Au niveau régional, ce sont les membres du conseil d'administration (État, Régions, partenaires sociaux) qui sont les acteurs ; il n'y a pas d'échelon régional.

France compétences a pour fonction d'assurer la répartition et la péréquation des fonds de l'alternance auprès des opérateurs de compétences et des régions.

Il finance les opérateurs du CEP pour les actifs occupés hors agents publics.

Il établit et actualise le RNCP et le répertoire spécifique (qui se substitue à l'inventaire) dans le cadre d'une commission dédiée et selon un processus simplifié pour fluidifier l'enregistrement des diplômes et titres publics.

Il peut exprimer des recommandations aux auto-

(EXTRAIT) ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2019 : FORMATION PROFESSIONNELLE (SUITE)

rités publiques (dont l'État, les Régions, les présidents des opérateurs de compétences) et les rendre publiques.

1.1.4.1. Le rôle des acteurs au plan national

Pour remplacer le CNEFOP dans son rôle consultatif (avis sur les projets de loi et les décrets), les responsabilités de la commission nationale de la négociation collective sont étendues aux questions d'emploi et de formation professionnelle. Une sous-commission devrait être créée à cette fin à partir de début 2020.

L'État peut dans le cadre d'un programme national pour des publics prioritaires (PIC), organiser et financer des actions de formation avec Pôle emploi, à défaut de conventionnement avec les régions.

L'État et Pôle emploi seront les principaux financeurs des POEC, préparations opérationnelles à l'emploi collectives. Des contributions conventionnelles des entreprises, pour les secteurs qui recrutent et ont besoin de formations courtes d'adaptation pourront contribuer au financement des POE collectives, tout comme les conseils régionaux.

Les branches se voient confier le financement de l'apprentissage, via les opérateurs de compétences, mandataires des branches. Elles fixent le coût des contrats d'apprentissage.

Les opérateurs de compétences sont créés par la fusion d'un certain nombre d'OPCA-OCTA dans une logique de cohérence et de pertinence économique de leurs champs d'intervention de l'opérateur. Les accords de désignation des branches professionnelles et donc le périmètre d'intervention des opérateurs de compétences sera pleinement déterminé au plus tard le 1^{er} avril 2019 (procédure d'agrément); les partenaires sociaux devant achever au préalable leurs accords pour le 31 décembre 2018.

Les opérateurs de compétences mettent en œuvre la politique conventionnelle des branches s'agissant de la GPEC, assurent le financement des contrats d'alternance et développent un service de proximité pour les TPE PME. Leur rôle en matière d'appui technique pour l'élaboration des

politiques d'alternance et des certifications professionnelles est renforcé.

1.1.4.2. Le rôle des acteurs au plan régional

Les Régions ne sont plus chargées de définir la stratégie régionale de l'apprentissage et ne bénéficient plus de 51 % de la taxe d'apprentissage pour le financement des CFA à compter du 1^{er} janvier 2020. Elles peuvent définir, dans le cadre du CPRDFOP, un schéma régional de développement de l'alternance sans que celui-ci ait un caractère prescriptif pour les branches. Elles restent compétentes pour arrêter la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire. Elles conservent des capacités de financement en soutien au fonctionnement des CFA, notamment la majoration de la prise en charge par les branches des contrats et en soutien à l'investissement par des possibilités de subventions, avec des fonds dédiés. Les Régions voient leurs missions étendues en matière d'orientation pour accompagner le parcours de formation des jeunes. Leur domaine d'intervention est élargi aux missions exercées en matière de diffusion des informations sur les métiers et d'élaboration de documentations à portée régionale à destination des élèves et des étudiants. Un transfert aux Régions des délégations régionales de l'office national d'information sur les enseignements et les professions (DR ONISEP) est prévu avec le transfert aux régions des financements consacrés sur ces missions par l'État. Pour l'exercice de la mission d'information des élèves et des étudiants sur les formations et les métiers, une expérimentation est en outre ouverte pour une durée de trois ans, permettant à l'État de mettre gratuitement à la disposition des régions des agents relevant du ministère de l'Éducation nationale (CIO, services académiques), avec l'accord des intéressés.

L'État voit ses missions de contrôle de l'emploi des fonds de la formation professionnelle maintenues et élargis à la capacité de contrôler les opérateurs du CEP qui seront choisis par France compétences.

Le CREFOP est maintenu.

Il est créé une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) par région, dotée de la personnalité morale. Elle autorisera et financera les projets de transition professionnelle du CPF et

[EXTRAIT] ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2019 : FORMATION PROFESSIONNELLE (SUITE)

attestera, pour le compte de Pôle emploi, du caractère réel et sérieux des projets de reconversion pouvant donner lieu à des demandes d'indemnisation des démissionnaires. Dans une période transitoire, les FONGECIF assureront en 2019 les missions des CPIR. Les agréments des CPIR seront vraisemblablement établis par l'État au 2^e semestre 2019, pour une pleine opérationnalité au 1^{er} janvier 2020. Les agents chargés du CEP dans les FONGECIF conservent donc leurs missions toute l'année 2019 et l'exécution des nouveaux marchés pour le CEP des actifs occupés, doit être effective au 1^{er} janvier 2020.

La reconnaissance législative du COPAREF est supprimée dans le Code du travail, les partenaires sociaux demeurant libres de s'organiser au niveau régional dans un cadre associatif ou autre. Les missions légales qui étaient celles des COPAREF disparaissent au vu des évolutions de la loi (établissement des listes éligibles au CPF, avis sur l'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage).

La SCEOFP, stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle, est supprimée.

La convention régionale pluriannuelle de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle entre la Région et l'État d'une part, et des opérateurs d'autre part, est maintenue.

[...]

1.2. Les enjeux européens de la formation professionnelle

La question de la formation professionnelle constitue un chantier européen porteur de forts enjeux politiques qui concerne pour le Ministère du travail la formation professionnelle, l'enseignement supérieur en alternance et la formation des adultes. Il s'applique à une large gamme de sujets, de la transparence des certifications à la mobilité en passant par l'orientation et la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre de la coopération européenne (Éducation formation 2020), les conclusions de Riga adoptées le 22 juin 2015 ont défini cinq prio-

rités, auxquelles répondent les politiques menées en France :

- 1- promouvoir la formation par le travail sous toutes ses formes particulièrement par l'apprentissage
- 2- continuer à développer des mécanismes d'assurance qualité
- 3- améliorer l'accès à la formation professionnelle et aux certifications pour tous
- 4- continuer à renforcer les compétences essentielles
- 5- permettre le développement professionnel des enseignants, formateurs et tuteurs.

Dans ce contexte, la Commission (DG emploi) a lancé en juin 2016, une initiative « nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe » (Skills Agenda), qui invite les États membres à améliorer la qualité des compétences et leur adéquation aux besoins du marché du travail.

Cette initiative a débouché sur plusieurs textes européens dont la recommandation du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcements des compétences des adultes. Un bilan de sa mise en œuvre en France a été adressé à l'été 2018 à la Commission européenne, mettant en avant les chantiers du plan investissement compétences de 15 milliards d'euros sur cinq ans (2018-2022) et les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Par ailleurs, le rythme des travaux en cours s'accélère avec le lancement des négociations sur l'avenir de la coopération européenne en matière d'éducation formation après 2020. Les directeurs généraux de la formation professionnelle des États membres seront consultés en novembre 2018 (lors de leur réunion semestrielle « DGVT ») pour une adoption sous présidence roumaine en 2019.

La priorité accordée par l'Union européenne aux thématiques de la formation professionnelle tout au long de la vie a été renforcée en 2017 à l'occasion de la proclamation le 17 novembre 2017 du Socle européen des droits sociaux. Le socle contient 20 droits dont le premier consacre le droit de « toute personne à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail ».

(EXTRAIT) ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2019 : FORMATION PROFESSIONNELLE (SUITE)

Enfin, les recommandations adressées à la France dans le cadre de l'exercice du Semestre européen 2018 s'inscrivent dans la continuité des recommandations 2016 et 2017 : poursuivre les réformes du système d'enseignement et de formation professionnelle, renforcer son adéquation aux besoins du marché du travail et améliorer l'accès à la formation en particulier des travailleurs peu qualifiés et des demandeurs d'emploi.

[...]

SIXIÈME PARTIE

Le contrôle de la formation professionnelle

[...]

3. La réforme de la formation professionnelle et ses impacts sur le contrôle

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel va profondément modifier le système de formation professionnelle entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021. Par voie de conséquence, les objectifs du contrôle seront modifiés à l'issue de cette période.

Tout d'abord, la réforme de 2014 est poursuivie. Elle avait engagé les employeurs à considérer la formation professionnelle comme un investissement dans les compétences des salariés en remplaçant l'obligation de dépenses par une obligation de former et une contribution unique à la formation professionnelle versée à un organisme collecteur. La réforme de 2018, quant à elle, organise le regroupement de cette contribution avec la taxe d'apprentissage. Cette contribution unifiée à la formation professionnelle et à l'alternance sera collectée par le réseau des URSSAF au plus tard au 31 décembre 2020. Dans l'intervalle, les organismes collecteurs resteront les intermédiaires des employeurs.

Cette réorganisation de la collecte a pour conséquence la suppression de la compétence des services de contrôle des DI(R)ECCTE sur la vérification du paiement de la contribution en 2021. Ces vérifications seront alors effectuées par le URSSAF.

Dans le même temps, les contraintes liées à l'ouverture des centres de formations d'apprentis sont simplifiées en ne soumettant plus leur existence et leurs formations à une convention préalable avec la Région, mais à une déclaration d'activité comme organisme de formation et d'ici 2022 à une certification qualité. Certaines sujétions particulières sont pour autant maintenues compte tenu des spécificités de l'apprentissage : gratuité de la formation, existence d'un conseil de perfectionnement, inspection pédagogique des CFA associant les branches professionnelles, référents handicaps et mobilité. Ainsi les CFA existants devront au plus tard au 31 décembre 2020 respecter la législation applicable aux organismes de formation. Les formations dispensées aux apprentis seront financées selon un régime similaire à celui des formations délivrées dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Le contrôle des CFA s'effectuera alors par les SRC dans les conditions du titre VI du livre III de la sixième partie du Code du travail comme un contrôle d'organisme de formation.

De plus, la démarche qualité initiée par la réforme de 2014 et le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue est poursuivie et amplifiée. En effet, les moyens d'assurance qualité développés suite à cette réforme (catalogue de référence, liste des certifications et labels du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles - CNEFOP, base de données Datadock) n'ont pas permis une harmonisation complète des pratiques lisibles par le grand public.

C'est pourquoi, afin d'assurer une meilleure lisibilité pour les bénéficiaires, une seconde étape s'imposait par la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'offre de formation y compris en matière d'apprentissage.

L'article 6 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel institue donc une obligation de qualité pour tous les organismes dispensant des actions de développement des compétences (action de formation, bilan de compétences, action concourant à la validation des acquis de l'expérience et action de formation par appren-

[EXTRAIT] ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2019 : FORMATION PROFESSIONNELLE (SUITE)

tissage) financées par les fonds publics ou les fonds mutualisés.

Pour ce faire, un référentiel national unique de qualité à même de prendre en compte la diversité de l'offre de formation va être établi. Il constituera la base sur laquelle les organismes de formation se feront certifier.

A partir de 2021, tous les prestataires d'actions de développement des compétences désirant accéder à la commande publique ou aux fonds mutualisés devront être certifiés par un certificateur professionnel et indépendant, accrédité par le Comité français d'accréditation (COFRAC). La certification pourra être aussi être délivrée par une instance de labellisation reconnue par France Compétences sur la base du référentiel national.

Cette réforme est d'autant plus importante que l'accès à la formation professionnelle au travers du Compte personnel de formation (CPF) est simplifié. Ainsi les droits à la formation ouverts dans

le cadre du CPF et du congé individuel de formation sont fusionnés dans un CPF rénové, consolidé comme droit personnel, en euros, pour une plus grande lisibilité et une meilleure appropriation par les individus. Le CPF sera accessible à l'ensemble des actifs via une application numérique. Le système des listes de formations éligibles au CPF est supprimé au profit du répertoire national des certifications professionnelles. Enfin, le CPF pourra être mobilisé directement par la personne titulaire du compte sans intermédiation. Cette simplification nécessite que les formations soient délivrées par des organismes certifiés.

La qualité de l'offre de formation financée sur fonds publics ou sur fonds mutualisés devrait être fortement améliorée. Les services de contrôle pourront alors se concentrer sur les fraudes résiduelles pouvant résulter d'un système financé par des tiers.

[...]



En résumé...



Avec le soutien du
programme Erasmus+
de l'Union Européenne

Janvier 2018 • n°13

Rapport faisant synthèse des démarches qualité menées dans le champ de la formation professionnelle en liaison avec les financeurs

Dans le débat depuis trente ans, la qualité de la formation professionnelle continue a fait ces dernières années, sous l'impulsion de l'ANI du 14 décembre 2013 puis de la loi du 5 mars 2014, l'objet d'une dynamique sans précédent notamment sur la qualité attendue des organismes de formation. C'est dans ce contexte, à la veille d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle qui souhaite « développer la régulation du système de formation professionnelle par la qualité », que le CNEFOP propose, dans le cadre de sa mission de contribution « à l'évaluation de la qualité des formations dispensées par les organismes de formation » (art. L. 6123-1 8° du code du travail), un **rapport faisant « la synthèse des démarches qualité menées dans le champ de la formation professionnelle, en liaison avec les financeurs »** (art. R. 6123-1-3 du code du travail).

Ce rapport est le fruit d'une importante mobilisation de sa Commission « Qualité, développement des compétences et qualifications », qui a réalisé 27 d'auditions et entendu plus d'une centaine d'acteurs.

Il défend une **approche « systémique » de la qualité** selon laquelle, **pour que l'investissement formation débouche sur des actions de formation de qualité, il convient :**

- D'une part, de **renforcer et garantir la qualité des ressources collectives de la formation professionnelle**, c'est-à-dire construire et animer des cadres Qualité de référence pour les **organismes de formation**, mais également pour **l'offre de certification, l'observation des besoins en compétences, l'information sur l'offre de formation, et le conseil et l'accompagnement des individus et des entreprises**. La

qualité de ces ressources relève de la responsabilité des acteurs en charge de la conception et du pilotage des politiques publiques et paritaires (I) ;

- D'autre part, de déployer des **stratégies et pratiques de qualité en matière d'achat** des actions de formation, responsabilité première des acheteurs/financeurs de formation (II).

Ces deux niveaux - ressources de qualité et stratégies d'achat de qualité - sont interdépendants. Ils réunissent les éléments indispensables d'une démarche Qualité globale qui, associant les responsabilités des acteurs publics et paritaires d'une part, de l'ensemble des financeurs en lien avec les opérateurs d'autre part, peut permettre à la formation professionnelle continue de relever les défis qui lui sont assignés.

Partie 1 - GARANTIR LA QUALITE DES RESSOURCES COLLECTIVES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE...

La première partie du rapport identifie, pour chacune des ressources de l'écosystème de la formation, ce qui peut être considéré comme cadre référence ou pratique qualité, puis analyse les axes de progrès utiles pour mieux garantir la qualité de chacune des ressources.

La qualité des organismes de formation, des repères à mieux partager dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue

Bien que nombre de démarches Qualité préexistaient à la loi de 2014 et au décret du 30 juin 2015, il est incontestable que la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions légales et réglementaires a suscité une **dynamique d'acteurs sans précédent** qui a permis **d'accélérer sensiblement la convergence des regards sur la qualité des organismes de formation**.

RAPPORT FAISANT SYNTHÈSE DES DÉMARCHES QUALITÉ MENÉES DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN LIAISON AVEC LES FINANCEURS. EN RÉSUMÉ... (SUITE)

Les indicateurs qui la définissent comme les éléments de preuve associés constituent désormais un socle largement partagé même si **chaque financeur** reste libre de les adopter. Sur impulsion du COPANEF, les OPCA ont pris l'initiative de créer le **Datadock, base de données mutualisée des organismes de formation** qui respectent les critères du décret. Cette base sert désormais de base source à nombre de catalogues de référence de financeurs. Rapidement, et en parallèle, à l'initiative du Copanef, un Comité de pilotage Qualité a permis de prolonger et élargir cette dynamique à l'ensemble des acteurs concernés.

Les financeurs ont également initié **des campagnes d'information et de communication auprès des organismes de formation**, indispensables pour aider les organismes à appréhender les modalités d'inscription sur le Datadock et les catalogues de référence. Quelques mois plus tard, les organismes de formation reconnaissent que l'exercice a eu des **effets vertueux, l'exigence de formalisation de leurs preuves de qualité les ayant forcés à se réinterroger sur le sujet voire à se professionnaliser et à identifier certaines fragilités de leur organisation.**

Ces avancées ouvrent la voie à **une étape II de la politique publique et paritaire en matière de qualité qui doit permettre d'inscrire la dynamique impulsée dans la durée, de dépasser une approche à dominante de « conformité » pour installer les conditions d'une démarche continue de progrès.** Le rapport suggère plusieurs pistes en ce sens.

Tout d'abord, il paraît opportun de profiter de l'expérience acquise pour **finaliser la convergence et stabiliser les indicateurs de qualité et des preuves associées, afin d'améliorer la pertinence et la clarté du cadre Qualité.** Ce dernier, en l'état, semble plus adapté aux organismes de formation assurant des formations longues et qualifiantes qu'à ceux qui proposent des formations courtes non qualifiantes ou encore aux formateurs indépendants.

Ensuite, le rapport propose de **créer un ou des marqueurs Qualité lisibles et à destination du grand public, afin que les actifs, dont on veut renforcer la capacité à mobiliser leurs droits à la formation, puissent être éclairés dans leurs choix.** De fait, la situation actuelle qui a conduit le CNEFOP à recenser une cinquantaine de certifications ou labels qualité

généralistes ou spécialisés (car ils répondent aux critères du décret), n'est satisfaisante ni du point de vue de la lisibilité, ni de celui de la qualité de l'ensemble, tous ces référentiels ne présentant pas les mêmes garanties...

En outre, **la mise en place coordonnée des audits qualité** des organismes de formation inscrits au Datadock et sur les catalogues de référence est désormais prioritaire pour asseoir la crédibilité de ces référencements.

Enfin, tous les financeurs auditionnés ont insisté sur la nécessité de prolonger la mobilisation suscitée par la mise en œuvre du décret Qualité, pour construire une animation, dans la durée, du cadre Qualité avec les organismes de formation. **Seule une telle animation peut en effet permettre d'engager un processus d'amélioration continue qui permettra notamment d'accompagner de façon volontariste les mutations par ailleurs attendues de l'offre de formation, notamment dans le cadre du Plan d'investissement Compétences.**

Croisant ces recommandations, le CNEFOP a identifié quatre principaux scénarii d'évolution et explicité les avantages et inconvénients identifiés pour chacun d'eux.

La qualité de l'offre de certification professionnelle reste en quête d'un statut de « repère » partagé

Les enjeux de Qualité des certifications professionnelles, des organismes et des formations ont un passé commun important que le rapport retrace rapidement pour montrer comment la notion de certification professionnelle s'est progressivement structurée dans les années 1990. Le **cadre légal et réglementaire, qui date pour l'essentiel de la loi de 2002, n'est pas assez précis pour définitivement asseoir l'indépendance de la notion de certification professionnelle par rapport à la formation et aux organismes et préciser ses caractéristiques et spécificités.** C'est pourtant indispensable si on souhaite renforcer la qualité de ce qu'est le Marqueur « certification professionnelle » sur le marché du travail. Dans ce contexte, mériteraient notamment d'être précisés :

- Qui sont les **autorités de certification** compétentes et légitimes pour présenter une certification à la CNCF, ainsi que les **obligations associées** à cette qualité :

RAPPORT FAISANT SYNTHÈSE DES DÉMARCHES QUALITÉ MENÉES DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN LIAISON AVEC LES FINANCEURS. EN RÉSUMÉ... (SUITE)

- utiliser un référentiel commun descripteur de compétences ;
- alerter qui de droit (à définir) lorsque le certificateur identifie que le descripteur de compétences partagé doit évoluer ;
- publier les taux d'obtention de la certification ;
- publier une enquête (normée – la même pour tous) sur le devenir des personnes certifiées.
- Les **garanties minimales** attendues du processus d'élaboration :
 - L'utilisation de référentiels permettant de déterminer des niveaux de certification ;
 - Le rôle attendu des partenaires sociaux, et plus généralement des preuves d'adéquation des objectifs de la certification à l'évolution constatée des emplois et des compétences recherchées ;
 - Les conditions d'agrément des organismes de formation habilités à préparer la certification ;
 - Les règles de composition des jurys de certification ;
 - Les conditions de passation en candidat libre, garantes de l'égalité de traitement des candidats
- Le **statut juridique** des référentiels de certification.

Dans la continuité des constats et recommandations portés par le récent rapport de l'IGAS et l'IGAENR « Evaluation de la politique de certification professionnelle », ces précisions apportées seraient de nature à structurer un cadre qualité formalisé. Animé, ce dernier contribuerait à renforcer la lisibilité (comparabilité, équivalences, passerelles) de l'offre de certification et la régulation attendue de la CNCP.

La qualité de l'observation des besoins en compétences doit être orientée vers les usages

La **qualité de la formation repose sur un diagnostic précis des évolutions de l'emploi et des besoins en compétences**. La nécessité d'une observation des besoins de qualité est renforcée à l'heure de l'accélération des transformations, profondes et continues, des métiers et compétences associées.

Or, le foisonnement des exercices d'analyse et de prospective et le déficit de coordination et de mutualisation des travaux existants sont source de difficultés pour les acteurs, qui peinent à s'en saisir. Des efforts ont été réalisés, dans le cadre de la concertation

quadripartite de la nouvelle génération de CPRDFOP ou encore du plan 500 000. Cependant, les exercices d'observation, dont le rapport dresse un court panorama, doivent impérativement être mieux coordonnés pour favoriser l'appropriation collective des résultats d'analyse utiles à la définition des priorités de la politique de formation professionnelle et du ciblage des achats de formation. Les dynamiques à promouvoir portent sur :

- **Les exigences méthodologiques du recueil et de l'analyse des données** : complémentarité des sources, harmonisation des nomenclatures, actualisations régulières, articulation approches quantitatives et qualitatives ;
- **Le pilotage et l'animation d'espaces de partage, de co-production et d'opérationnalisation des résultats des exercices d'analyse et de prospective**. Les missions des branches relatives à l'anticipation de l'évolution des métiers et des qualifications, et à la mise en œuvre d'une politique d'accompagnement associée à l'attention des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi gagneraient à cet égard à être renforcées.

La qualité de l'information sur la formation doit être plus accessible, transparente et lisible pour tous

La lisibilité de l'offre de formation (qui, quoi, comment, quels tarifs ou conditions d'entrée), est un enjeu ancien qui ne trouve pas encore de traduction satisfaisante pour le « grand public ». La mise en œuvre du compte personnel de formation a accéléré la prise de conscience de l'importance stratégique de l'enjeu à l'ère des démarches individuelles d'entrée en formation et des smartphones. De fait, d'importants chantiers de développement SI en cours sont de nature à rapidement améliorer la situation. Une base nationale qualifiée des organismes de formation est en passe d'être constituée. Le flux national d'information sur la formation Offre info, réalisé par le réseau des Carif Oref, ne cesse de s'améliorer ; il ne sera cependant pas qualitativement homogène tant que le cadre réglementaire sur les bases régionales d'information sur la formation ne sera pas arrêté. La qualité des descriptions des formations dépend quant à elle de la mise à jour des contenus et de la maîtrise par les acteurs concernés du langage Lhéo ; elle dépend aussi de notre capacité collective à **adopter des descripteurs normés et partagés de**

RAPPORT FAISANT SYNTHÈSE DES DÉMARCHES QUALITÉ MENÉES DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN LIAISON AVEC LES FINANCEURS. EN RÉSUMÉ... (SUITE)

« **compétences** ». Enfin, il paraît nécessaire de **construire un cadre commun de suivi des résultats des formations (et, le cas échéant, des certifications), qui permette de comparer les performances sur des indicateurs objectifs.**

La qualité de l'accompagnement est un investissement indispensable pour mieux impliquer les entreprises et permettre à tout individu d'être acteur de son parcours et de sa formation

Les entreprises sont inégales dans leur capacité à investir et à commander des formations comme à se saisir des nouveaux outils (ex : entretien professionnel) ou à activer le dialogue social sur le volet formation. Le besoin d'accompagnement et de conseil est grand pour développer, animer et partager les outils et pratiques, en particulier en direction des plus petites entreprises. Le cadre légal et réglementaire gagnera à promouvoir cette ambition, en structurant les objectifs et en clarifiant les responsabilités entre acteurs et opérateurs pour faciliter le développement nécessaire de cet accompagnement.

De même, à l'heure où les individus sont invités à être acteurs de leur parcours, il apparaît indispensable de renforcer l'offre de conseil ou d'accompagnement, mobilisable chaque fois que nécessaire, afin d'éclairer et faciliter le développement de compétences souhaité, le cas échéant de mobiliser de la formation, dans des conditions adaptées au parcours de la personne.

Déjà, la loi de 2014 a fait du Conseil en évolution professionnelle (CEP) la ressource centrale au service de l'individu acteur de son parcours (dont son parcours de formation). Son déploiement a conduit à structurer des pratiques, à partager des outils de référence (panier de services, fiches compétences) et à déployer la professionnalisation et l'animation au niveau national comme en région, autant de dynamiques dont ont témoigné les deux précédents rapports du CNEFOP sur la mise en œuvre du CEP et du CPF (2016 et 2017). Plus de trois ans après, pour permettre le saut qualitatif associé aux ambitions du CEP et pour faciliter un déploiement harmonisé au service des parcours, la formalisation d'un cadre qualité partagé doit être envisagée. Sur la façon dont l'accompagnement traite la question de la formation, l'effort doit aboutir à :

- Rompre avec la prescription subie et promouvoir une logique de co-construction et de capacité d'agir du bénéficiaire sur son parcours de développement de ses compétences, de ses qualifications et certifications ;
- Articuler les liens entre le prestataire de formation et l'accompagnement amont et aval ;
- Limiter les approches liant trop mécaniquement besoins en compétences et recours à la formation et mobiliser, quand cela est pertinent, d'autres modalités d'acquisition de compétences ;
- Permettre l'acquisition de compétences, y compris à partir de l'expérience d'accompagnement.

La première partie du Rapport du CNEFOP a ainsi identifié, pour chacune des ressources de l'écosystème de la formation, les cadres de référence de qualité nécessaires et proposé des évolutions de nature à mieux garantir la qualité de chacune de ces ressources.

Une fois ces ressources installées, l'animation de leur qualité sera nécessaire pour assurer la **coordination et la complémentarité de l'ensemble**, ce qui suppose de structurer sa gouvernance.

Enfin, il est essentiel de garder à l'esprit que la qualité de ces ressources et garanties n'est pas une finalité en soi. Elles constituent autant de repères, points d'appui à la disposition des financeurs, mais aussi des individus et des entreprises, pour développer des actions de formation répondant à leurs besoins et aux priorités de politiques publiques et paritaires.

Reste donc à structurer et à animer en complément la qualité des stratégies d'achat pour garantir la qualité des achats et financements de formation. C'est l'objet de la seconde partie du rapport.

Partie 2 - ... POUR MIEUX INVESTIR SUR LA QUALITÉ DES ACTIONS DE FORMATION

Mieux exprimer les besoins de formation et mobiliser les pédagogies efficaces

Le rapport identifie plusieurs **repères d'action vertueux pour guider les financeurs en matière d'élaboration des commandes et de sélection des offres formatives.**

En premier lieu, il rappelle que définir les besoins (individuels et collectifs) et cibler les objectifs de formation constitue une étape indispensable qui doit

RAPPORT FAISANT SYNTHÈSE DES DÉMARCHES QUALITÉ MENÉES DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN LIAISON AVEC LES FINANCEURS. EN RÉSUMÉ... (SUITE)

privilégier une approche en termes de compétences, seul langage commun à même de structurer les articulations entre l'entreprise, l'individu apprenant et le formateur.

Il est ensuite important que les financeurs **rédigent des cahiers des charges qui énoncent finement les objectifs** à atteindre mais également le niveau de leurs **exigences qualité** sur les caractéristiques de la formation (accueil, accompagnement, individualisation, process pédagogique, évaluation, ...) adaptés aux besoins à pourvoir. En effet, sans aller jusqu'à une description prescriptive et détaillée des approches et moyens pédagogiques, qui pourrait limiter l'innovation, il est fondamental que le financeur explicite plus systématiquement ce type d'exigences pour effectivement développer des formations efficaces et efficaces.

C'est ainsi qu'il est possible, et en pratique certainement nécessaire, que les financeurs généralisent leur préférence pour les formations **dans lesquelles le formé est un « apprenant » et le formateur non pas un « transmetteur » mais un « facilitateur » d'apprentissages, et privilégient explicitement** les dispositifs pédagogiques qui :

- Analysent et stimulent la **capacité d'agir et l'engagement actif des bénéficiaires** dans les processus d'apprentissage ;
- **Structurent une fonction d'accompagnement** consistante en complément des approches collectives ou en support de dynamiques d'auto formation ;
- Proposent une véritable **individualisation des modalités d'apprentissage** centrées sur la personne par opposition à une logique de pré requis et d'offre standardisée de formation.

De ce point de vue le rapport rappelle que, **bien qu'il faille se méfier des raccourcis qui assimilent l'innovation pédagogique à la digitalisation de la formation, le recours aux outils numériques comporte des gisements potentiels d'innovation considérables** pour concilier les enjeux de massification de l'accès à la formation et l'impératif d'individualiser les parcours d'apprentissage.

Enfin, le rapport encourage les financeurs à promouvoir des logiques formatives en prise avec les environnements de travail, afin :

- De **rapprocher les modalités d'acquisition des savoirs de leurs contextes d'utilisation professionnels** et de mobiliser les situations de travail des individus, passées et projetées, comme ressources et/ou supports pédagogiques.
- De **raisonner en termes d'ingénierie de parcours d'apprentissage, et pas seulement d'ingénierie pédagogique**, ce qui se joue au poste de travail après la formation étant essentiel à la fabrication des compétences.
- D'intégrer à l'évaluation des résultats, au-delà du périmètre des acquis de la formation, **la question du transfert de ces acquis en situation de travail afin de « sécuriser leur transformation en compétences »**, ce qui impliquera non seulement l'offreur de formation mais également l'entreprise et/ou le commanditaire.

Au-delà de ces exigences de qualité sur le fond des attendus de la formation, il est indispensable que les financeurs puissent ...

Développer des politiques d'investissement qui intègrent systématiquement les enjeux Qualité

Le rapport incite chaque financeur à formaliser sa politique d'investissements pour des formations de qualité, en opérant, en fonction de son besoin, un **choix éclairé entre les modalités d'achat mobilisables**.

Depuis la fin des années 1990 et le développement des procédures formalisées de mise en concurrence, les **achats collectifs** sont devenus les vecteurs de financement centraux et incontournables pour le développement de la qualité des actions : ces processus d'achats, qui intègrent aujourd'hui largement les critères qualité du décret du 30 juin 2015, permettent de faire une commande de qualité (prenant en charge les besoins anticipables, définissant les exigences dans les cahiers des charges, objectivant les décisions de choix des organismes de formation retenus), de suivre et d'évaluer sa mise en œuvre. Si les volumes d'actions sont conséquents et/ou la durée importante, ils donnent en outre la possibilité de structurer un dialogue commanditaire/ prestataire favorable à l'ajustement qualité en continu. Il importe donc de développer les achats collectifs y compris en appui de démarches individuelles d'accès à la formation.

Les **demandes de financement** ou de prise en charge individuelle de formation ne privent cependant pas le

RAPPORT FAISANT SYNTHÈSE DES DÉMARCHES QUALITÉ MENÉES DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN LIAISON AVEC LES FINANCEURS. EN RÉSUMÉ... (SUITE)

financier de moyen de peser sur la qualité de l'offre de formation : bien que n'étant pas à l'origine de l'expression du besoin ni de la demande et ayant une relation potentiellement distanciée à l'organisme de formation choisi, les financeurs peuvent (certains l'ont déjà fait) structurer des services « repères » pour éclairer et conseiller les individus ou les entreprises, voire conditionner leur prise en charge (exigence d'un devis d'un organisme référencé sur un catalogue de référence Qualité, observatoire des prix, système de scoring des organismes et des formations accessibles aux bénéficiaires sur la satisfaction ou l'évaluation plus globale des actions). Ces outils doivent se généraliser en appui des démarches individuelles.

Les financeurs peuvent également s'appuyer sur des cadres spécifiques (expérimentation, développement d'innovations, appels à projets ou à manifestation d'intérêt) qui permettent de travailler au renouvellement continu de la qualité de la formation.

Le rapport souligne par ailleurs l'importance de prendre toute la mesure de la reconnaissance récente du « **forfait parcours** » (Loi du 8 août 2016-article 82) permettant le financement, sur décision d'une branche professionnelle, de l'ensemble des briques qui composent un parcours au service de la sécurisation du parcours donc de la qualité / utilité de l'action pour le bénéficiaire. Cette disposition, qui mériterait, au regard de sa portée, d'être applicable à tous les financeurs, ouvre de nouvelles perspectives sur les actions qui peuvent être financées.

Le rapport invite ensuite à penser le coût de la qualité. S'il y a consensus sur le fait que la **qualité a un coût**, ce coût est encore complexe à appréhender. Pour lancer la réflexion, le rapport souligne que le juste prix s'apprécie en fonction des exigences de la commande, mais aussi en fonction du volume d'actions commandées, et au regard des investissements consentis. Ces investissements peuvent être consentis par les parties dans le cadre de l'achat (dialogue de gestion pour accompagner les pratiques Qualité liées à la commande) ou hors du cadre d'achat (investissement des financeurs sur les ressources d'accompagnement ou d'information notamment ; investissement d'adaptation de l'appareil de formation aux mutations économiques, technologiques et pédagogiques).

Contrôler, suivre et évaluer la réalisation et la qualité des actions

Ayant constaté à l'occasion de ses auditions encore beaucoup de confusion entre ces notions, le rapport du CNEFOP rappelle ce qui caractérise et distingue les notions de contrôle, d'audit et d'évaluation de la formation pour mieux promouvoir la complémentarité des pratiques. Il distingue :

- Ayant pour **objet l'organisme de formation** :
 - Les **audits conseil** qualité analysent la conformité des pratiques de l'organisme de formation au regard des critères du décret qualité et des indicateurs des catalogues de référence ; ils sont réalisés par les financeurs en lien avec l'organisme de formation et gagneront à être mutualisés entre financeurs.
 - Les **pratiques de contrôle** exercées par l'Etat à l'égard, notamment, de l'organisme de formation analysent la conformité des pratiques de l'organisme et des actions de formation au regard du cadre légal qui donne droit d'exercice. Ces contrôles pouvant également s'intéresser aux actions
- Ayant pour **objet l'action de formation** :
 - Le **contrôle de service BIEN fait** porte sur la conformité de l'action au regard de l'ensemble des engagements contractuels, bien au-delà du contrôle de l'effectivité de la réalisation de l'action. Il est nécessairement réalisé par le financeur de l'action.
 - **L'évaluation de l'action** est conduite à l'initiative des financeurs et associe, outre l'organisme de formation, toutes les parties prenantes : financeur - acheteur, acteurs de l'accompagnement, entreprise, individu. L'analyse évaluative doit porter sur le processus d'achat et l'action, en référence aux besoins à l'origine de l'action et aux objectifs fixés. Il est essentiel d'en promouvoir la pratique, à plusieurs titres : la qualité de l'action ne peut pas être analysée au seul prisme du contrôle de conformité à un cahier des charges dont la qualité ne serait pas interrogée, et de la pratique du seul organisme de formation ; l'analyse ne

RAPPORT FAISANT SYNTHÈSE DES DÉMARCHES QUALITÉ MENÉES DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN LIAISON AVEC LES FINANCEURS. EN RÉSUMÉ... (SUITE)

peut se limiter à la mise en œuvre de l'action sans interroger les impacts et notamment la mobilisation des acquis en situation au service des compétences. L'enjeu est donc aujourd'hui d'inciter les financeurs à structurer des plans d'évaluation et à prévoir les modalités de soutien (financiers ou d'animation de réseau) pour que les acteurs impliqués s'approprient les outils existants et y consacrent le temps utile.

Plus globalement, l'articulation des évaluations d'actions avec les évaluations de programme et de priorités de politiques publiques et paritaires doit être encouragée.

En conclusion, la nécessité d'une réforme qui mobilise tous les niveaux de mise en œuvre

Le grand plan d'investissement pour les compétences le rappelle : **l'avenir est imprévisible et les compétences « de demain » sont difficiles à cerner, la priorité est d'investir dans l'ensemble des outils, services et formations contribuant au développement des capacités individuelles à envisager leur avenir, à réorganiser leurs compétences, à en acquérir des nouvelles, à conduire des projets, à trouver des emplois de bonne qualité.** Ainsi doté de capacités de transition, il faut que chacun puisse bénéficier de ressources collectives sécurisantes et facilitantes et d'une offre de formation de qualité répondant à ses besoins pour évoluer sur un marché du travail ainsi rendu plus agile grâce à la qualité renforcée des compétences des actifs qui le composent.

A l'aube d'une réforme de la formation professionnelle qui s'annonce ambitieuse, la **régulation de l'écosystème de la qualité** en matière de formation professionnelle est une responsabilité et un investissement partagés. Cette régulation doit cibler et articuler :

- Le **pilotage, l'animation et l'évaluation de la qualité des ressources collectives** (organismes de formation, accompagnement, certifications

professionnelles, observation, information), ce qui implique : un cadre qualité de référence pour chacune des ressources, l'animation de sa mise en œuvre, des pratiques de contrôle et des pratiques d'évaluation.

- Le **pilotage, l'animation et l'évaluation des achats et financement d'actions de formation de qualité**, ce qui implique de définir a minima des recommandations pour des achats de qualité.

Ces impératifs invitent à créer une gouvernance dédiée, nationale et régionale, qui dispose des moyens d'animation et d'outils de pilotage adaptés à l'importance stratégique du sujet, et qui sécurise la réforme à tous les niveaux :

- **Au niveau du cadre légal et réglementaire :** définition du cadre qualité des organismes de formation, des certifications professionnelles, du cahier des charges du CEP, ainsi que du périmètre et de la nature des informations capitalisées par les bases régionales et nationales d'information sur la formation et le RNCP ;

- **Au niveau national :** régulation et animation du cadre Qualité des organismes de formation et de l'offre de certification pour en garantir la transparence, la lisibilité et la pertinence ; régulation et animation des pratiques et outils d'observation pour mieux en exploiter les résultats ;

- **Au niveau régional et territorial :** animation des pratiques Qualité des organismes de formation par l'ensemble des financeurs (Qualité des stratégies d'achat, coordination des contrôles qualité et démarches continue de qualité) ; animation de la mise en œuvre du CEP ensemble en lien étroit avec les projets territoriaux d'accompagnement des mutations économiques, pour sécuriser l'accès des actifs à la formation et à la certification en appui de leur projet et des besoins des entreprises.

En résumé... n° 13 ■ janvier 2018

Directrice de la publication : Catherine BEAUVOIS
 Rédactrices de ce numéro : Catherine BEAUVOIS, Béatrice DELAY,
 Véronique DESSEN-TORRES
 Secrétaire de rédaction : Lise CHIGUER

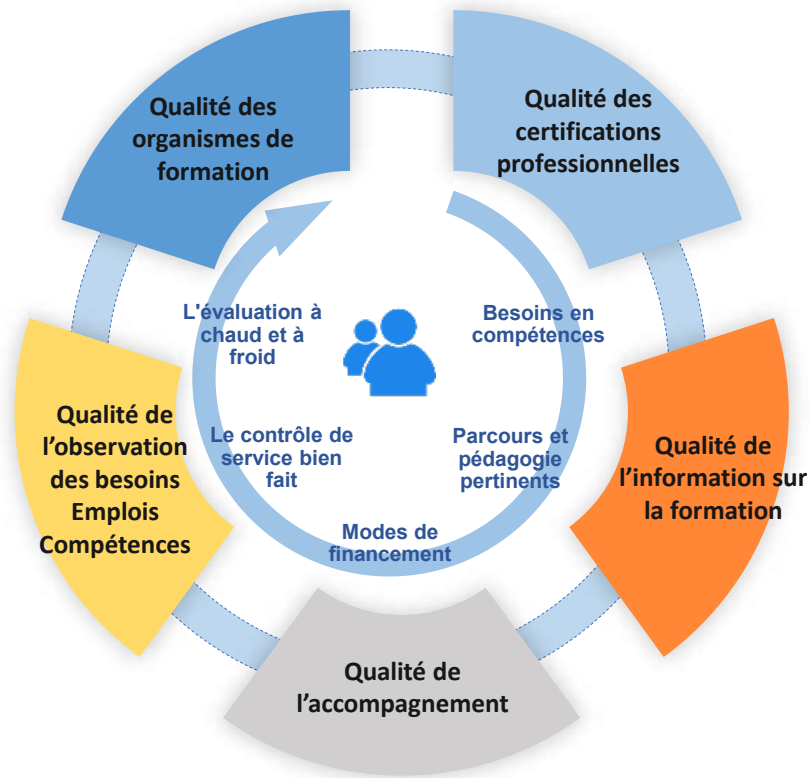
CNEFOP

Adresse postale : 14, Avenue
 Duquesne 75350 PARIS SP 07
 Tél : 01 44 38 33 85
www.cnefop.gouv.fr

RAPPORT FAISANT SYNTHÈSE DES DÉMARCHES QUALITÉ MENÉES DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN LIAISON AVEC LES FINANCEURS. EN RÉSUMÉ... (SUITE)

I^{ère} partie (1^{er} cercle): **Garantir la Qualité des ressources collectives de la formation professionnelle continue ...**

- A - La qualité des organismes de formation : vers des repères partagés et une approche dynamique;
- B - La qualité de l'offre de certification professionnelle, en quête d'un statut de « repère partagé » ;
- C - La qualité de l'observation des besoins en compétences ;
- D - La qualité de l'information sur la formation plus accessible, transparente et lisible pour tous ;
- E - La qualité de l'accompagnement et le conseil, un investissement indispensable



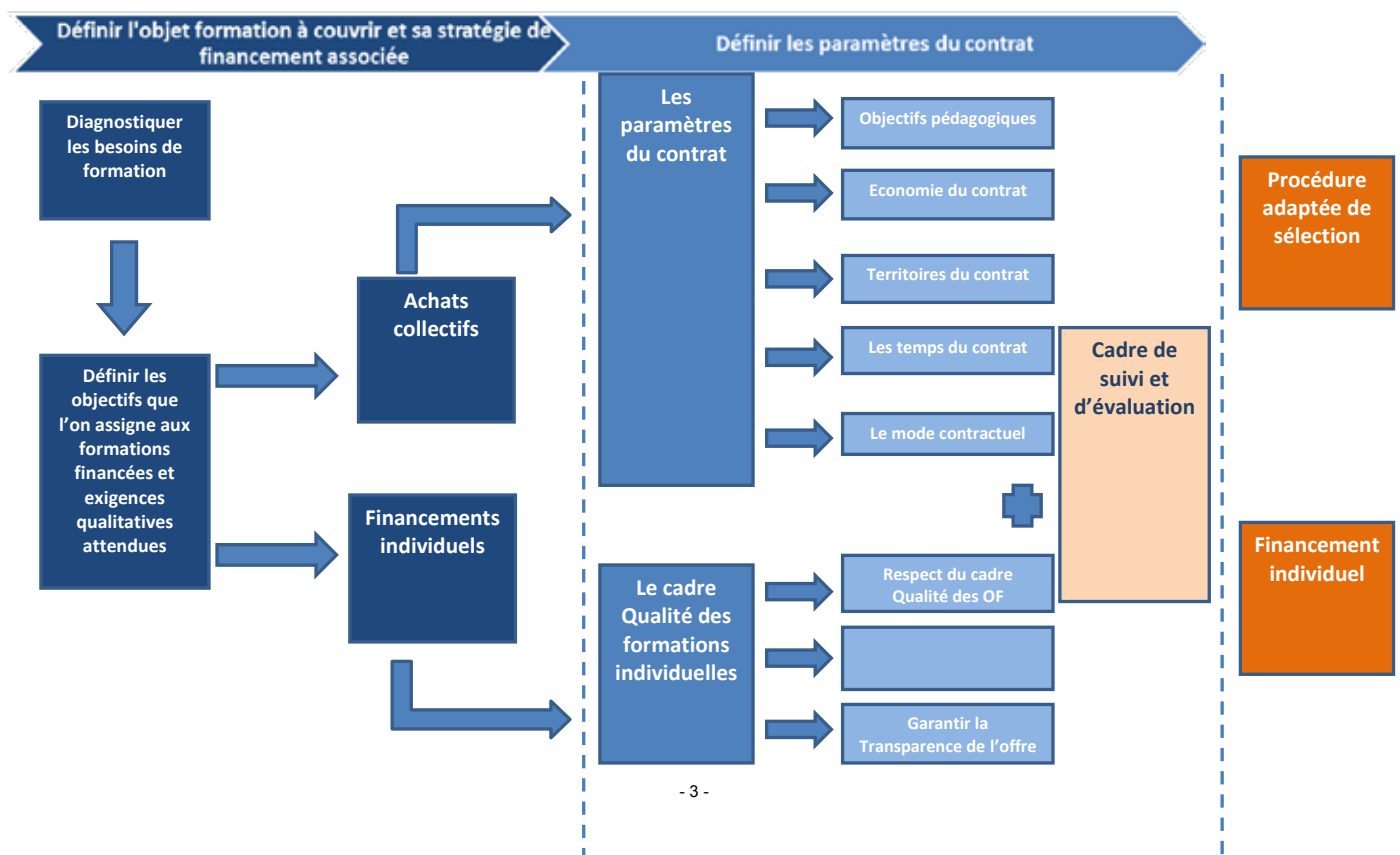
II^e partie (boucle intérieure): **... pour mieux investir sur la qualité des actions de formation**

- A – Mieux définir ses besoins (quel parcours) et reconnaître les pédagogies efficaces, pour mettre en place
- B - ... Des stratégies d'achat et de financement qui intègrent les enjeux Qualité,
- C – ...Des pratiques de contrôle du service BIEN fait et d'évaluation mieux articulées

[EXTRAIT] ACHETER ET FINANCER DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES DE QUALITÉ

Cnefop, juin 2018

Schéma synthétique des arbitrages qualité à définir en amont d'un financement de qualité



[EXTRAIT] ACHETER ET FINANCER DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES DE QUALITÉ

Cnefop, juin 2018

Tableau synthétique des différents types d'outils de financements

	Marché public		Délégation de service public		Habilitation	
	Avantages	Inconvénients	Avantages	Inconvénients	Avantages	Inconvénients
Forme de Rémunération	La prestation est rémunérée au prix du marché selon l'unité d'œuvre choisie ; Le prix peut intégrer l'ensemble des coûts si le pouvoir adjudicateur veille à détailler ces derniers et ajuste l'unité d'œuvre en conséquence	Selon l'unité d'œuvre choisie, l'organisme va plus ou moins porter le risque lié au « recrutement dans la formation » et à l'absentéisme voire l'abandon ; + rares incitations financières sur la qualité (mais prime possible à penser)	Une partie de la rémunération fixe, en lien direct avec les charges engagées et une part variable liée à l'efficacité de la gestion voire à la qualité de son intervention : sécurisation de l'OF sur une part importante de son CA, protège les investissements	Des risques d'effets pervers selon les critères de rémunération (ex : sélection à l'entrée si rémunération aux résultats d'insertion) ; le choix de ces critères est donc stratégique en lien avec les priorités du financeur	La compensation intégrale des coûts liés à la gestion du service public	La difficulté du calcul de la juste compensation intégrant le bénéfice raisonnable...
Budget dédié	Le pouvoir adjudicateur est libre de définir ou non des « mini » et des « maxi » en volume de personnes accueillies ou de budget	Chaque fois qu'il ne précise pas à minima les mini, il insécurise très sensiblement le prestataire qui ne peut pas investir ne sachant pas quel sera son CA minimum sur ledit marché alors que pèse sur lui l'obligation de se tenir prêt ...	La rémunération de base garantie le minimum de chiffre d'affaire attendu de la DSP		La seconde génération de SIEG mis en œuvre a généralement arrêté des enveloppes maximum de budget dédié	
Choix de l'unité d'œuvre de financement	Le choix de l'unité d'œuvre de financement est fonction de l'objet de la formation <ul style="list-style-type: none"> - L'heure stagiaire est la plus répandue et reste adaptée aux formations standards des catalogues des organismes de formation car bien que faisant supporter le risque de l'absence sur l'organisme, la possibilité de multiples financeurs aide à amortir la formation - Dans tous les autres cas de formation sur mesure, l'heure formateur ou le forfait jour ou forfait formation sont préférables pour sécuriser la capacité de l'organisme à investir sur du vrai sur mesure - Mixer les unités d'œuvre selon les étapes du parcours est également possible 					
Allotissement	Les enjeux en terme d'allotissement sont les mêmes quel que soit le mode contractuel : <ul style="list-style-type: none"> - plus l'allotissement est large plus il incite aux groupements, au risque de provoquer des groupements de circonstance sans coopération réelle voir des phénomènes de concurrence interne au groupement ; mais lorsque le groupement est bien construit (complémentaire) l'agilité potentiel de ce dernier est un atout sur la durée. - plus l'allotissement est fin mieux il protège de réseau d'OF de proximité ; en revanche, la concurrence effective peut être réduite et la gestion qualitative de la multitude de contrats en résultant en sera sensiblement alourdie. 					
Groupements	Les marchés publics autorisent les groupements sans les imposer ; elle est indispensable sur les programmes « parcours »	Pour éviter les groupements de circonstance, il faut communiquer en amont sur la démarche attendu et laisser le temps aux OF de co-construire une réponse réellement intégrée	DSP multi attributaire possible + principe de coopération peut être inscrit dans les missions du délégataire	Risque de concentration en raison de l'ampleur des obligations dans le périmètre de la délégation si la DSP est attribuée à un seul prestataire	Incite au travail en réseau et à la coopération des OF intégrés dans le SIEG eu égard à l'objet de l'habilitation.	Mais un risque de concentration néanmoins réel en raison de l'ampleur de la charge à porter.
Durée des contrats	De un an renouvelable à 4 ans avec de nombreuses variantes possibles	Les marchés court ou sans garantie de minimum de commande (en terme de CA) insécurisent les OF, décourage l'investissement et incite au recrutement de CDD...	En général autour de 5/6 ans, ce qui permet de financer des investissements plus lourds par un opérateur sécurisé en terme de ressources de « base » et motivé à aller chercher le complément lié à sa performance		En général 4/5 ans ; l'investissement étant facilité par la garantie de compensation	
Degré de précision de la commande	Le degré de précision de la commande ne dépend pas tant du choix du mode contractuel que des choix du pouvoir adjudicateur qui doit préciser son besoin <ul style="list-style-type: none"> Les Accords-cadres permettent de préciser ce dernier dans le cadre de marchés subséquents les DSP suppose de confier des missions élargies aux délégataires et de leur laisser une marge d'initiative suffisante dans la gestion du SP en contrepartie de l'évaluation de l'atteinte des objectifs fixés (déclenchant la part variable) les SIEG nécessite une expression fine du besoin en lien avec la nécessité de déterminer ce qui entre dans les couts qui seront compensés 					

	Marché public		Délégation de service public		Habilitation	
	Avantages	Inconvénients	Avantages	Inconvénients	Avantages	Inconvénients
Modalités d'adaptabilité en cours de contrat	Les marchés à bons de commande permettent de déclencher des tranches en fonction de la réalisation ; Mécanisme de fongibilité des heures entre parcours de formation inventé en Ile de France pour coller à l'évolution des besoins exprimés et faciliter l'individualisation des parcours					
	Tous ces contrats peuvent prévoir des plans d'amélioration du service proposé et/ou que le délégataire propose des évolutions en fonction de l'évolution de ces services, soumis à la validation du pouvoir adjudicateur					
	Adaptation possible du contrat, par la région, en lien avec l'évolution du besoin à pourvoir, dans la limite de l'objet du contrat donné au cadre de sélection des prestataires, et dans la limite de 15% du budget en MAPA.					
Investissements attendus sur la durée de la relation contractuelle	Ne dépend pas tant du mode contractuel que du besoin à couvrir : - En cas de programmes très personnalisés, nécessitant des investissements lourds en termes de plateaux technique et/ou d'expertise sur la durée (temps long d'accompagnement et grande variété de situation auxquelles proposer des réponses) : il faut que les modalités de financement rendent possible ces investissements, en mixant par exemple les unités d'œuvre, forfait/prestation + minimum CA garanti - Lorsque le besoin à couvrir relève davantage d'un enjeu de réactivité, sans ingénierie complexe pensée sur mesure par l'organisme qui mobilise son savoir-faire « habituel » : les modalités de financement peuvent être plus classiques (heure stagiaire)					
Espaces d'innovation	Nécessite une écriture du cahier des charges précise quant aux objectifs qualitatifs à atteindre mais non prescriptif sur les modalités de la faire pour laisser les prestataires détailler et différencier leur réponse. Variantes toujours possible dans le cahier des charges, très utiles pour permettre au prestataire de proposer des réponses innovantes	Trop de cahier des charges trop technique qui conduisent à des procédures de sélection qui sur le champ technique se réduisent à de la conformité d'engagement et renforce le poids relatif du prix. Cette situation contribue à tirer les prix vers le bas au détriment de la qualité des actions de formation mises en œuvre Dans ce contexte, les négociations lorsqu'elles ont lieu ne font qu'aggraver la situation	Possibilité de négociation et de co-construction à l'occasion de la procédure	Suppose de savoir négocier sur des enjeux qualitatifs et donc une professionnalisation des acteurs en charges	Négociation et co-construction possibles	Suppose de savoir négocier sur des enjeux qualitatifs et donc une professionnalisation des acteurs en charges
Modalités d'entrée en formation	A définir finement avec le prestataire et les opérateurs qui peuvent prescrire la formation pour éviter la sur-sélection à l'entrée en formation qui sera d'autant plus tentante pour le prestataire que sa rémunération est conditionnée au résultat ou à la présence du stagiaire					
Amélioration de la qualité et pilotage de la performance						
Pilotage/suivi/Animation	Possible, via des bilans intermédiaires et comité de pilotage plus ou moins opérationnel selon le nombre de lot et de titulaires	Rarement mis en œuvre au-delà du contrôle de service fait et faible impact dans une logique d'amélioration pendant le contrat	Mécanisme de pilotage par la performance qui modifie la relation au prestataire	Nécessite de s'organiser en conséquence	Animation nécessaire très poussée tout au long du SIEG	Nécessite de s'organiser en conséquence
Contrôle de la qualité du service rendu	La qualité du contrôle de service fait est conditionnée par la qualité de l'expression du besoin et des exigences qualitatives explicitement posées au contrat	Le contrôle de service fait se limite beaucoup trop souvent au contrôle des aspects physico administratifs attestant de la réalisation de la formation sans regard sur les conditions qualitatives de mise en œuvre	Contrôle de gestion et pilotage par la performance plus qualitatif dès lors que c'est bien prévu comme tel au contrat de DSP, ce qui suppose une commande bien construite	La mise en œuvre du système de pilotage et de contrôle de gestion nécessite un coût d'entrée important quand la pratique des services n'est pas celle là	Contrôle de gestion poussé pour contrôler la juste compensation	Changement organisationnel et technique lourd à accompagner
Incitations à la performance	Le financement à l'heure stagiaire (le plus courant) incite normalement les organismes à prévenir l'absentéisme et le décrochage car sinon ils ne sont pas payés. Possible primes à prévoir au contrat par exemple sur le pourcentage d'une cohorte ayant réussi à obtenir la certification préparée...	Au-delà d'éventuelles primes spécifiques prévues au contrat pas de mécanisme qui rémunère la performance En cas de difficultés à respecter les obligations contractuelles, peu de marge de manœuvre	Le pouvoir adjudicateur définit les objectifs à atteindre dans le cadre de la DSP et peut conditionner la part variable du prix à son atteinte. Idem en cas de plan d'amélioration du service défini au contrat	Suppose d'être en capacité de définir ces critères de performance d'une façon équilibrée pour le pouvoir adjudicateur comme pour l'offre de formation. Nécessite de développer une expertise encore rare	L'incitation à la qualité se fait à travers les arbitrages de moyens/couts/performance tout au long du SIEG	A priori, pas de mécanisme d'incitation à la performance puisque tout est compensé



La démarche qualité dans le domaine de la formation professionnelle

par **Catherine Beauvois**, Secrétaire générale du Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP)

Qu'entend-on par "démarche qualité" dans le domaine de la F.T.L.V. ?

Aujourd'hui parler de qualité, c'est parler de qualité dans un contexte un peu particulier parce qu'il y a une réforme de la formation professionnelle, qui arrive, qui porte le temps "2" de la qualité sur le champ de la formation professionnelle et qui va avoir un impact sur l'ensemble du champ de la formation et un impact un peu spécifique sur celui de l'enseignement supérieur. Pourquoi ? Le projet de loi qui est porté par Muriel Pénicaud a pour ambition de rendre obligatoire, de généraliser la nécessité de bénéficier d'une certification qualité. Donc ce sont des démarches qui ne seront plus volontaires, strictement volontaires, elles sont désormais obligatoires et imposées à l'ensemble des organismes de formation, qui souhaitent bénéficier de fonds de la formation professionnelle, à partir de 2021. Le sujet cependant se pose de façon assez différente sur le champ de la formation professionnelle continue dans le champ universitaire parce que le projet de loi fait dérogation au champ scolaire et au champ universitaire qui n'auront pas besoin d'aller chercher la certification que tous les autres auront l'obligation d'aller chercher. La bonne nouvelle, c'est que certainement vous avez dans l'univers universitaire plus de temps pour vous organiser, plus de marge de manœuvre pour savoir comment vous allez aller chercher l'équivalent de certaines certifications. Pour le coup, dans la mesure où la F.C.U. a travaillé à une certification, qui est de très grande qualité et que le CNEFOP a recensée. Typiquement, vous pouvez rester sur cette labellisation de la F.C.U., plutôt que d'aller chercher la certification nationale obligatoire. Mais il n'en reste pas moins que ma conviction forte, c'est qu'il faut se mettre à la qualité.

Quels sont les enjeux de la démarche qualité ?

L'enjeu de rentrer dans une démarche qualité, va être de deux ordres, au regard de la réglementation qui se pose sur le champ de la formation professionnelle continue. En fait, on est dans un mixte d'obligation de qualité de service et d'obligation de management par la qualité. Je vais évidemment tout de suite détailler. La qualité du service, c'est vraiment l'idée de dire, à un moment donné, je contrôle la qualité de ce qui est délivré par l'organisme de formation, prenant l'exemple, évidemment, d'un service de formation continue, "Est-ce que tel et tel service que j'attends dans les critères du décret sont satisfaits ?" Très concrètement, quelle est la qualité de l'accueil et des informations, renseignements qu'un étudiant, un adulte poussant la porte d'un centre de formation continue va trouver pour s'orienter et comprendre quelle est la nature du programme, des compétences qu'il va pouvoir développer, des financements auxquels il peut accéder ? Voilà, ça c'est typiquement du service. Mais vous avez d'autres critères dans le décret qui relèvent plus de ce qu'on qualifie généralement de management par la qualité, donc ce n'est pas tant l'idée de dire "Est-ce que oui ou non vous délivrez ce service ?", mais "Est-ce que vous avez une organisation, que j'allais qualifier d'apprenante ?" On est dans l'univers de la formation professionnelle, au sens où elle vous permet de corriger vos erreurs ou vos défaillances et par exemple, typiquement, "quel est le

LA DÉMARCHE QUALITÉ DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (SUITE)



traitement que vous réservez aux questionnaires de satisfaction qu'en général la plupart des organismes de formation font remplir en fin de formation ?"

Quels sont les implications en termes d'organisation dans les établissements ?

Une démarche qualité peut s'adapter à toutes les organisations, ça ce n'est pas le sujet. Par contre une démarche qualité qui est bien vécue dans une organisation de travail, c'est en général une démarche qualité qui est portée par l'ensemble des salariés, l'ensemble de la ligne managériale. C'est en général, vraiment un facteur de réussite absolument fondamental. La façon dont je comprends les choses, c'est que lorsque l'on vise la formation professionnelle tout au long de la vie, l'idée c'est vraiment de dire qu'il est impératif que l'ensemble des politiques publiques qui y contribuent, formation professionnelle initiale, formation professionnelle continue, soient suffisamment coordonnées pour permettre du point de vue des personnes, qui au démarrage sont étudiants, sont ensuite actives et susceptibles de revenir en tant que stagiaires de la formation professionnelle, que ces personnes tout au long de leur vie aient un accès fluide, facile aussi bien financé que possible, à la formation professionnelle ce qui relève à la fois d'enjeux de tuyaux, notamment d'ingénierie financière mais ce qui relève aussi, de mon point de vue, presque surtout de coordination en termes de services, de conseils, de capacité, du coup à être au clair sur l'offre de formation à laquelle on peut accéder, notamment quand on est adulte. Je suis marquée depuis que je travaille dans ce champ-là, sur, par exemple, la grande difficulté à pointer, d'un point de vue juridique et conceptuel, la différence entre le statut d'étudiant et le statut de stagiaire de la formation professionnelle. C'est toute la vertu de cette réflexion dynamique, collective autour de l'efficacité des services qu'on rend au public, aux étudiants, si on est côté formation professionnelle universitaire initiale qui peut être interrogée et encore une fois, c'est vraiment des choses qui peuvent être formidablement vertueuses d'autant plus, que j'insiste encore une fois, par rapport au périmètre global de la qualité attendue dès la formation professionnelle continue, on a vraiment toute liberté d'y aller plus progressivement et de le faire.

LA RÉFORME ACTUELLE REND NÉCESSAIRE LA RÉGULATION PAR LA QUALITÉ (JACQUES BAHRY)

Jacques Bahry est le nouveau président de la commission qualité, développement des compétences et des qualifications du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles^[1] (lire notre [article](#)).

Membre depuis le tout début, il en rappelle le rôle central : « Cette commission s'occupe d'une des missions les plus importantes du Cnefop, issue du [décret qualité](#). Celui-ci exige que les financeurs (Opca, Opacif, État, Régions, Pôle emploi et Agefiph) garantissent la qualité des actions de formation des organismes avec lesquels ils travaillent. Si ceux-ci bénéficient d'une certification qualité reconnue par le Cnefop, il doit y avoir un a priori favorable quant au respect des six critères de qualité retenus par le décret, sans que cela n'interdise de contrôler. »



1. Il est par ailleurs président du Forum français des formations digitales (Fffod), directeur du développement et des projets du groupe IFG/Inseec et administrateur de Centre Inffo.

Référencer les certificateurs

L'activité principale de la commission a donc été, depuis la publication de ce décret, de référencer les organismes certificateurs pour les inscrire sur la liste du Conseil national. « Nous avons mis au point une méthodologie qui permet de garantir notre impartialité. Nous avons déterminé des critères, pondéré certains, et établi une grille d'évaluation des certificateurs. À ce jour, une cinquantaine est référencée », indique Jacques Bahry.

Le rapport de la commission qualité du Cnefop

sera examiné lors de la plénière du 23 janvier. Rédigé par la commission alors présidée par Georgette Bréard (qui préside dorénavant la commission Territoires), il diffère des habituels rapports d'activité comme l'indique Jacques Bahry : « C'est un rapport important de plus de 100 pages, une "somme" sur le sujet de la qualité. Cela aurait été plus facile si nous l'avions écrit après la réforme. Mais dans ce contexte, il expose plusieurs manières d'aborder la question de la qualité et il dresse plusieurs scénarios quant à l'avenir. »

Libéralisation et régulation

Par ailleurs membre du bureau du Cnefop, Jacques Bahry y représente la CPME et, à ce titre, précise : « Nous sommes pour une plus grande liberté du système de formation mais nous considérons que cette libéralisation nécessite un rôle plus important attribué à la qualité et à la visibilité de la qualité. Tout particulièrement dans le contexte de la réforme actuelle qui élargit le compte personnel de formation, ce qui rend d'autant plus nécessaire la régulation par la qualité. Les personnes, et dans les entreprises surtout les PME, se trouvent seules face à leurs choix. Contrepartie de la réduction de la place des contrôles institutionnels, il est donc essentiel que l'assurance par la qualité soit plus importante et que le rôle du Cnefop soit conforté. »

Béatrice Delamer

INFFO FORMATION
du 15 au 30 septembre 2018

À la une



Loi Avenir professionnel

QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

Promulguée le 5 septembre 2018 par le président de la République, la loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" bouleverse le système de la formation et de l'apprentissage. La gouvernance sera confiée à une nouvelle instance, France Compétences. Quant aux acteurs en place – Opca, organismes de formation, centres de formation d'apprentis (CFA) –, ils doivent engager dès maintenant leur métamorphose. Dix pages pour comprendre les enjeux de la réforme et anticiper les changements.

— x —

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

LA GRANDE TRANSFORMATION

Avec la loi Avenir professionnel, c'est l'ensemble du système de la formation et de l'apprentissage qui est repensé, pour le rendre plus efficace. Quitte à bousculer les habitudes. La réforme ne se résume pas à de nouveaux dispositifs. Elle invite tous les acteurs à une transformation culturelle.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

En 2021, le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage sera entièrement redessiné. La loi Avenir professionnel, promulguée le 5 septembre par le président de la République, fixe le cadre et le calendrier de cette transformation. Les acteurs ont trois ans pour se mettre en ordre de marche. Des délais serrés au regard de la nature et de l'ampleur des changements attendus. La réforme engagée marque une rupture avec le modèle en place, condition nécessaire, selon le gouvernement, pour répondre aux enjeux à venir. "C'est le niveau des compétences qui déterminera la place de la France dans la mondialisation", insiste-t-on dans l'entourage de la ministre du Travail.

“ L'individualisation du droit à la formation va changer le quotidien des entreprises ”

Pour gagner cette "bataille des compétences", l'exécutif change de logique. Selon lui, les actifs doivent gagner en autonomie et se saisir de leur employabilité sur un marché du travail en pleine mutation. Cette individualisation passe par un compte personnel de formation (CPF) rénové et monétisé. Via une application mobile, chacun pourra décider, sans intermédiaire, de son parcours de formation.

Et pour développer l'apprentissage, le gouver-



nement mise sur une meilleure adéquation de l'offre avec les besoins des entreprises. Auparavant aux mains des Régions, l'apprentissage sera désormais piloté par les branches professionnelles. Ces dernières seront impliquées dans la construction des diplômes et fixeront le coût des contrats d'apprentissage. Ce nouveau mode de financement au contrat s'accompagne d'une libéralisation du marché. Tout organisme de formation pourra ouvrir un centre de formation d'apprentis (CFA) sous réserve d'obtenir la certification prévue par la loi.

Transformation culturelle

Pour les acteurs, les choix du gouvernement impliquent des remises en question en termes d'organisation, de méthodes de travail ou de modèle économique. Il s'agit donc d'une véritable transformation culturelle. Les organismes de formation devront désormais répondre directement aux attentes des individus dotés d'un capital limité (500 euros par an). Ils seront donc amenés à repenser leur offre autour de parcours individualisés et modulaires, voire de formations au forfait.

Ils auront aussi à faire preuve de transparence. La loi leur impose en effet de diffuser des données

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

**3 QUESTIONS À****Jean-Philippe Cépède**, directeur juridique de Centre Inffo**“2019 sera une année de transition”****Quelle est l'originalité de cette réforme ?**

D'abord, l'étendue du périmètre avec, pour la première fois, la question de l'assurance chômage traitée dans le même texte de loi que la formation professionnelle. Deuxièmement, les dispositions de l'apprentissage se rapprochent du contrat de professionnalisation et, donc, de la formation continue. C'est une responsabilité nouvelle qui est donnée aux branches professionnelles dans la construction du prochain système. Troisièmement, cette réforme a été menée en un an, dans le cadre d'un processus inédit de concertation/négociation, avec un projet de loi intermédiaire qui a circulé avant

la présentation en conseil des ministres.

Cette originalité se retrouve-t-elle dans la mise en œuvre ?

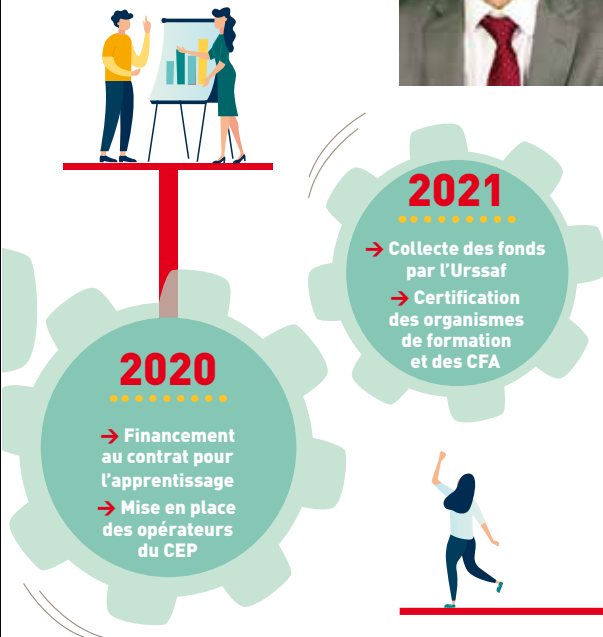
On sait que les 70 décrets et arrêtés attendus seront pour l'essentiel publiés d'ici fin 2018. Des précisions ont déjà été apportées sur certaines dispositions réglementaires. La loi annonce un calendrier étalé dans le temps. Ainsi, 2019 verra le déploiement institutionnel de France Compétences et des opérateurs de compétences, mais sera aussi une année de transition : le nouveau régime financier de l'apprentissage n'entrera en vigueur qu'en 2020, année qui verra également la Caisse des dépôts prendre en charge

le financement du CPF. Les organismes de formation ont, eux, jusqu'au 1^{er} janvier 2021 pour acquérir la nouvelle certification, dont le cahier des charges sera précisé par France Compétences début 2019.

Quel est le principal enjeu pour l'année à venir ?

Il faut la mobilisation de tous les acteurs : les Opca/Opco, les prestataires de formation, les individus et les entreprises. Ces dernières, en particulier celles de 50 à 250 salariés, vont devoir s'adapter à la mise en œuvre d'un nouveau système de financement dans lequel l'opérateur de compétences ne sera plus le financeur de leur plan de formation.

Propos recueillis par Nicolas Deguerry

**2020**

- Financement au contrat pour l'apprentissage
- Mise en place des opérateurs du CEP

2021

- Collecte des fonds par l'Urssaf
- Certification des organismes de formation et des CFA

telles que le taux d'obtention des diplômes ou d'insertion dans l'emploi. Autre chantier à mener, informatique celui-là : leur système d'information devra être compatible avec l'application mobile et capable de gérer les inscriptions en temps réel. L'individualisation du droit à la formation va aussi changer le quotidien des entreprises. Elles sont invitées à innover en matière de dialogue social pour construire avec leurs salariés des parcours intégrant leur CPF.

Grands bouleversements attendus aussi du côté des CFA. Avec le mécanisme du coût au contrat, leurs ressources dépendront directement de leur

Le cabinet de Muriel Pénicaud le 1^{er} août, suite au vote du projet de loi.

**REPÈRES****LA COLLECTE CONFIEE AUX URSSAF**

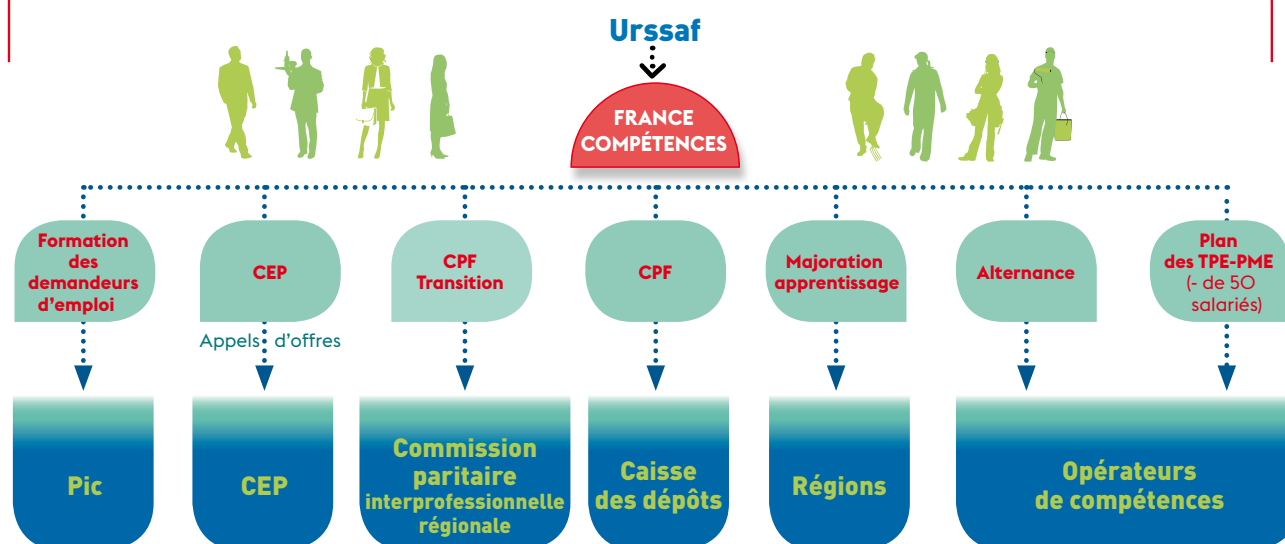
En 2021, la taxe d'apprentissage et la contribution des entreprises à la formation professionnelle seront collectées par les Urssaf et non plus par les Opca et Opco. À l'exception de la fraction de la taxe d'apprentissage correspondant à l'actuel "hors quota", les ressources seront centralisées au niveau de France Compétences qui les redirigera vers les différents acteurs (voir graphique page 12). La répartition des fonds entre les différents dispositifs reste à préciser par décret. Seule certitude, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle profitera en priorité aux entreprises de moins de 50 salariés. Et le taux global de cotisation actuel des employeurs (1,68 % de la masse salariale) ne sera pas augmenté.

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

Le nouveau circuit de redistribution

Les fonds issus de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage collectées par l'Urssaf sont redistribués aux différents acteurs par France Compétences



Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle. La DGEFP élabore l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs à son champ de compétences et en assure le suivi.



- capacité à attirer des jeunes et des entreprises, sur un marché ouvert à la concurrence.

Garantir le bon fonctionnement du système

Cette réforme bouscule les habitudes. Son appropriation par les acteurs et les actifs conditionne sa réussite. Jouer la carte de l'individualisation et de la libéralisation du marché comporte aussi des risques, au premier rang desquels l'évolution des prix et de la qualité. Pour éviter d'éventuelles dérives, la loi prévoit des garde-fous. Ainsi, au plus tard en 2021, les CFA comme les organismes de formation opérant dans le champ des fonds mu-

tualisés devront obtenir une certification basée sur un référentiel national. Mais le gouvernement est allé plus loin pour garantir le bon fonctionnement du système.

La gouvernance a été totalement recomposée autour d'une nouvelle instance nationale : France Compétences. Cette instance représentant les partenaires sociaux, l'État et les Régions remplira des missions stratégiques : régulation de la qualité et des coûts de la formation, redistribution des fonds issus de la contribution des entreprises vers les différents acteurs, ou encore gestion du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). France Compétences veillera à la bonne exécution de la réforme.

De leur côté, les Opca perdent la collecte et se recentrent sur la gestion de l'alternance et l'accompagnement des petites entreprises. Rebaptisés opérateurs de compétences (Opco), ils doivent rapidement se regrouper autour de champs d'intervention cohérents (voir les propositions du rapport Marx-Bagorski, p. 2).

Les grands axes de la réforme sont désormais inscrits dans la loi. D'ici à la fin de l'année, une petite centaine de décrets et d'arrêtés viendront préciser les modalités d'application. L'essentiel des changements devra être engagé dès 2019. Une année décisive. ●

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

ACTIFS : VERS UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE

L'individualisation des droits à la formation se traduit par la rénovation du compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP). D'autres mesures vont bénéficier aux apprentis.

Estelle Durand



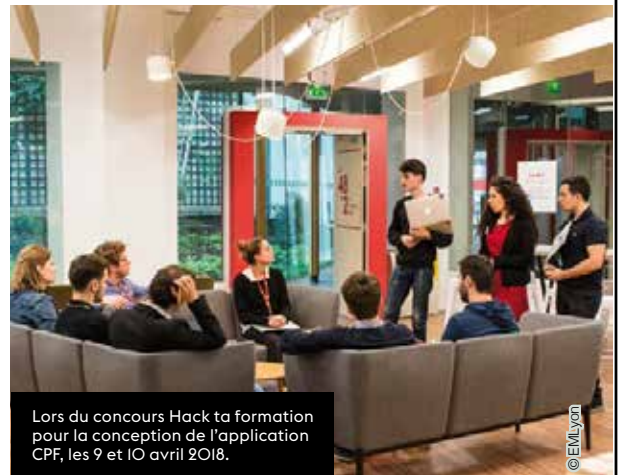
500 euros
par an, c'est le montant dont disposera chaque salarié sur son CPF pour se former (dans la limite de 5 000 euros).

Les dispositifs créés par la dernière réforme – compte personnel de formation (CPF) et conseil en évolution professionnelle (CEP) – demeurent. Mais leur rénovation va bouleverser les comportements des individus.

C'est du moins l'ambition du gouvernement : que chacun s'engage dans l'évolution de ses compétences, ce qui passe par un accès plus simple à la formation. Ainsi, le CPF ne sera plus alimenté en heures mais en euros. Et *via* une application mobile, chacun pourra, sans intermédiaire, comparer les offres de formation, s'inscrire à une session et payer en ligne. Afin de rendre le système plus égalitaire, le montant crédité sur le CPF sera majoré dans certains cas : personnes peu qualifiées ou handicapées, etc. Ces droits doivent permettre à chacun de développer ses compétences voire de changer de voie.

Transition professionnelle

En effet, malgré la disparition du congé individuel de formation (Cif), les salariés pourront toujours, sous certaines conditions, s'absenter de leur entreprise pour suivre une formation longue



Lors du concours Hack ta formation pour la conception de l'application CPF, les 9 et 10 avril 2018.

© EM Lyon

en vue d'une reconversion. Pour bénéficier de ce "CPF de transition", les salariés devront mobiliser les crédits acquis sur leur CPF auxquels s'ajouteront des ressources complémentaires issues de la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

Une autre option s'offre aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession. La loi ouvre, en effet, le droit à l'assurance chômage aux personnes qui démissionnent afin de mener "un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise". En amont, les démissionnaires comme les bénéficiaires du CPF de transition devront obtenir l'aval d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale, nouvelle instance créée par la loi. Autre nouveauté : les demandeurs d'emploi qui acceptent une formation financée par la Région, Pôle emploi ou l'Agefiph verront leur CPF débité du montant de l'action réalisée.

La loi offre davantage d'autonomie aux actifs mais ceux qui le souhaitent pourront bénéficier d'un accompagnement gratuit. Dans cette optique, le conseil en évolution professionnelle (CEP) sera renforcé et doté de financements supplémentaires (lire p. 19). Mieux informer et accompagner davantage : un principe qui vaut aussi pour l'apprentissage. D'où la refonte des services d'orientation et autres mesures en faveur des apprentis (lire encadré) prévues par la loi. ●

REPÈRES

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES APPRENTIS

Outre une meilleure information sur les métiers et l'apprentissage, la loi instaure aussi de nouveaux droits pour les apprentis :

- ▶ aide de 500 euros pour le permis de conduire (à condition d'être majeur) ;
- ▶ augmentation de la rémunération de 30 euros par mois pour les moins de 20 ans qui préparent un CAP ou un bac pro ;
- ▶ entrée en apprentissage jusqu'à 29 ans révolus (au lieu de 25 ans aujourd'hui) ;
- ▶ possibilité de débiter sa formation à tout moment de l'année ;
- ▶ prise en compte des acquis pour réduire la durée du parcours.

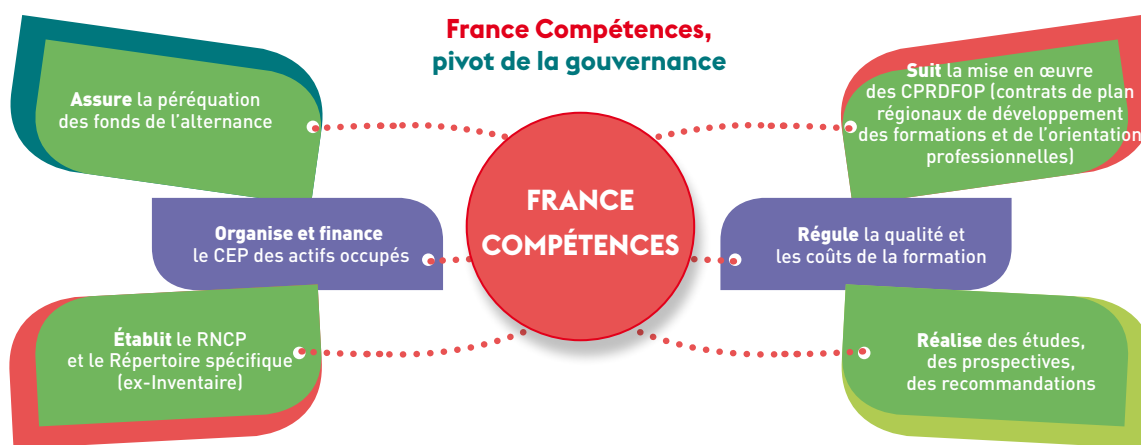
À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

FRANCE COMPÉTENCES, LE NOUVEAU RÉGULATEUR DU SYSTÈME

Instance unique de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France Compétences distribue les fonds mutualisés aux différents acteurs, régule la qualité de la formation et veille à la bonne exécution de la réforme. Un rôle central et stratégique.

Catherine Trocquemé



Le gouvernement voulait une gouvernance simplifiée, forte et efficace. La loi crée une instance unique de pilotage sur le modèle du quadripartisme. Représentant l'État, les syndicats, le patronat et les Régions, France Compétences va ainsi se substituer au Copanef, au Cnefop, au FPSPP et à la CNCPC¹.

Dotée de nouvelles prérogatives et de moyens renforcés, cette institution nationale publique remplira les missions stratégiques de financement, de régulation et de contrôle auprès des acteurs de la formation et de l'apprentissage.

C'est elle qui distribuera les enveloppes des fonds mutualisés et assurera la péréquation des fonds de l'alternance auprès des opérateurs de compétences (ex-Opca) et des Régions. Au niveau territorial, elle organisera et financera le conseil en évolution professionnelle.

L'instance de pilotage jouera également un rôle clé dans la transformation de l'offre de formation. En lien étroit avec les branches, elle participera à la construction des titres et diplômes professionnels. La CNCPC rejoint France Compétences pour faire évoluer le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le rendre plus agile et plus adapté aux besoins des entreprises.

Enfin, France Compétences suivra de près la mise en œuvre de la réforme. Elle évaluera les actions menées par les opérateurs de compétences, l'évolution des coûts et de la qualité des formations. L'exécutif et les parlementaires ont insisté sur cette exigence de transparence et d'efficacité. Pour y répondre, la loi prévoit de nouvelles obligations d'information et de suivi d'activité pour tous les acteurs mobilisant des fonds mutualisés.

Une gouvernance resserrée

Véritable tour de contrôle, France Compétences pourra alerter l'État sur d'éventuels dysfonctionnements. Sa force dépendra en grande partie de sa capacité décisionnaire et donc de l'organisation de sa gouvernance interne. La loi renvoie aux décrets la nomination de son directeur général, la composition et le fonctionnement de son conseil d'administration. Tout reposera sur la répartition des administrateurs entre les collèges représentés et les règles du vote. Seule certitude, l'équipe sera très resserrée – une quinzaine de membres.

France Compétences devrait être opérationnelle au 1^{er} janvier 2019. Le ministère du Travail a annoncé la mise en place d'une instance de "préfiguration" afin que "tout le monde commence à travailler ensemble". ●



1. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle ; Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ; Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ; Commission nationale de la certification professionnelle.

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : RECENTRÉS SUR LES SERVICES

Amenés à se restructurer, les Opca, rebaptisés opérateurs de compétences, se recentrent sur les services aux branches et aux petites entreprises. Ces organismes paritaires récupèrent la gestion de l'alternance. Une mission stratégique.

Catherine Trocquemé



date butoir
pour les derniers
agrément
d'opérateurs de
compétences

La loi bouleverse le paysage et le modèle des Opca. Rebaptisés opérateurs de compétences, ces organismes paritaires perdent la gestion de la collecte, confiée à l'Urssaf, pour se réorienter vers la prestation de services.

La réforme confie aux branches de nouvelles responsabilités en matière de gestion prévisionnelle des compétences et de construction des diplômes et titres professionnels. Leurs opérateurs de compétences devront mettre en œuvre des outils d'analyse de données en lien avec les observatoires, et réaliser un travail prospectif sur les évolutions toujours plus rapides du monde du travail. Un positionnement déjà engagé ces dernières années par les Opca, et qui va s'intensifier.

La grande nouveauté pour les ex-organismes collecteurs reste la gestion de l'alternance. Les opérateurs de compétences détermineront le coût et le niveau de prise en charge des contrats d'alter-

nance en fonction des axes stratégiques définis par leurs branches. Cruciale pour le modèle économique des CFA, cette mission implique de développer au sein de ces organismes une nouvelle expertise.

À destination des entreprises, l'offre de conseil sera ciblée vers les moins de 50 salariés autour de deux priorités : définir et anticiper leurs besoins en compétences et améliorer l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle.

La loi ne s'arrête pas là. Le législateur a introduit des procédures d'évaluation et de recours en cas de défaillance des futurs opérateurs de compétences. Ces derniers signeront une convention d'objectifs et de moyens avec l'État et devront délivrer des résultats. En cas de dysfonctionnement répété ou de non-respect des délais de paiement, un administrateur provisoire pourra être nommé.

Regroupement des Opca

La réforme met également la pression sur les branches professionnelles et leurs Opca pour engager leur restructuration. Aux yeux du gouvernement, leurs nouvelles missions exigent une taille critique et un champ d'intervention cohérent autour de filières économiques ou de secteurs.

Complexe et sensible, ce regroupement interviendra par étapes. Au 31 décembre 2018, les branches doivent avoir choisi leur opérateur par un accord constitutif. À défaut, l'autorité administrative désignera d'office un opérateur de compétences. Mais la date butoir pour les derniers agréments des futurs opérateurs de compétences a été fixée au 1^{er} avril 2019. Ce qui laisse encore une marge de manœuvre.

Le rapport commandé par la ministre du Travail à Jean-Marie Marx et René Bagorski (voir p. 2) présente les différents scénarios du nouveau paysage des Opco. Il propose une restructuration autour de onze secteurs économiques. ●

REPÈRES



UNE NOUVELLE COMMISSION PARITAIRE

La loi crée une nouvelle commission paritaire interprofessionnelle régionale. Agréée dans chaque région par l'autorité administrative, elle prendra en charge financièrement le dispositif du projet transition professionnelle. Ce CPF de transition remplace le congé individuel de formation (Cif) et sera ouvert aux démissionnaires (voir page 13). Les nouvelles commissions apprécieront la pertinence du projet et le valideront. Elles assureront également le "suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle".

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

PRESTATAIRES DE FORMATION : UNE OFFRE ET UN MODÈLE ÉCONOMIQUE À REPENSER

La loi modifie les modalités de financement et les obligations des centres de formation d'apprentis, dont le statut va se rapprocher de celui des organismes de formation. Ces derniers auront aussi à s'adapter pour tenir compte de la plus grande autonomie accordée aux actifs.

Estelle Durand

Refonte complète du pilotage et du financement du système : l'apprentissage fait l'objet de changements drastiques qui auront une incidence directe sur les centres de formation d'apprentis (CFA). Dans le système actuel, les CFA s'appuient sur des subventions allouées par les Régions et sur des ressources émanant directement des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa). À partir de 2020, ils se verront attribuer, par les opérateurs de compétences (lire p. 15), des fonds qui seront fonction du nombre d'apprentis accueillis.

Pour chaque diplôme préparé, le coût du contrat d'apprentissage sera fixé au niveau national par les branches professionnelles. Les Régions auront la possibilité de majorer ce tarif afin d'éviter, par exemple, que des CFA situés dans des zones rurales ne soient pénalisés par leur faible effectif. Avantage de ce nouveau système de "coût au contrat", selon le ministère du Travail : le financement de la formation sera assuré pour chaque apprenti embauché par une entreprise. Cette "garantie légale" aura des répercussions importantes sur le modèle économique des CFA. À partir de 2020, leur possibilité de développement dépendra directement de leur capacité à attirer les jeunes et les entreprises sur un marché qui s'ouvre à la concurrence.

CFA, un prestataire de formation comme les autres

La loi allégeant les conditions d'ouverture d'un CFA, de nouveaux acteurs vont faire leur apparition. Autorisation administrative et convention avec la Région ne seront plus nécessaires pour créer un CFA. Il suffira, comme pour un organisme

Le 4 août dernier, sixième groupe 2018 de formation "conduite de grues" à l'Alpa d'Egletons (Corrèze).



de formation aujourd'hui, de déposer une déclaration d'activité auprès de la Direccte, et d'être certifié selon le nouveau processus instauré par la loi (voir infographie). Cette obligation de certification s'appliquera aussi aux organismes de formation qui veulent accéder à des fonds publics ou mutualisés.

Autrement dit, tout organisme de formation déclaré et certifié pourra se lancer dans l'apprentissage, à condition de mentionner explicitement

À la une

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : QUELLES TRANSFORMATIONS, POUR LES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE ?

Une nouvelle démarche qualité à construire

Les étapes de l'élaboration du futur cadre de certification des organismes de formation (y compris des CFA) souhaitant accéder à des fonds publics ou mutualisés.



* Ou par tout organisme signataire d'un accord européen multilatéral pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation.

cette activité dans ses statuts et de remplir les missions inhérentes aux CFA : contrôle continu, accompagnement des apprentis, poursuite de la formation pendant six mois en cas de rupture de contrat, etc. Autre changement à noter : les CFA devront être en mesure d'accueillir des apprentis tout au long de l'année, le rythme des formations ne coïncidant plus forcément avec l'année scolaire.

Désintermédiation

Grands changements en perspective aussi du côté des organismes de formation. Ils auront à faire évoluer leur organisation, leur offre et leur modèle économique. L'individualisation du droit à la formation qui guide la réforme leur permettra de s'adresser aux actifs souhaitant mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) sans passer par l'intermédiation des Opca.

Pour cela, il leur faudra s'adapter au cadre contraint du CPF rénové : 500 euros par an dans la limite de 5 000 euros (davantage pour les personnes peu qualifiées), mobilisables pour suivre des formations menant à une certification professionnelle. Parcours sur mesure tenant compte des acquis et organisés en modules, formations intégrant davantage les nouvelles technologies, offres proposées sous forme de forfait : ces formats déjà adoptés par certains prestataires devraient se développer davantage à l'avenir. Sans compter que l'ouverture du marché grand public pourrait attirer de nouveaux concurrents et encourager les organismes de formation à innover davantage. C'est en tout cas ce qu'espère le ministère du Travail.

Des indicateurs pour éclairer les choix de formation

En parallèle, les acteurs de la formation auront aussi des chantiers informatiques à mener. Leur système d'information devra être compatible avec l'application mobile qui permettra à chacun de s'informer sur les formations et de s'inscrire à une session. Les organismes de formation devront ainsi être en mesure de renseigner en temps réel le nombre de places disponibles.

Quel que soit leur statut, les prestataires de formation devront s'habituer à davantage de transparence. Certification pour accéder à certains marchés, publication du niveau de satisfaction des stagiaires, taux de réussite aux examens, taux d'insertion dans l'emploi... : autant d'indicateurs destinés à éclairer les individus dans leur choix d'évolution professionnelle. ●

REPÈRES**INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE : PLACE À L'INNOVATION**

La définition de l'action de formation évolue avec la loi. Elle peut être réalisée "en tout ou partie à distance" et "en situation de travail". Et la notion de conformité à un programme préétabli disparaît. Ce ne sont plus les moyens pédagogiques ou les conditions de réalisation de la formation qui priment ; c'est l'atteinte d'objectifs en termes d'acquisition ou d'évolution des compétences : accéder à de meilleures conditions de travail, favoriser l'adaptation au poste de travail ou la mobilité professionnelle, etc. Autant de nouveautés qui vont encourager l'innovation pédagogique et la construction de parcours personnalisés.



Datadock

Rapport d'activité 2017

Édito

2017, année de lancement opérationnel de l'initiative partagée Datadock. Conformément aux engagements pris par les financeurs de la formation professionnelle pour la mise en œuvre des dispositions du décret qualité de 2015, conformément aux conclusions de leurs travaux menés en 2016 pour la conception d'un service partagé, Datadock est mis en ligne dès le début du mois de janvier 2017. Un an après sa création, le GIE regroupe 43 membres et partenaires, et recense, suivant les critères et indicateurs qualité, plus de 57 000 organismes de formation, ce qui en fait une base de données inédite et unique. Les catalogues de référence des financeurs vont ainsi pouvoir être constitués et publiés pour la plupart à compter du 1^{er} juillet 2017. Objectifs atteints.

Nous avons accompagné, depuis l'ouverture du service, plus de 57 000 organismes de formation dans leur inscription à Datadock. Rappelons que, depuis le 1^{er} janvier 2017, pour bénéficier de financements de la formation professionnelle, un organisme de formation doit, en application des dispositions prévues par le décret de 2015, soit justifier d'une certification (CNEFOP), soit respecter les procédures définies par les financeurs. En attendant la montée en charge du dispositif de certification (au 1^{er} janvier 2017, seuls 2 000 organismes concernés sur près de 60 000), nous avons décidé de bâtir nos procédures ensemble et à partir d'un outil unique, gage de simplicité et de lisibilité pour les organismes de formation et pour les entreprises pour lesquelles nous travaillons. Le 1^{er} semestre de l'année a donc été consacré à la définition des bases de fonctionnement du GIE, aux évolutions fonctionnelles de l'outil et à la sensibilisation, l'information de l'ensemble des acteurs, à commencer par les organismes de formation.

Au 1^{er} juillet 2017, date repère fixée pour la montée en puissance de Datadock, nous avons créé les conditions de convergence de nos pratiques en termes de référencement et de traitement des organismes de formation eu égard à leur statut dans la base de données. Cette méthode a facilité la publication des catalogues de référence des financeurs.

Au second semestre 2017, nous avons poursuivi les améliorations de l'outil (fonctionnalités, procédures d'instruction). Nous avons également repris la question des opérations de contrôle, toujours dans un esprit de mutualisation et suivant le principe d'efficacité responsable et collective. Nos responsabilités ont été élargies sur les thématiques de la qualité de la formation et nous avons collectivement décidé de les appréhender dans un cycle complet, global. Une expérimentation a ainsi été préparée pour une mise en œuvre en 2018. Cette seconde étape prolonge l'action du GIE au-delà de la mise à disposition d'un service partagé de données sur les organismes de formation.

[EXTRAIT] DATADOCK - RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017 - D2OF, JUIN 2018 (SUITE)



Datadock

Rapport d'activité 2017

Prêts pour demain ! Notre volonté est de construire avec tous les acteurs de la formation, une collaboration durable et performante, au service d'une logique d'amélioration continue. Chacun, dans son rôle, à sa place, contribue à une meilleure efficacité de la formation. Dans un contexte de nouvelle réforme de la formation professionnelle, cette expérience collective nous a préparé à agir ensemble et de façon réactive. Nous saurons répondre à toutes les adaptations requises permettant à un individu de se former conformément à ses choix d'avenir professionnel.

Stéphanie Lagalle-Baranès, présidente du GIE D²OF

[EXTRAIT] DATADOCK - RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017 - D20F, JUIN 2018 (SUITE)



Rapport d'activité 2017

Historique

La loi du 5 mars 2014 lance une nouvelle dynamique et marque un premier tournant décisif, en confiant à tous les financeurs de la formation professionnelle, la responsabilité du contrôle et du suivi de la qualité des organismes de formation avec lesquels ils travaillent.

Le décret Qualité du 30 juin 2015 fixe un cap et un cadre en déterminant les 6 critères sur lesquels les financeurs (Opca, Opacif, Fongecif...) doivent désormais se baser pour s'assurer de la qualité des actions de formation.

Le Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue définit 6 critères qualité:

- 1 - L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
- 2 - L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
- 3 - L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
- 4 - La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
- 5 - Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- 6 - La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Le décret relatif à la qualité de l'offre s'applique à l'ensemble des actions financées par les contributions légales (plan légal pour les entreprises de moins de 300 salariés, professionnalisation, POEC, CPF, CIF, bilans de compétences, accompagnement VAE...), conventionnelles et volontaires.

Nouvelle mission pour les OPCA qui se mobilisent et décident de travailler main dans la main pour la première fois. Dès juin 2016, tous les directeurs d'OPCA commencent à réfléchir ensemble à la mise en œuvre de la loi et du décret Qualité. Ils déclinent alors les 6 critères qualité en 21 indicateurs¹.

¹ Les 21 indicateurs à retrouver en annexes.

[EXTRAIT] DATADOCK - RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017 - D2OF, JUIN 2018 (SUITE)



Datadock

Rapport d'activité 2017

Ainsi, l'idée de Datadock voit le jour, une base de données accessible via Internet où les financeurs de la formation professionnelle continue peuvent vérifier la conformité des organismes de formation. Ce service partagé unique permet de simplifier le référencement de ces structures.

La réforme de la qualité de l'offre de formation se met concrètement en place dès le 1er janvier 2017, avec l'ouverture de la plateforme Datadock et l'enregistrement des premiers organismes de formation. Dès lors, une période de transition de 6 mois est instaurée pour permettre à tous les acteurs, entreprises, salariés et prestataires de formation, de s'approprier ce nouveau cadre de fonctionnement.

Depuis le 1^{er} juillet 2017, une formation doit obligatoirement être réalisée par un organisme référencé par un financeur pour bénéficier d'un financement.

La démarche engagée par les financeurs, avec le Datadock et au sein du GIE D²OF, contribuent à rendre le système plus performant et lisible, au bénéfice des entreprises, des individus et des organismes de formation eux-mêmes.

LA QUALITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION, LEVIER DE LUTTE CONTRE LES DÉRIVES SECTAIRES (RAPPORT MIVILUDES)

Le risque de dérives sectaires demeure présent dans la formation professionnelle. C'est ce que confirme le [rapport d'activité 2016-2017](#) de la mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes) remis au Premier ministre, le 22 mars. L'organisme a traité 2 323 signalements en 2016 dont 15,5 % relevant du pôle « économie, travail, formation professionnelle » (14 % au premier semestre 2017).

Un secteur à risques

Pour les mouvements sectaires, le marché de la formation professionnelle représente « *une manne financière* » et « *un moyen de diffuser leurs doctrines et de recruter des adeptes* », rappelle la Miviludes.

Particulièrement visés : le coaching et le développement personnel. Dans ce secteur « peu encadré, non réglementé, et encore relativement nouveau », la Miviludes fait état de situations très inquiétantes. En un an et demi, 60 signalements ont concerné des coachs pratiquant des tarifs exorbitants et conduisant leur client à des ruptures professionnelles ou familiales et à une déstabilisation personnelle.

Exigences de qualité

Pour prévenir les risques dans le champ de la formation professionnelle, des mesures ont été prises. [Le décret de 2015 relatif à la qualité](#) entré en vigueur en 2017 constitue, selon le rapport « un levier dans la lutte contre les dérives sectaires. »

Le travail d'identification et de prévention des risques passe aussi par des actions ponctuelles menées sous la houlette de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Un séminaire sur les bonnes pratiques en matière de détection et de traitement de la fraude a été organisé à l'attention des Opca et Opacif en mars 2016. Et un outil d'analyse des risques a été élaboré par le FPSPP [1] et la DGEFP avec l'appui de la Miviludes.

Autre axe de travail dans le champ de la formation professionnelle : la sensibilisation des agents publics. Formation du personnel des services régionaux de contrôle (SRC), information des auditeurs qui instruisent les demandes d'enregistrement de certifications professionnelles sont quelques-unes des actions menées en 2016 et au premier semestre 2017.

Estelle Durand



1. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

REPÈRES BIBLIOGRAPHIQUES

Textes juridiques

[Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)
JORF n° 0205 du 6 septembre 2018

[Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue](#)
JORF n° 0150 du 1^{er} juillet 2015

[Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#)
JORF n° 0055 du 6 mars 2014

Achat et qualité de la formation : documents de référence, études et rapports

[Acheter et financer des formations professionnelles de qualité : pistes d'action et bonnes pratiques à l'attention des financeurs de formation pour développer les compétences et participer à la transformation de l'offre de formation](#)
Cnefop
Paris : Cnefop, juin 2018, 68 p. + synthèse 16 p.

[CEP, 4 ans de mise en œuvre : ambitions, déploiement, effets, perspectives - Bilan CEP](#)
Cnefop
Paris : Cnefop, octobre 2018, 61 p. + synthèse 6 p.

[Focus sur la qualité des actions de formation professionnelle continue : répondre aux procédures qualité des financeurs - 8^e édition](#)
Centre Inffo
Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, juin 2018, 64 p.

[Achat de formation en entreprise : tendances 2018 - Résultats complets de l'enquête](#)
Centre Inffo
Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, juin 2018, 36 p. (Les enquêtes de Centre Inffo)

[Rapport d'activité 2017 du GIE D2OF - Datadock](#)
D2OF
Paris : D2OF, juin 2018, 32 p.

[Rapport faisant synthèse des démarches Qualité menées dans le champ de la formation professionnelle, en liaison avec les financeurs](#)
Cnefop
Paris : Cnefop, tome 1 - mars 2018, 122 p. + tome 2 - mars 2018, 142 p. + synthèse - janvier 2018, 13 p.

[Catalogue qualité de l'Agefiph](#)
Bagneux : Agefiph, 27 décembre 2017

[Catalogue qualité de Pôle emploi](#)
Pôle emploi
Paris : Pôle emploi, janvier 2017

[21 indicateurs qualité retenus par les Opca](#)
Actalians, Afdas, Agefos PME [et al.], septembre 2016, 2 p.

[Décret relatif à la qualité des actions de formation professionnelle continue à destination des prestataires de formation : questions/réponses](#)
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, janvier 2016, 6 p.

[Feuille de route du chantier « Qualité de la formation »](#)
Copanef
Paris : Copanef, 2 février 2016

[« Le décret Qualité de la formation et son impact sur la FOAD », web-conférence FFFOD](#)
Philippe Scelin
Fffod, 13 octobre 2015

[Démarches qualité en formation professionnelle et certifications des prestataires de formation](#)
Françoise Gérard
Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, juillet 2015, 24 p.

[Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation](#)
Philippe Dole ; Jacques-Bertrand de Reboul
Paris : Inspection générale des affaires sociales, novembre 2014, 223 p.

Revue de presse

[Monétisation: le CPF rénové change la donne pour les organismes de formation](#)

Catherine Trocquemé; Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 6 novembre 2018

[La démarche qualité dans le domaine de la formation professionnelle](#)

Canal U, mai 2018, 6'48"
Catherine Beauvois, grand témoin de la 5ème Rencontre de la F.T.L.V. explique la mise en place d'une démarche qualité au sein des établissements et ses conséquences sur l'organisation des services.

[Plan d'investissement dans les compétences et qualité de l'offre de formation: les organismes de formation incités à innover \(Colloque Synofdes\)](#)

Mariette Kammerer
Le Quotidien de la formation, 18 juin 2018

[Amendements « Avenir professionnel »: qualité des actions de formation](#)

Valérie Michelet
Droit de la formation, 11 juin 2018

[Projet de loi « Avenir professionnel »: certification des organismes de formation, les arbitrages](#)

Valérie Michelet
Le Quotidien de la formation, 9 mai 2018

[Comment organiser la démarche qualité sur le marché de la formation?](#)

Catherine Trocquemé
Inffo formation n° 939, 1^{er}-15 mars 2018

[Le Cnefop recommande une régulation et un pilotage de « l'écosystème de qualité » dans la formation professionnelle](#)

Aurélié Gerlach
Quotidien de la formation, 25 janvier 2018

[Les missions confiées par la Haut-commissaire Estelle Sauvat constituent « une suite opérationnelle du rapport « Qualité » du Cnefop » \(Jean-Marie Marx\)](#)

Aurélié Gerlach
Quotidien de la formation, 25 janvier 2018

[La réforme actuelle rend nécessaire la régulation par la qualité \(Jacques Bahry\)](#)

Béatrice Delamer
Quotidien de la formation, 15 janvier 2018

[Le Cnefop a inscrit une trentaine de certifications et labels conformes au décret qualité sur sa liste](#)

Estelle Durand
Quotidien de la formation, 25 septembre 2017

[Politique d'assurance qualité de Pôle emploi: référencement et contrôle des organismes de formation](#)

Delphine Fabian
Inffo formation, n° 922, 15-31 mai 2017, p. 17

Dossiers documentaires de Centre Inffo

[Regard sur les réformes de la formation professionnelle et de l'apprentissage - 6^e édition, 9 novembre 2018](#)

Département Documentation
Saint-Denis-La Plaine: Centre Inffo, novembre 2018, 84 p.

[Datadock: que faire après votre déclaration? Dossier documentaire](#)

Xavier Vonkorad
Saint-Denis-La Plaine: Centre Inffo, mars 2018, 70 P.

[Qualité de l'offre de formation: quelles procédures mises en œuvre en 2017. Dossier documentaire](#)

Xavier Vonkorad
Saint-Denis-La Plaine: Centre Inffo, février 2017, 56 p.

Pour vous tenir informé des publications sur la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, consultez le site ressources-de-la-formation.fr



Abonnez-vous à notre [veille documentaire](#) sur la qualité de la formation

Depuis plus de 40 ans, Centre Inffo décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, dotée d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, Centre Inffo met à la disposition des professionnels une offre de formation complète, une expertise juridique et documentaire, réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public. Son agence de presse permet un accès en temps réel à toute l'actualité de la profession. Interlocuteur privilégié des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, il les soutient et les accompagne dans la réalisation de leurs missions.



ISBN : 978-2-84821-271-5

Centre Inffo
4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
tél.: 01 55 93 91 91 • www.centre-inffo.fr

