



“ Jeudi de l’AFREF ”

21 février 2019

8h45-12h45

Lycée d’Alembert,
20, Sente des Dorées, 75019 Paris

Compte rendu de la Conférence

La nouvelle donne de certification des offres de formation et des « offreurs » : 2 démarches / 1 même enjeu de création de confiance

Introduction de la thématique par Jacques FAUBERT, consultant – formateur, membre AFREF

La loi choisir son avenir professionnel s’est donnée pour objectif de simplifier le système de reconnaissance des compétences et l’écosystème des « offreurs » de formation.

Comment cette double perspective va se traduire ?

Pour avancer sur ces deux terrains, composantes complémentaires de la Réforme et les éclairer sous l’angle de la prise en compte des besoins des entreprises et de leurs salariés, il est nécessaire de revenir sur le cadre légal désormais posé et d’aller à la rencontre des conditions de création de la confiance des acteurs.

Cette matinée informative est consacrée aux Certifications, au pluriel, car il existe des démarches, des pistes qui peuvent être comprises de manière semblable, malgré la différence des deux champs représentés par la certification qualité et celui de la certification des compétences de la personne.

Le premier débat va porter sur les certifications qualité qui sont mises en place par la DGEFP, France Compétence et le COFRAC. Quelle évolution ? Quel état des lieux ?

Le deuxième débat portera sur la certification des personnes et des compétences, la certification professionnelle.

Un point sera fait avec la Commission de certification de France compétence.

En fin de matinée, des ouvertures et des propositions seront présentées par René BAGORSKI pour continuer la réflexion sur le sens que l’on peut y donner et la portée d’utilité sociale.

Nous échangerons ensemble pour répondre à vos questions –

Synthèse interne à l’AFREF et n’engageant que l’AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l’AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l’échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

I. Intervention sur la « Mise en Perspectives » par Hubert GRANDJEAN, AFDEC (Association française de recherche sur l'emploi et les compétences)

Hubert GRANDJEAN travaille sur les modèles d'organisation d'entreprises et l'intégration la performance et le capital humain en un ensemble cohérent en termes de management pour l'entreprise. Il participe à l'animation de la Commission Normalisation de l'AFNOR.

Le sujet de la Certification est abordé au cours de cette matinée dans deux domaines, celui de la prestation (qualité) et celui de l'individu (par rapport à ses compétences). Ces deux domaines sont bien différenciés, alors que veut dire le terme de certification ?

Ils relèvent de la même approche, la conformité à un référentiel et dans tous les cas d'une forme d'audit qui va permettre de valider cette conformité.

Croyons-nous, pour autant, à une prestation entière de qualité, parce que l'on est certifié, ou parce qu'un individu serait certifié sur un métier qu'il serait compétent sur tout ? Il n'y a rien de mécanique à cela. C'est autour de ces deux questions que se situe aujourd'hui le nœud de compréhension de notre métier.

1. La certification de nos organisations

Nos métiers amènent à respecter des exigences que sont en droit d'attendre nos clients et le terme de client renvoie à la notion de « marché ».

Nous n'avons pas à craindre une certification car elle ne peut se baser que sur des critères a minima à respecter par tout prestataire en charge d'accompagner un individu dans le développement des compétences. Il est étonnant que certains organismes de formation aient mis tant de temps à s'engager dans une démarche qualité, croyant y voir une contrainte, au lieu d'y rechercher un véritable moyen, d'un intérêt à la réflexion stratégique à laquelle cela conduit.

Au regard des évolutions sur la certification qu'annoncera France Compétence par la suite, l'important est de s'attacher à faire son métier le plus correctement possible, ce qui peut mener à la certification.

- ⇒ En démarche qualité, il n'y a pas d'autre contrainte que le respect de l'exigence et il n'y a pas de modèle meilleur qu'un autre. Les organismes de formation font face à une exigence de performance et il appartient à chacun de démontrer qu'il répond correctement avec l'organisation qu'il a mis en place. L'auditeur n'est là que pour challenger et s'assurer qu'il n'y a pas de risque d'écart avec le Référentiel.

Ce qui inquiète porte davantage sur les « auditeurs » et la façon dont ils apprécieront les indicateurs.

Il faut donc être vigilant sur la qualité de l'audit, la capacité de l'auditeur à apprécier la situation dans un contexte de l'organisme de formation qu'il audite.

L'objectif est de faire progresser les organisations et non de les sanctionner à tout prix.

« Nous espérons une véritable instance de surveillance et de remédiation accessible et apte à analyser les positions des organismes de formation qui apportent une innovation dans leur process. »

2. La certification des compétences des personnes

La démarche est la même, avec un périmètre différent. La certification apporte une échelle de repérage des compétences des personnes pour assurer leur mobilité et leur employabilité.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Etre certifié permet de savoir que la personne a suivi un parcours et a démontré une certaine capacité à tenir des activités.

La certification est un nouveau mode de penser nos modèles d'évaluation.

Avec la certification, on entre dans un modèle où selon Hubert GRANDJEAN tout le monde gagne. C'est bien l'objectif de la Formation Professionnelle : que tout le monde gagne et devienne compétent.

Pour cela, il faut bien orienter l'apprenant, respecter les processus d'apprentissage, que l'entreprise l'ait accompagné correctement dans la mise en œuvre et que la personne ait elle-même développée la motivation nécessaire.

C'est plus simple à dire qu'à faire ! mais si les organismes de formation savent maîtriser les process, il n'y a aucune raison que l'individu ne réussisse pas sa certification. Pour autant, cela ne correspond pas à une validation de compétences. Il y a là une incompréhension avec les entreprises autour de ce terme « compétence ».

Les anglo-saxons utilisent deux termes différents :

- Les « skills » qui peuvent être certifiées
- Le terme « competent » qui signifie que l'individu tient les activités à son poste de travail. C'est ce que l'on considère comme étant la compétence.

Dans ce cas, la compétence relève uniquement de la responsabilité de l'entreprise et non de l'organisme de formation. Les organismes de formation auront donc un travail de réflexion à mener sur le partage du périmètre de responsabilité et la collaboration avec les entreprises.

La réforme offre de nouvelles possibilités pour accompagner réellement les individus dans le développement de leurs compétences, en particulier dans l'adaptation des parcours sur le lieu de travail.

Il insiste sur l'impact, dès demain, lié à une obligation de formation systématiquement certifiante. Ne risque-t-on pas d'être trop contraignant ?

Garderons-nous l'agilité qui est réclamée par les entreprises et les personnes sur des formations qui doivent être adaptées aux justes besoins. Le risque est d'être obligés de se référer encore à un système de certification unique, à moins qu'il ne devienne possible de reconnaître une formation qui démontrerait son efficacité sans toutefois être répertoriée au registre des certifications. Cela impliquerait de déployer un véritable modèle de mesure de développement des compétences, ce qui est fait encore très rarement. Cette reconnaissance devrait être assez rapide pour qu'elle puisse être prise en considération comme une formation.

La certification est une présomption sur un bon accompagnement dont le client pourra bénéficier de la part de l'organisme de formation ou que la personne que l'entreprise recrutera aura des aptitudes à devenir compétent. Pour autant, cela ne garantit pas le résultat.

Loi du 5 mars 2018 – 5 points essentiels de la réforme

Une approche par le résultat opérationnel. Jusqu'à présent, l'obligation légale cantonnait à l'enseignement et certains se plaignaient de ne pouvoir mettre en œuvre les opérations nécessaires de coaching, d'accompagnement, d'ingénierie, d'évaluation, sans parler des problèmes de la présence à la formation et du coût horaire. Ces questions ne sont plus d'actualité.

L'avenir nous met face à de nouvelles responsabilités qui vont changer considérablement l'approche de la formation.

- 1) **La compétence relève de la responsabilité de l'entreprise.** La loi lui renvoie clairement cette responsabilité.
- 2) **On assiste alors à un renforcement de l'alternance, mais aussi de la valorisation de la formation en situation de travail.**

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

- 3) Nous ne sommes plus des organismes de formation, mais « **des prestataires d'actions concourant au développement des compétences** ». Cela ouvre le champ à des actions jusque là difficilement reconnues comme de la formation, l'ingénierie de la formation, la création de référentiel, l'analyse de situation professionnelle, l'accompagnement en entreprise, l'évaluation.
- 4) **Le bénéficiaire devient un acteur essentiel du choix et de l'évaluation de la prestation**, acteur impliqué à son développement de compétence, ce qui va changer nos habitudes relationnelles.
- 5) **L'entreprise devra budgétiser la formation comme un poste de dépense classique** et décider si cela peut être pour sa structure un investissement rentable. En cela, ce sera également **un enjeu fort pour les organismes de formation qui devront faire leur preuve.**

« Le marché n'est cependant pas prêt à mettre en œuvre ces opportunités. Les entreprises, les organismes de formation et les personnes n'ont pas l'habitude de travailler main dans la main pour bâtir un projet orienté résultat. »

« Les entreprises sont encore persuadées qu'une formation rend compétent car la compétence relève de la responsabilité du prestataire. »

« Les organismes ont été cantonnés dans des pratiques depuis 50 ans et les modèles qui existaient ont été détruits en éparpillant la compétence sur 80 000 entités. »

« Nous ne sommes pas dans la restauration et laisser le choix à la personne n'est valable que si elle a les moyens d'une comparaison objective. »

« L'essentiel des entreprises n'ont pas encore entendu qu'elles n'auraient plus de subvention pour financer leurs besoins de formation et elles sont encore loin de l'avoir intégré comme un véritable outil de management et de stratégie pour elles. » L'enjeu pour les prestataires est de faire mieux pour moins cher. Un manque de travail sur la valeur ajoutée des prestataires de formation a déjà antérieurement amené à cette situation de baisse des tarifs, situation générée par la législation.

Aujourd'hui, nous allons toucher au réel enjeu de la qualité !

Longtemps, un abus de langage a été fait en évoquant le rapport qualité – prix qui permettait de dire à ce prix-là, nous ne pouvons pas faire de la qualité. Ne confondons pas le coût et le prix.

Là encore, les anglo-saxons sont plus précis en parlant de :

- « Value », obligation pour une personne de travailler sur un rapport performance – prix sans impacter les marges.

On entre dans une véritable réflexion d'accompagnement des entreprises et du marché de l'emploi pour gérer des projets complexes.

- Partir du besoin des compétences... intégrer les observatoires des métiers, la définition des référentiels des entreprises... jusqu'au constat de réussite en situation professionnelle qu'il faudra mettre en place par une analyse de validation de compétences.
Tout cela s'englobe dans un parcours qui n'intégrera pas forcément des actions de formation formalisées.
- Des innovations sont attendues sur le processus de développement des compétences et impliqueront d'apprendre à manager ses projets.
Un outil (issu des travaux sur la normalisation) existe pour permettre d'analyser tous les risques liés à un projet de développement de compétences et de « checker » tous les points nécessaires pour maîtriser, analyser et valider la conduite et la réussite du projet.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Nous sommes face à une réforme qui modifie plus rapidement que d'habitude le paysage professionnel. Nous sommes dans **une approche prospective**.

Certains points seront donc à surveiller :

- la façon dont va être promue le développement des compétences auprès des entreprises ;
- comment va évoluer l'offre des Opérateurs de Compétences notamment sur l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- L'analyse de la modification de la chaîne de valeur avec la digitalisation des services tant auprès des entreprises que des prestataires ;
- L'identification des services émergents autour du développement des compétences ;
- Etre attentif à la notion de certification de compétences ;
- Etre observateur de la façon dont l'individu va s'emparer de sa formation.

L'action pourra être orientée sur :

- Le développement de stratégie de spécialisation,
- La mutualisation des ressources,
- L'intégration dans les réseaux et voir comment s'associer pour reconstruire une véritable offre de formations et être capable de se financer et de porter l'innovation,
- L'industrialisation des processus pour optimiser les coûts tout en personnalisant les prestations,
- Le développement d'une approche modulaire des compétences,
- La vente de formations utiles impliquant la mise en œuvre d'une évaluation des compétences.

⇒ **Les moyens doivent converger aux bons endroits, pour permettre aux acteurs du marché que nous sommes de construire des prestations adaptées à cette nouvelle approche compétence.**

Il est naturel aujourd'hui de s'intéresser aux exigences qui nous permettront de poursuivre l'activité, mais ce n'est qu'un palier et tout est à construire ensemble.

« Au-delà de ces premiers pas de la réforme, nous entrons dans ce que l'on appellera véritablement la qualité tant des offres que des modes de reconnaissance et du management des compétences. C'est une magnifique opportunité de redévelopper notre économie. »

II. Table ronde : Certifier les offreurs de formation

Première intervention : François-Xavier GARANCHER
Directeur Adjoint de la DGEFP

Historique sur la qualité

La qualité a été évoquée dans l'Accord National Interprofessionnel dès 2013. Les parlementaires amènent le sujet au Sénat lors d'un premier amendement adopté pour la création d'une habilitation pour tous les organismes de formation. Mais au regard du paysage que représentent l'ensemble des organismes de formation en nombre, disparité de taille..., il était difficile de mettre en place cette habilitation.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Par une contreproposition du Gouvernement, un nouveau chapitre dans le Code du Travail apparaît sur la qualité des actions de formation avec l'obligation pour les financeurs de vérifier la capacité des Organismes de formation à mener des actions de qualité, Cf. le Décret du 30/06/2015.

Un bilan est réalisé, faisant apparaître la nécessité de poursuivre les avancées dans ce domaine pour les raisons suivantes.

Le bilan de 2015 révèle que les critères ont été pris en main par les acteurs. Une mutualisation des outils d'appréciation des critères qualité est engagée par de nombreux financeurs via le DATA DOCK.

Mais malgré tout, un problème d'harmonisation est relevé dans l'appréciation des critères qualité entre financeurs. Le décret du 30/06/2015 impose un système de fourche :

- la procédure interne pour l'appréciation des critères,
- soit par la procédure interne simplifiée avec la certification qualité reconnue par le CNEFOP. 50 références sont notées sur cette liste. Là encore des problèmes d'harmonisation entre certificateurs ont été relevés.

Il a été retiré de ce bilan une appétence chez les acteurs, notamment des organismes de formation, d'avoir une « marque » sur laquelle s'appuyer pour communiquer.

Apparaissent des mentions comme « Référencé Data Dock ». Or le Data Dock est bien un outil qui aide au référencement chez les financeurs et n'est pas un agrément. L'utilisation de ce vocabulaire démontre le besoin d'une marque de qualité à l'appui de leur communication extérieure.

La Réforme de 2018, est un véritable changement de paradigme notamment sur la définition de l'action de formation.

- ⇒ **Elle s'attache à offrir une plus grande liberté pour créer de la formation, à amener la désintermédiation sur le CPF grâce à une application future permettant au bénéficiaire d'acheter lui-même l'action de formation dont il a besoin.**

Ces libertés doivent s'accompagner des garanties de qualité, ce qui explique le passage à une certification unique pour tous les organismes de formation qui veulent travailler avec les fonds publics et mutualisés.

Il n'y a donc pas d'obligation pour ceux qui ne travaillent qu'avec des fonds d'entreprises, ou de particuliers, d'être détenteurs d'une certification.

- ⇒ **Une certification unique impose un référentiel unique national comme base pour la certification.**

Des actions ont été menées sur des thématiques importantes :

Le référentiel a été construit avec un groupe de travail restreint : AGEFIPH, Pôle emploi, les ministères certificateurs, des régions, des têtes de réseaux de la formation (SYNOFDES...), des certificateurs, Centre-Inffo.

Les différents indicateurs déjà créés ont servi de base pour réécrire et déterminer un ensemble d'indicateurs communs. Des auditions sur 2, 3 séances

- L'Apprentissage,
- La VAE,
- Le Bilan de Compétences,
- Les Indépendants représentant 75 à 80 % des organismes de formations.

Il fallait déterminer des indicateurs suffisamment clairs et ouverts, tant pour les organismes de formation que pour les organismes promoteurs de Bilans de Compétences, pour pouvoir adapter ces indicateurs aux situations en jeu.

Un dernier groupe de travail spécifique a été constitué entre le COFRAC et les certificateurs pour déterminer les règles d'audits de ce Référentiel.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Ce travail est finalisé.

- ⇒ Un Décret devrait être présenté en Conseil d'Etat courant du mois de mars en vue de définir les **7 critères qualité** : 6 critères précédents + un critère spécifique remonté dans la hiérarchie des critères, relatif à **l'inscription du prestataire dans son environnement externe, champs socio-économique**.
- ⇒ Ces 7 critères sont **étayés par 22 indicateurs communs** aux actions d'apprentissage, de VAE, de Bilan de Compétences et **10 indicateurs spécifiques** aux CFA, Organismes de formation dispensant des actions en vue de certification professionnelle.

La date de parution de ce Décret n'est pas encore connue.

Un avis devrait paraître le 7 mars 2019 de la Commission Nationale des certifications professionnelles de France compétences.

Un décret simple sur les 32 indicateurs a reçu un avis positif de France Compétences, jeudi dernier.

Un arrêté sur les modalités d'audit a également reçu un avis favorable de France Compétences.

Un arrêté sur les conditions d'accréditation.

Iris DUVIGNAUD – Instance nationale d'accréditation COFRAC

Quel est le rôle du COFRAC ?

Le COFRAC est l'unique instance nationale d'accréditation française (une par pays de l'Europe), association Loi 1901 sous délégation de l'Etat et est reconnu service d'intérêt public.

Le COFRAC est chargé de vérifier la démarche des organismes certificateurs sur dossier au siège social de l'organisme et en situation d'audit, plus particulièrement sur **3 points clés** au regard de la norme 1765 dans le cadre du dispositif de certification :

- **L'impartialité de l'organisme certificateur** lorsqu'il mène les audits et qu'il prend des décisions de certification
- **Les compétences des auditeurs et les ressources** que l'organisme certificateur met en œuvre pour mener son action conformément au programme de certification et aux exigences de la norme d'accréditation
- **Le respect** par l'organisme certificateur **du processus de certification** défini par la DGEFP

Un auditeur de l'organisme certificateur est ainsi suivi en situation pour vérifier les compétences qu'il déploie, sa connaissance du référentiel national, comment il réalise son investigation, les écarts réglementaires qu'il identifie, son implication.

Le COFRAC délivre ainsi les accréditations au bénéfice des organismes certificateurs.

L'accréditation est l'attestation de compétences, de capacité d'un organisme d'évaluation de conformité à mener les activités de certification fiables.

- ⇒ **Le COFRAC n'est pas le rédacteur des règles, mais est soumis à des normes, au règlement d'accréditation et vérifie l'application des règles.**

Comment solliciter une accréditation auprès du COFRAC ? Quelle durée de la démarche pour son obtention ?

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

- L'organisme certificateur doit postuler auprès du COFRAC. Sa demande est analysée avec les pièces de conformité remise permettant de vérifier si l'organisme est prêt à recevoir un audit.
- L'organisme certificateur est auditionné. Les résultats de l'évaluation sont analysés par les Commissions en charge d'émettre un avis sur l'octroi de l'accréditation.
- Un premier cycle d'accréditation dure 4 ans, avec une surveillance tous les ans, in situ.
- Pour tout renouvellement, un nouveau cycle s'engage sur 5 ans avec une révision tous les 18 mois, au siège et in situ.

Les anciens organismes certificateurs connus dans le champ de la formation professionnelle sont amenés à refaire une demande d'accréditation selon les conditions qui seront définies par le Cofrac dans le document d'exigences spécifiques. : OPQF ISQ-OPQF, Bureau Veritas, QUALIPRO, ICERT, AFNOR certification (à différencier d'AFNOR normalisation).

Christophe GUILLERY OPCA OPCAİM - métallurgie

Les entreprises vont-elles pouvoir s'emparer de ce nouveau système et qu'elles sont leurs attentes ?

Le futur Opérateur de compétences devrait émerger d'un rapprochement entre la métallurgie et l'industrie et devrait s'appeler OPCO 21. Il regroupera une trentaine de branches qui se rapprochent entre-elles. Ce champ devrait alors regrouper 55 000 entreprises et 3 millions de salariés. La demande d'agrément est en attente de validation.

Historique de la place et de l'action menée par les OPCA au travers de l'exemple de l'OPCAİM dans l'approche qualité qui a mené à l'ouverture d'un Data Dock et à la création du GIE qui le pilote.

Ces deux dernières années, les rôles des OPCA étaient essentiellement orientés sur l'organisation des informations pour définir la façon d'implémenter le support Data Dock auprès de centaines d'organismes de formation. En arrière-plan, beaucoup d'interrogations restaient en suspens sur l'utilité et la finalité.

L'ensemble des organismes de formation sont entrés dans le système sans grand mal.

L'OPCAİM a énormément communiqué auprès des réseaux d'entreprises de toutes tailles.

Il a été largement démontré à l'ensemble des entreprises qui questionnaient sur l'impact de cette mesure d'enregistrement dans le Data Dock, que cet enregistrement permettait d'accéder au financement des actions de formation à élaborer. Cette première initiative pouvait se poursuivre par la démarche de certification qui n'était pas à mettre de côté car la nouvelle réforme en vue pouvait confirmer l'exigence d'une telle démarche.

Où en est-on aujourd'hui ?

Les entreprises ont réalisé qu'au travers de la démarche qualité elles pouvaient simplifier leur processus achat, ce qui s'avère encore plus vrai pour les grandes entreprises.

Ainsi, ils se référaient à la liste des organismes de formation qui étaient enregistrés et référencés par le Data Dock, ce qui simplifiait le process d'achat notamment, sans avoir à recréer des règles qualité qui se limiteraient souvent alors à une simple adéquation du besoin à la prescription de l'entreprise.

Qu'attendent aujourd'hui les entreprises ?

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
 AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
 Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

La première phase de la démarche de l'OPCA a été d'effectuer un recueil des besoins du client (l'entreprise).

Il en est ressorti un besoin d'être aidée par un accompagnement sur l'ensemble de son cycle d'achat de formation. Certaines entreprises décident d'aller jusqu'à l'externalisation auprès de l'OPCA de l'acte d'achat. La relation liant l'entreprise à l'organisme de formation peut paraître difficile à porter, l'ensemble du système et son organisation n'étant pas forcément plus lisible.

- ⇒ Les entreprises attendent beaucoup d'intermédiation sur ces sujets. Elles attendent plus que des listes de références, mais aussi des données statistiques, d'évaluation de la qualité des organismes de formation sur le territoire.

Les entreprises attendent de plus en plus que l'OPCA porte une offre (appellation collective, action prioritaire) pour répondre à un besoin de branche en adéquation aux besoins dans les territoires. L'OPCA prend alors la décision d'acheter directement à l'organisme de formation pour la proposer à son réseau d'entreprises.

- ⇒ **Demain, les Opérateurs de compétences (par suite de la transformation des OPCA) seront des intermédiaires entre leurs réseau d'entreprises et les organismes de formation.**

Pour répondre à Jacques FAUBERT, Christophe GUILLERY confirme que l'intermédiation administrative et financière, qui était réalisée par les OPCA, disparaît au profit d'une forme d'intermédiation que l'Opérateur de compétences mettra en œuvre sous forme d'accompagnement des entreprises sur l'ensemble de son cycle de formation en lien avec les politiques de branches et en accord avec ses choix stratégiques.

- ⇒ Les entreprises prennent en compte peu à peu qu'elles n'auront plus des subventions, mais qu'elles ont plus de latitude pour construire et réaliser en interne les actions de formations selon leur politique de formation.

Les organismes de formation devront adapter leur rôle et actions. Les entreprises vont de moins en moins attendre ce que l'on peut qualifier schématiquement de « programme », les obligeant à rechercher de nouveaux créneaux de prestations.

Il s'agit d'une évolution des attentes des entreprises vis-à-vis de l'ensemble des prestataires de formation.

Les prestataires de formation devront développer de nouveaux « services » pouvant être des accompagnements, pour aider l'entreprise à créer elle-même ses actions de formation, plutôt que de lui délivrer un programme tout fait.

- ⇒ L'Opérateur de compétences agit selon le rôle déterminé par la Loi, tout en suivant les tendances des autres acteurs du champ professionnel.

Arnaud MURET – OPCA ACTALIANS - secteur des services

Arnaud MURET est Vice-président du Data Dock.

L'OPCA ACTALIANS est voué à s'appeler Opérateur de Compétence « OPCAPEPS » et à devenir demain l'outil des entreprises de proximité dans l'avenir.

Rappelons le contexte

4 acteurs sont en présence : les organismes de formation, les entreprises, les opérateurs de compétences, les salariés.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Les modalités de financement ont été redéfinies.

- Les entreprises continuent de verser encore une contribution à la formation professionnelle continue quelle que soit leur taille, leur nature, ainsi que pour l'apprentissage.
- Mais au titre de la réallocation des moyens, **seules les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront de financement** de la part d'organismes tels que les opérateurs de compétences.
 - Pour les entreprises de plus de 50 salariés, des financements pourront être versés s'ils sont fondés sur les contributions conventionnelles par accord de branche.

Le législatif par la mise en œuvre du Décret qualité exigeait que pour l'engagement de subsides d'un OPCA ce dernier devait s'assurer que l'organisme de formation soit en conformité avec un certain nombre de critères.

Aujourd'hui, on parle plutôt de conformité à des référentiels.

Dans les deux ans à venir, est attendu un changement profond, qui pose la question de l'existence à moyen terme du GIE Data Dock. Le Data Dock a permis la mutualisation d'une base de données qui permettait à un organisme de formation en recherche de financement d'un OPCA, d'être référencé dans le Data Dock pour que les OPCA puissent ensuite s'assurer de sa conformité.

- Un référencement dans le data dock pour tous les OPCA, au lieu d'un référencement par OPCA. Un OPCA se chargeait de réaliser sur la base d'un référentiel d'auditer l'organisme de formation pour s'assurer de sa conformité aux critères qualité.

Aujourd'hui, France Compétence a la tâche d'élaborer les référentiels qualité.

- ⇒ **L'Etat a confié au COFRAC le processus de délivrance des accréditations des organismes certificateurs chargés, eux-mêmes, de s'assurer que les référentiels produits par France Compétence sont conformément appliqués dans les organismes de formation.**

Demain les opérateurs de compétences seront amenés à demander aux organismes de formation s'ils détiennent le certificat qualité délivré par un organisme certificateur (lui-même accrédité par le COFRAC).

Comment se faire certifier pour entrer dans le système ?

- ⇒ **Très prochainement, les organismes de formation seront amenés à payer sous contrat, d'une moyenne de trois ans environ, un organisme pour les certifier. S'ils ne prennent pas cette mesure, ils n'auront pas la certification et ne seront pas éligibles au financement de la formation.** Les organismes de formation refactureront certainement les coûts de certification.

Aujourd'hui, 60 000 organismes de formation forment le paysage de la formation professionnelle. Si les petites structures veulent accéder au dispositif de financement, elles devront détenir une certification et la faire renouveler régulièrement.

Ce système simplifiera la gestion pour les opérateurs de compétences.

- ⇒ **Cette situation équivaut à une démarche de conformité.**

**Cependant, le système est déjà en train d'évoluer d'une démarche de conformité, vers une demande de performance - effet de levier que produit la formation.
On entre dans un dispositif d'évaluation du système.**

L'évolution attendue dans les trois prochaines années passe par une logique de plateformes biface, triface qui s'apparentent, pour exemple, à la plateforme d'amazone. Aujourd'hui, d'autres offres de services peuvent être agrégées sur une plateforme dédiée.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

⇒ **L'opérateur de compétence va s'orienter ainsi sur la mise en relation de l'offre et de la demande via une plateforme.**

Une fois que l'entreprise aura fait l'achat de formation, il sera assez simple d'envoyer un questionnaire au chef d'entreprise et au salarié, pour évaluer leurs appréciations de l'action de formation, un nouveau questionnaire à 6 mois pour voir les effets de leviers.

⇒ **Par un effet de volume, une évaluation de l'organisme de formation sera réalisée.** Les dispositifs d'évaluation numériques devraient produire des effets.

Rappelons qu'une enquête d'opinion n'est fiable à 5 %, qu'au-dessus de 981 personnes sondées sur un point particulier. L'évaluation par le nombre devait permettre d'obtenir des résultats convergents, tout en respectant une évaluation de qualité.

La transformation du système se fera par les plateformes.

L'OPCA ACTALIANS a développé un outil appelé « le plan de formation 3.0 » qui est mis à disposition des 115 000 entreprises adhérentes à ACTALIANS via un compte dans le système informatique dédié, ce qui lui permet de créer son plan de développement des compétences en ligne.

Dès validation du plan de formation par le chef d'entreprise, l'OCPO en a connaissance et met alors à disposition un catalogue d'achat de formations. L'achat peut être fait en temps réel, les évaluations peuvent être conservées, le reste à charge est déterminé.

Tout ceci n'est plus de l'ordre de l'expérimentation, mais est déjà mis en œuvre et développé.

Les OPCA vont faire monter en puissance ce système, pour trois raisons :

- 1) Dès la connaissance du plan de formations, pouvoir dédier les moyens aux formations demandées.
- 2) La méconnaissance d'une partie « grise » dans l'expression des besoins des entreprises et des salariés, l'OPCA n'ayant pour visibilité que la partie éligible au plan de formation. L'OPCA recherche alors à avoir accès à l'expression primaire du besoin.

Le financement de la formation relève de la compétence dans les choix des CPEFP. L'objectif est d'identifier dans le mode d'élaboration du plan si les entreprises préféreraient des formations de type A alors que le financement accordé par la CPEFP porte sur des formations de type B et voir comment réajuster au besoin de l'entreprise en lien avec la vision donnée par la branche.

- 3) Le numérique (API) : applications smartphone, tablette... un processus de dématérialisation à venir.

La montée en puissance des nouvelles modalités d'utilisation du CPF par l'individu et le développement de l'intermédiation pousse le système vers la dématérialisation.

Les processus de dématérialisation sont le paysage à venir.

ECHANGES avec le public

Question :

On est clairement dans une logique de marché avec une attente de résultats et plus seulement les moyens intermédiaires. D'un point de vue juridique le marché implique la concurrence.

Est-il possible qu'un acheteur de formation puisse, sans passer par les dispositifs qualité, acheter librement sur le marché ?

Est-il possible qu'une entreprise fournissant des prestations puisse, au nom du principe de libre concurrence, montrer qu'elle remplit tous les critères sans entrer dans le dispositif ?

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

N'y a-t-il pas un danger à ce que l'opérateur de compétence industrialise la relation qui s'établit entre le prestataire et l'acheteur alors que le principe de liberté de concurrence, la liberté de preuve par tous moyens est acceptable ?

Le résultat concerne aussi le bénéficiaire, l'apprenant. Peut-il contester le certificateur, si le résultat devant aboutir à une certification permettant d'accès au marché du travail, n'est pas acquis ?

Distinguons l'obligation de moyens, de l'obligation de résultats.

Question :

Qu'en est-il du bilan des connaissances, des prérequis, avant l'achat ?

Comment prendre en compte les savoirs déjà acquis avant la formation. Ce n'est pas l'entreprise qui peut s'en assurer.

Réponse :

Le marché de la formation a toujours existé. Les certifications portent sur le financement de la formation.

Les entreprises pouvaient faire avant appel à un organisme de formation qui n'était pas certifié.

- ⇒ L'opérateur de compétence n'est pas un intermédiaire obligé dans la relation d'une entreprise qui reste responsable de la formation de ses salariés avec ses prestataires. Cette matinée a présenté notamment les tendances.
- ⇒ L'opérateur de compétence aura un rôle à jouer parce qu'il y a des besoins en entreprises et il se développe sous forme d'accompagnement, voire d'intermédiation, pour aider l'entreprise à rendre plus visible la question des choix d'organismes de formations au regard de leurs besoins.

Question :

Le Data Dock a fait beaucoup de dégât pour les petites structures de prestations de formation.

Y a-t-il une grande différence entre les critères du Data Dock et ce qui se profile pour les certifications ?

Réponse :

Par rapport à la question de l'impact du Data Dock pour les petites entreprises. Le GIE a fait des études sur les retours liés aux référencement dans le Data Dock.

Il y a eu effectivement ce que l'on peut qualifier de « coût d'entrer » pour réaliser ce référencement dans le Data Dock, même pour les grandes entreprises, mais cela a amené une reconnaissance de la qualité de travail dans le sens d'une mise à plat, d'une verbalisation des critères pour certains organismes de formation.

Le nouveau référentiel s'appuie sur les précédents critères. Le certificateur va venir dans l'organisme de formation et s'appuyer sur un travail de réflexion et de précisions pour qu'il n'y ait pas une désharmonisation au regard des différentes organisations.

- ⇒ L'organisme de formation aura en face de soi quelqu'un. La réponse peut être assez large par rapport à l'exigence de répondre aux critères, avec la mise en mots des process, même s'il n'y a pas de processus industriel.

Question :

Si la formation servait jusqu'à présent comme variable d'ajustement de la compétitivité des entreprises, la loi définit clairement le développement des compétences des salariés comme variable d'ajustement de la

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

compétitivité des entreprises. Le risque d'augmentation des tensions dans les entreprises a-t-il été mesuré par rapport à cette dépoliarisation de la variable d'ajustement ?

N'aurait-il pas mieux valu déconnecter la formation du besoin de l'entreprise pour permettre tout d'abord aux personnes de développer leurs capacités personnelles et au niveau sociétal leurs compétences de citoyen pour en faire profiter les entreprises indirectement ? La manière directe risque de générer de grandes tensions d'autant que l'indice de confiance des français aux entreprises est évalué à 37 %.

Comment développer les entreprises, si les salariés n'ont plus trop confiance en elles ?

Réponse :

Le terme « variable d'ajustement » est un peu fort.

Aujourd'hui, tout peut être de la formation, si le processus pédagogique est démontré.

- ⇒ Ce n'est pas un enfermement, mais une libéralisation. Le CPF va être l'occasion pour l'individu d'utiliser cette liberté avec des garanties et dans un environnement de certification qualité. Tout est en train d'évoluer.

Question sur la transition en raison des inquiétudes avérées de la part des organismes de formation et des Centres de formation déjà certifiés.

Réponse :

Les documents parus par AEF sur de futurs décrets sont bien des phases de projets. Il y a encore des consultations à réaliser.

Dans les modalités d'audit, des durées d'audit sont différentes selon la taille, le chiffre d'affaires liés au volume de formations réalisées, le nombre par type d'actions (formations, BC, VAE, apprentissage).

- ⇒ Cette grille de calcul de temps d'audit a été adaptée aux organismes de formation déjà certifiés sur une certification ou un label inscrite sur la liste du CNEFOP pour ne pas démunir les organismes qui avaient déjà réalisé cette démarche de certification.

Iris DEVIGNAUD prend la parole

Il faut différencier, le référencement au Data Dock, de la certification.

L'audit n'est pas pratiqué de la même façon. L'audit n'est pas une sanction. L'auditeur établit des échanges et relève les éléments de preuve pour démontrer le respect du référentiel. Il faut dédramatiser la notion d'audit. L'auditeur vient comprendre le fonctionnement et vérifier s'il respecte le référentiel.

La DGEFP a fait très attention au coût, depuis le départ du dispositif, pour faire un référentiel socle, qui permettra selon des temps d'audits différenciés qu'un maximum d'organismes de formation puissent être certifiés.

Les organismes certificateurs définissent eux-mêmes leurs tarifs. Il n'y a pas de contrôle sur le tarif.

Il dépend aussi du coût d'accréditation versé par l'organisme certificateur.

- ⇒ Le coût est lié à la durée de prestation de l'audit. La démarche est basée sur la réflexion visant à rendre l'accès possible à tout organisme de formation.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

III. Table ronde : Certifier les compétences – les nouvelles modalités d’inscription

Reconnaitances des compétences pour les personnes.

Intervention de Michèle PERRIN

Représentante CFDT et représentante siégeant à la Commission certification professionnelle de France compétences

Le changement de commission, passage de la CNCP à France Compétence, intervient dans une dynamique demandée en vue du renforcement des pratiques de la certification. La loi a créé France Compétence et le législateur a intégré cette commission à France Compétence

France Compétences ayant été créée, il a semblé plus cohérent d’intégrer cette Commission à France Compétence.

La mise en place de la Commission

Cette mise en place s’accompagne de la réforme autour des commissions professionnelles consultatives (CPC) intégrées dans les ministères pour bâtir les titres et les diplômes.

Cette réforme, déjà inscrite dans l’ANI du 22 février 2018, challenge les partenaires sociaux. La loi prévoit une plus grande implication des partenaires sociaux dans les certifications pour renforcer les liens entre les besoins des milieux économiques, la prospective et les certifications. L’objectif est de rapprocher la logique compétence, des diplômes. Il s’agissait de rendre le diplôme plus pertinent, plus utilisable par les milieux économiques et crédibles pour les salariés dans leurs parcours professionnels.

⇒ **La certification est pour les partenaires sociaux un des éléments importants contribuant à la sécurisation du parcours professionnel des travailleurs.**

Cette nouvelle Commission est la continuité de la CNCP en visant un saut qualitatif par rapport au fonctionnement antérieur de la CNCP qui manquait d’un pouvoir de régulation et de fait, les inscriptions de certifications au RNCP ont été trop nombreuses, rendant le système insuffisamment visibles aux usagers.

⇒ Les partenaires sociaux souhaitent profiter de la mise en place de cette **nouvelle commission pour se donner les moyens de réguler le système de certification** (exigence inscrite dans la loi) accessible pour tous, les professionnels de l’orientation et conseil (CEP), les organismes de formation, les familles, les jeunes et les travailleurs quand ils font des choix.

⇒ La CNCP va tenir deux répertoires : .

- La poursuite du RNCP pour les certifications "métiers"
- La répertoire spécifique (ex-inventaire) pour les habilitations, compétences transverses...

Il est attendu des organismes de formation la modularisation des offres de formation pour proposer des parcours échelonné en plusieurs étapes.

Les partenaires sociaux s’attacheront à vérifier que :

Synthèse interne à l’AFREF et n’engageant que l’AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l’AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l’échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

- la commission soit ambitieuse par rapport à l'harmonisation et à l'écriture, à la construction et la qualité des certifications professionnelles et des épreuves de la certification.
- les liens et la **qualité de ses liens**, entre les certifications soumises à l'enregistrement au RNCP et les besoins prospectifs exprimés par les branches, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

Vincent CAPUTO

Directeur adjoint de la certification de France compétences

La 1^{ère} exigence est de basculer sur un nouveau système de dépôt de demande de certification

L'étape actuelle porte sur le dépôt par les organismes certificateurs des dossiers sur le nouveau système => ouverture de la téléprocédure depuis 10 jours et déjà 500 dépôts réalisés.

Les étapes

1. Le dépôt de la demande
2. La vérification de l'identité du déposant = > donne accès à l'ouverture du compte
3. La vérification de la complétude du dossier
4. L'instruction du dossier

Le dépôt du dossier :

- Qui dépose ? Identité du déposant : extrait KBIS ou déclaration d'association. En cas d'identité différente du déposant de celle qui est affichée dans le KBIS, fournir une délégation de mandat.
 - Renvoi du dossier s'il manque une pièce ou bien le propriétaire de l'organisme n'est pas le déposant.
- La complétude du dossier ? La liste des pièces à fournir est fixée par Arrêté du 4 janvier 2019 : extrait du casier judiciaire, données sur l'emploi, étude qualitative des motifs de création de la certification...
- L'Instruction du dossier : 6 ou 9 critères selon le répertoire RNCP ou répertoire spécifique.

L'attention sera d'autant plus portée sur les critères liés à :

- la proximité avec l'entreprise, avec le marché du travail,
- les données d'insertion.

⇒ **une certification doit répondre à un besoin, à une évolution du marché du travail, à un besoin de compétences professionnelle demandé par l'entreprise.**

Aux côtés des données d'insertion, peuvent être apportées des études d'analyse du marché, de l'évolution de l'emploi.

Un comité scientifique va être en appui et réagir au mieux face aux évolutions d'emplois et de compétences signalées dans chaque environnement.

Les objectifs portent sur :

- Le renfort de l'articulation des compétences avec l'évolutions des besoins de l'entreprise.
- Le renfort de la « dimension des compétences acquises » et non de validation « des acquis de formation ».
- L'exigence de lisibilité très forte, de transparence vis-à-vis du public acheteur.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Le public qui achète doit savoir très précisément à quoi cela va lui servir. Fin juin 2019, un site public rénové devrait être accessible au grand public.

⇒ **La certification est professionnelle, le lien avec le marché du travail et les besoins de l'économie doit être fort et prouvé.**

ECHANGES avec le public

Question :

L'interface proposée est effectivement ergonomique et intuitive.

L'ancien portail amenait à décrire toute la démarche qualité existante. Par rapport aux nouvelles exigences ans la nouvelle interface, cette description n'est plus demandée, mais il convient de produire un document attestant de la démarche qualité par un organisme certificateur au soutien de sa demande de certification.

Est-ce à dire, que la production du certificat est suffisante pour attester qu'il existe une démarche d'assurance qualité ou faut-il être plus exhaustif dans le descriptif de cette démarche ?

Réponse :

La simple fourniture d'un label ne suffit pas. La méthode est aussi importante que le résultat obtenu. Il n'y a pas de limitation des explications, ni des pièces à joindre. Chaque organisme a tout intérêt à expliquer et à valoriser sa démarche.

La Commission va au fur et à mesure établir une doctrine sur certains sujets.

Question :

Un dépôt a été fait dans le cadre de la déclaration en ligne de l'inventaire opérationnel dès 2017. Quelle est la concordance entre les deux référentiels ?

Réponse :

Effectivement, pour l'ouverture en ligne, cela fait 10 jours que le fonctionnement est pleinement opérationnel. Les premiers traitements des dossiers déposés ont été faits manuellement. Aujourd'hui les bugs sont atténués.

Le questionnaire en ligne actif en 2017, ne l'est plus aujourd'hui. Il est précisé aujourd'hui de refaire l'inscription en ligne via le nouveau site, y compris pour les personnes qui ont déposé leur dossier en décembre 2018.

Normalement tous les déposants ont reçu sur le dernier trimestre 2018 un courriel les informant qu'il fallait passer systématiquement par la téléprocédure.

Question :

Quid des réactions des entreprises ?

Dans les pays anglo-saxons, les référentiels viennent des entreprises. Pourquoi en France, ce mouvement est inverse qui pose le problème de compétitivité et de reconnaissance des compétences dans l'entreprise ?

Réponse :

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Les membres de la commission sont des représentants des branches professionnelles. C'est bien au niveau des branches que sont réalisés les travaux prospectifs et que s'agrègent les besoins des entreprises. Les partenaires sociaux sont d'ailleurs challengés sur les référentiels métiers.

L'intérêt des autres pays européens pour le système français a été constaté dans les travaux européens. Une des premières concrétisations est le nouveau cadre national de certification publié, manifestant la volonté française d'entrée dans le cadre européen de certification pour faciliter la mobilité des travailleurs, des étudiants.

Remarque :

Le COFRAC a le monopole de la certification et n'accepte pas les autres certifications européennes.

France compétence peut-elle recevoir une certification suisse, allemande, anglo-saxonne, belge ? Existe-t-il des tableaux de reconnaissance.

Réponse :

Le COFRAC n'est pas sur le champ de la certification des personnes.

La réglementation de la certification des personnes était dans le code de l'éducation et avec la loi, elle a été inscrite dans le code du travail.

Question :

Dans l'ensemble des informations communiquées, il ressort que l'on va reconnaître des compétences strictement professionnelles, ce qui renvoie à l'adaptation au poste de travail, dans le meilleur des cas à l'employabilité. Mais qu'en est-il de la dimension sociétale de la compétence ?

Quid de la reconnaissance des compétences par les employeurs ? en termes de classification, de qualification et de salaires ?

Réponse :

Un référentiel métier n'est pas la seule base pour un référentiel de formation. Pour exemple, un diplôme de l'éducation nationale, le référentiel englobe des éléments de formation plus large avec l'éducation sportive, des questions de citoyenneté, des socles de compétences sur les savoirs de base.

Le référentiel métier n'a pas vocation à être le seul élément pour évaluer l'obtention d'un diplôme. Chaque certificateur ayant sa maquette.

La loi dans son article 4 prévoit pour l'apprentissage un travail sur la citoyenneté, sur des compétences autres que les référentiels métiers.

Aujourd'hui, les « softskills » sont de plus en plus promues et font bien la différence pour l'insertion professionnelle des jeunes ou adultes.

Tous ces éléments sont en réflexion et devraient être pris en considération par la nouvelle commission.

Quant à l'évaluation des compétences par l'entreprise, celle-ci est prise en main dès le recrutement, dans les entretiens annuels et lors d'un travail autour d'un plan de formation des salariés. Il y a certainement des progrès à faire dans ce domaine et les organisations syndicales y sont très attentifs.

Dans le paysage de la Réforme, le nouveau cadre de certification est à prendre en compte, qui reprend le cadre des logiques européennes de certification, est associé à des descripteurs pour instruire les dossiers. Des liens seront à faire avec les conventions collectives de branches.

L'étendue des niveaux :

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Le Niveau 2 sera le niveau infra CAP si on prend la référence nationale distinguant les métiers qui ne donnent pas aujourd'hui de certification.... Jusqu'au Niveau Bac +5, avec la reconnaissance du Niveau 8, apparenté au Doctorat.

Question :

Par rapport à la réflexion suivante : « Un référentiel de validation valide les compétences et pas les acquis de formation. »

N'y a t il pas un risque d'incohérence ? D'un côté les OF forment, donc facilitent l'acquisition de savoirs et de l'autre côté, les certifications valident des compétences qui deviennent visibles dans l'entreprise !

Les organismes de formation ont la responsabilité de former, de faire acquérir des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être. Les compétences renvoient à la responsabilité des entreprises.

La prochaine étapes sera-t-elle de confier les certifications aux entreprises et non plus aux organismes de formation ?

L'évolution mènera-t-elle les entreprises à créer des certifications ? Sans doute dans un premier temps au niveau des branches ?

Ce nouveau jeu des acteurs porte en lui le germe de nouvelles règles dans les relations professionnelles.

Question :

Peut-on avoir plus de précisions sur le lien entre le développement des compétences, la certification et la promotion sociale des salariés, sachant que le bilan à 6 ans de l'entretien professionnel édulcoré avec la loi du 5 septembre 2018 ?

Comment avoir une promotion ?

Réponse :

La question du Référentiel de validation est importante. Au cours de cette matinée n'a pas été évoquée la VAE.

La VAE permet de pouvoir certifier tout ou partie d'un diplôme, Titre, certification par l'expérience professionnelle.

Si on ne pose pas un repère pour identifier des compétences à atteindre, la manière dont elles pourront être évalué et attester, sans systématiquement passer par la formation, la diversification des modes d'accès à la certification serait bien moindre.

Il est important d'expliquer concrètement comment l'organisme de formation permet à des personnes d'accéder par des voies diverses à une certification.

Le législateur a aussi voulu accentuer cette voie d'accès encore peu timidement employée.

Un référentiel de validation peut attester d'une autre voie d'accès à la certification.

Complément de réponse :

La réforme des branches professionnelles vise à redynamiser cet environnement.

Les partenaires sociaux ont leur rôle à jouer. Les CPNE sont des commissions paritaires.

Les nouvelles missions confiées aux opérateurs de compétences dans l'accompagnement des branches professionnelles dans le champ de la certification sont un levier important pour les partenaires sociaux pour réussir le défi lancé sur la certification professionnelle et améliorer leur qualité.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Question :

Comment sera faite la comparaison des découpages des blocs de compétences ? Allez-vous pointer des cohérences en termes de blocs de compétences ?

Le dépôt de dossier au répertoire spécifique, ne peut être déposé sous forme de « nom de métier » ; faut-il déposer un ensemble cohérents de blocs de compétences pour certifier un métier ?

Quelle place est laissée aux instances qui jouaient le rôle d'autorités légitimes puisqu'elles ne sont plus requises comme pour l'inventaire ? Comment affirmer le rôle social et économique ?

Réponse :

Pourquoi le découpage des blocs de compétences et la possibilité de faire des comparaisons ?

La loi prévoit que les certifications qui sont déposées dans le RNCP doivent être découpées en blocs de compétences. L'objectif est d'inciter les organismes de formation lors du dépôt de leur demande d'enregistrement au RNCP, si des blocs de compétences ne correspondraient pas à celui qu'il veut lui-même déposer. Il s'agit de faire un effort de visibilité sur les compétences identifiées dans les certifications et non de restreindre la liberté du marché.

Une des trois recommandations à la commission apportée par la loi porte sur le fait qu'elle peut se retourner vers le certificateur sur ce point afin d'éviter d'accroître l'opacité du dispositif.

Il est important de donner de la cohérence au système, sans démultiplier les blocs de compétences similaires.

L'idée du bloc de compétences est encore neuve. Elle correspond à un besoin du marché du travail avec des contrats de travail de plus en plus. Mais il n'y a pas encore de doctrine sur la façon de découper le bloc de compétence.

La commission va être impliquée sur le travail du découpage des blocs de compétences, leur cohérence.

Question :

A quoi est dû la fusion des commissions professionnelles consultatives, volonté de la réforme ? Est-ce pour partager une ingénierie, rationaliser le nombre de certifications ?

Le nouveau cadre national de certification ?

L'échelle est maintenant étendue du niveau 1 à 8 et 2 à 8 pour les certifications professionnelles.

Depuis 1969, on démarrait au niveau 3.

Est-ce qu'il n'y a pas la crainte d'un déclassement du niveau 3, anciennement niveau 5.

On devrait voir apparaître des certifications professionnelles à un niveau infra 5.

Réponse :

Dans la fusion des CPC, il y a des hypothèses d'organisations qui ont été posées comme la mutualisation de CPC dans les Ministères. Les réflexions sont en cours. Il y a une volonté de mutualiser les travaux, les moyens.

Par rapport au nouveau cadre de certification du niveau 2 à 8

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

La CFDT y est favorable car certains métiers sont en-deçà du niveau 5 et cela permettrait de reconnaître des qualifications professionnelles à des publics en difficulté ou très éloignés de l'emploi (exemple, des travailleurs en ESAT).

Concernant les craintes d'un déclassement, le tableau des descripteurs associés à ces certifications permet d'avoir des garde-fous. Les partenaires sociaux seront vigilants à cela.

Une perspective d'outil d'accompagnement – Sala EL MAJDOUBI

Sala EL MAJDOUBI, responsable projet dans l'accompagnement des organismes de formation et l'accompagnement renforcé à la VAE pour AGEFOS PME Ile-de-France et intervenante en tant que co-animatrice du groupe de travail de la commission de la normalisation.

Au regard des enjeux d'achat de la formation, une logique d'accompagnement des entreprises et des territoires est présentée au travers de la nouvelle norme. Cette norme s'inscrit dans une logique macro – territoires, branches et institutionnels et au niveau micro de l'entreprise, une entrée dans des projets individuels, ou collectifs.

La norme est en enquête publique sur le portail de l'AFNOR ouverte jusqu'au 15 mars 2019 : PR NF X 50 774 « management d'un projet de développement de compétences ». La publication de cette norme devrait avoir lieu fin du 1^{er} semestre 2019.

La norme a été écrite dans une visée de processus global partant du besoin de l'entreprise dans une logique stratégique, déclinée sur tous les champs pour mener à bien le projet.

C'est une logique de norme « outil » en vue d'accompagner l'entreprise, le territoire dans la mise en place et le management du projet de développement de compétences.

- Une grille permet de définir les rôles et les missions de chacun dans le processus de projet.
- Une check liste des différentes étapes et des différentes exigences à tenir pour réussir le projet.

Trois bénéfices pour l'entreprise :

- Garantir un process fiable sur toute la chaîne de mise en oeuvre du projet ;
- Remettre des éléments d'outillage clarifiant le positionnement de chaque acteur dans le projet et du développement des compétences à mettre en oeuvre en lien avec sa stratégie au niveau économique ;
- Gérer les différents risques.

L'objectif final étant l'amélioration de la performance qu'elle soit au niveau de l'entreprise, sur le plan économique et au niveau individuel, par rapport à sa montée en compétence.

Jacques FAUBERT précise que la présentation de cet outil permettait d'informer sur sa prochaine publication, étant orienté sur un terrain qui tient à cœur, l'accompagnement.

Quelques éléments de synthèse par Jacques FAUBERT

Le but de cette matinée portait sur une dimension informative : L'important de bien comprendre les démarches de certification, comment s'approprier le nouveau cadre et mener des débats en pleine connaissance de cause.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

On a vu affleurer à plusieurs reprises des questions liées aux conditions de réussite du nouveau système, de la rigueur et du caractère proactif des acteurs : lien entre le cadre d'accréditation, les accréditeurs, les auditeurs et les organismes, quelle harmonisation ?

La question de l'accompagnement. La réussite de certains points novateurs de la réforme du 5 septembre 2018 repose, pour que la personne y trouve aussi son compte, sur deux conditions à décrire :

- L'aide au choix,
- L'accompagnement.

L'attention doit également être portée sur les modalités et la terminologie. La matinée de ce matin était trop courte pour faire des différences suffisamment fines entre les termes de « validation », « certification ». La réhabilitation de la VAE est complètement en lien avec la question de la place de la personne dans le dispositif.

CONCLUSION de René BAGORSKI

Cette matinée, qui déroge aux habitudes de l'AFREF, avait pour but d'être informative sur ces sujets.

Le mot « certification » est un peu un mot « valise ». Les certifications sont des diplômes, des titres, des CQP... elles sont inscrites dans des finalités.

Rappelant que la personne est au centre des réflexions de l'AFREF, il s'est demandé sur une partie de cette matinée où se situait la personne, puisqu'étaient évoquées l'entreprise bénéficiaire, d'organisme de formation certifié... mais le bénéficiaire final de l'ensemble de ces processus est bien la personne, qui va avoir à construire son propre parcours.

La finalité de la formation est double, à la fois répondre aux besoins de l'économie et permettre à l'individu une émancipation dans un parcours citoyen.

Dans les programmes de l'AFREF qui vont suivre, des changements ont été réalisés.

La prochaine thématique du 21 mars 2019 qui devait porter sur « les organisations apprenantes » (thème repoussé, portera sur : « **Certification utilité sociale, certification réponse aux besoins de l'économie** ».

Cette matinée est d'ailleurs reportée au : **Judi 28 mars 2019**.

La question sur l'utilité sociale d'une certification sera reposée. Le bloc compétences, y compris dans ceux de l'éducation nationale, risquent de n'apporter aucun enseignement général.

Aujourd'hui, on est plutôt dans une logique horizontale. L'objectif étant d'établir des passerelles entre les différentes certifications. Si on y prend pas garde, demain la seule certification à laquelle un individu aura droit sera un bloc de compétences déterminant une activité et correspondant à un besoin d'une entreprise.

Finalement, l'objectif de certification resterait affiché, mais virtuel et que la seule finalité des certifications ne serait qu'une réponse aux besoins de l'économie immédiats.

Dans le même temps, il est apparu pertinent de se poser la question suivante : Quel est le modèle économique de la formation ?

Dans cette réflexion, il a été décidé d'élaborer une Disput'action qui sera animée par Frédéric DUCASSE et portera sur la thématique suivante : « Est-ce que la formation devient un bien de consommation comme un autre ? ».

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Se référant à CONDORCET qui parle de « dominant » et de « dominé », ne va-t-on pas sans y prendre garde, accepter qu'au travers de la certification, le lien de subordination s'imposerait y compris à l'individu quel que soit son parcours professionnel et son parcours de vie ?

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Conférence du 21 février : Jeudi de l'AFREF "la nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs"
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation –Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 / Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org