

Journée spéciale Organismes de Formation du 12 décembre 2019

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son



avenir professionnel



Programme de la journée

ACCUEIL DES PARTICIPANTS

DISCOURS D'OUVERTURE

(VICE-PRÉSIDENTE EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE L'ÉDUCATION ET DE L'INSERTION ET DIRECTEUR DE LA DIECCTE)

8H30-9H

9H-9H15

LE PACTE ULTRAMARIN D'INVESTISSEMENT DANS LES

COMPÉTENCES:

PRÉSENTATION, CONTEXTE, CREFOP, ...
(DIECCTE ET CARIF OREF)

9H15-10H15

SÉANCE QUESTIONS-RÉPONSES

PAUSE

10H15-10H25

LA DÉMARCHE QUALITÉ:
CONTEXTE, RÉSULTATS ÉTUDE,
ACTEURS, ACTUALITÉS, VISIOCONFÉRENCE, ...
(CARIF OREF ET CENTRE INFFO)

10H25-11H30

SÉANCE QUESTIONS-RÉPONSES

TÉMOIGNAGES SUR LA CERTIFICATION

ORGANISMES DE FORMATION

11H30-12H

SÉANCE QUESTIONS-RÉPONSES

PAUSE DÉJEUNER

12H-13H30

ATELIER :

13H30-16H

N°1 : COMMENT RÉUSSIR SA CERTIFICATION ?

N°2 : COMMENT RÉPONDRE À UN MARCHÉ PUBLIC DE LA FORMATION ?

N°3 : COMMENT DÉFINIR UNE STRATÉGIE COMMERCIALE EFFICACE ET EFFICIENTE ?

RESTITUTION EN ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

16H10

CLÔTURE DE L'ÉVÉNEMENT

(VICE-PRÉSIDENTE EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE L'ÉDUCATION ET DE L'INSERTION ET DIECCTE)

16H30

SOMMAIRE

1. LE PACTE ULTRAMARIN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES



2. LA DÉMARCHE QUALITÉ



3. TÉMOIGNAGES



PAUSE DÉJEUNER



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022

Intervenante :
Asdjathy SAID ALI
Chargée de mission Formation
DIECCTE



Un plan pluriannuel d'investissement (2018-2022) pour libérer les leviers « innovation » de la croissance



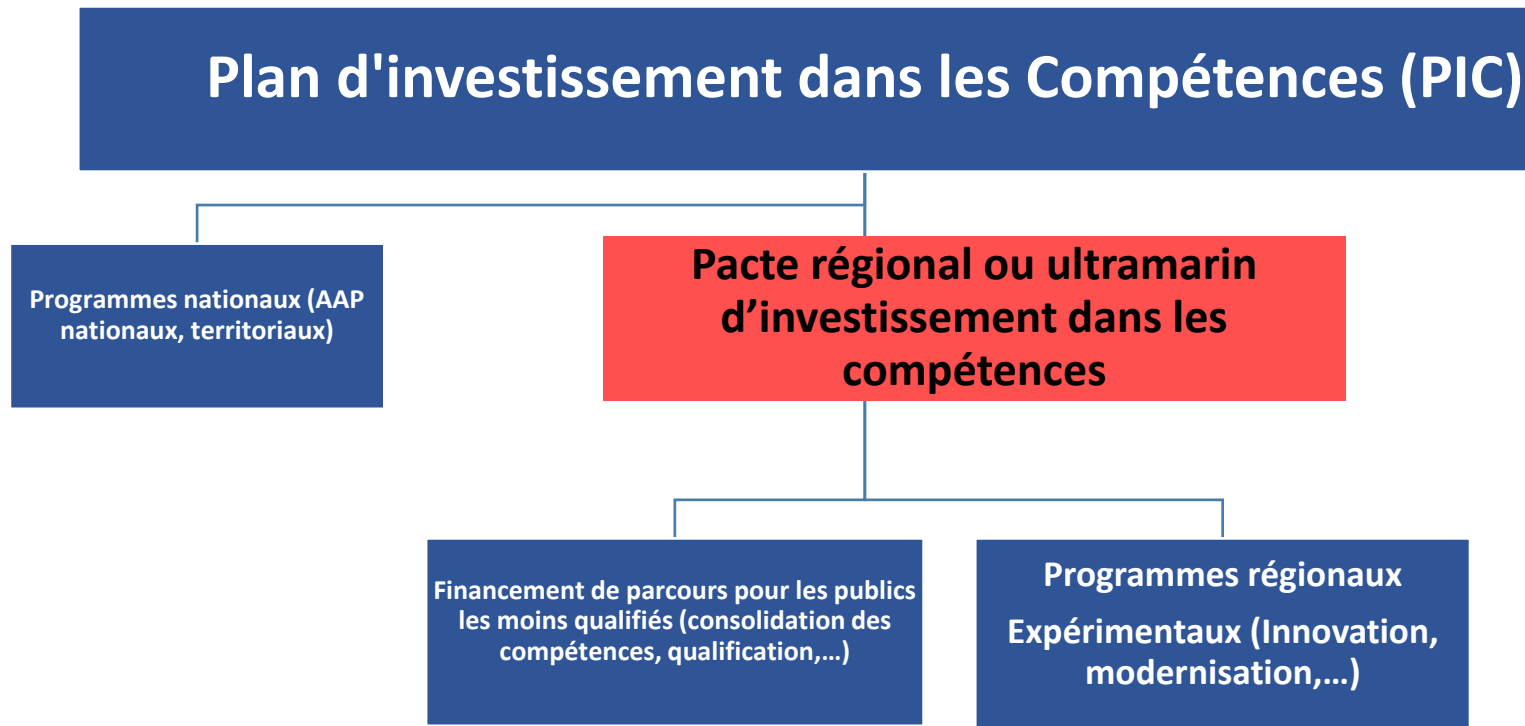
Un Plan pluriannuel d'investissement dans les compétences

Un Plan pluriannuel d'investissement dans les compétences qui traduit la volonté d'inscrire la France dans la société des compétences et de favoriser la transformation du système de formation.

Deux objectifs majeurs :

1. **Toucher les publics exclus** pour les préparer aux évolutions de demain : **protéger les plus fragilisés sur le marché du travail en accompagnant et en formant en 5 ans un million de chômeurs peu qualifiés et un million de jeunes NEET**
2. **Accélérer par l'investissement les transformations du système de formations professionnelle**, en le centrant sur l'individu et en le rendant plus lisible, plus accessible, plus agile et plus innovant.

La structuration du Plan pluriannuel d'investissement dans les compétences



La mise en œuvre du Plan à l'échelon régional :
le pacte ultramarin.

Le contexte des pactes ultramarins d'investissement dans les compétences

- Les Assises des outre-mer menées d'octobre 2017 à juin 2018 :
 - Une large consultation des acteurs et citoyens ultramarins ;
 - Un concours « *projets en outre-mer* » avec un vote citoyen ;
 - la remise du livre bleu des Assises des outre-mer au Président de la République le 28 juin 2018 qui porte l'ambition de mobiliser l'ensemble des politiques publiques au service de la transformation des outre-mer, et d'un avenir pensé pour et avec chacun des territoires.
- La contractualisation des pactes ultramarins s'inscrit dans la dynamique des Assises des outre-mer et dans le cadre de la Loi relative à l'Égalité Réelle Outre-Mer (EROM) :
 - Inscription de la négociation du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences en cohérence avec le calendrier de négociation des contrats de convergence et de transformation 2019-2022.

Les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences

- **Méthode des pactes 2019-2022 :**
 - **Axes de transformation** définis par l'État traduits dans le cadre d'un **Cadre d'élaboration État – Région auquel est annexé un cadre de réponse** en vue de la signature des pactes ultramarins d'investissement dans les compétences.
 - **Logique Contrat de Plan couvrant la période 2019-2022 :**
 - Logique de montée en puissance progressive mais tangible ;
 - Engagements réciproques mesurables ;
 - Principe d'additionnalité ;
 - Diagnostic partagé (publics, marché du travail, outils) ;
 - Logique de parcours composé de plusieurs étapes (fin de la logique de décompte en nombre d'entrées) ;
 - Réponse plus coordonnées aux besoins des entreprises et des territoires ;
 - Renforcement de l'accompagnement ;
 - Invitation à l'expérimentation via des moyens dédiés et soutien à l'innovation pédagogique ;
 - Attention particulière aux habitants des Quartiers prioritaires de la ville ;
 - Adaptation des outils de suivi ;
 - Évaluation embarquée dans chaque pacte.

L'élaboration d'un diagnostic partagé en 2018

Organisation d'ateliers : plénière et thématique

Des entretiens individuels

Un questionnaire en ligne

Un cadre de concertation, de pilotage et de structuration méthodologique

Implication de la gouvernance – Pilotage et animation

Un espace de concertation et de co-construction dynamique

Instance d'animation et suivi – Plateforme collaborative – Modélisation supports de livrables, de reporting

Co-construction d'une vision commune et d'un diagnostic partagé en respectant le cadre réglementaire établi par les instances publiques.

En parallèle, une phase d'amorçage confiée à Pôle Emploi

Signé le 23 avril 2019

Le cap de transformation du pacte

L'approche du parcours individualisé tel que proposé au travers du pacte doit permettre d'initier une vision globale du stagiaire de la formation professionnelle dans une démarche « intégrée » d'insertion.

La dynamique de transformation portera ses efforts sur :

L'évolution de l'ingénierie de formation et la mise en place de logique de parcours intégrés individualisés :

- Renforcer les collaborations et la coopération entre les différents acteurs œuvrant au développement des parcours d'insertion ;
- Formaliser un cadre pour les parcours professionnels autour du tryptique lutte contre l'illettrisme- accès à l'employabilité- développement des compétences « métiers » ;
- Faire monter en compétences les OF en les formant sur les nouvelles ingénieries et accompagner l'appui à la modernisation des OF ;
- Création de lieux du type « maison du digital » en lien avec les intercommunalités ;
- Accompagner le personnel à intégrer dans le parcours de formation.

Les stratégies d'achats et développement des partenariats dans de nouvelles logiques commerciales :

- Stratégie commerciale et de vente des OF davantage tournée vers l'individu ;
 - Accompagnement des OF dans une Démarche Qualité ;
 - Développer l'évaluation des dispositifs et la logique de retour sur expérience ;
- Renforcer les stratégies d'achats harmonisées des financeurs de la formation professionnelle.

L'évolution des contenus, des formats et des modalités d'accompagnement social :

- Mise en place de nouveaux formats (motion design, réalité augmentée,...) ;
- Accompagnement, tutorat et animation de communauté
- Développer l'alternance au profit des jeunes et la formation en situation de travail.

Les axes d'intervention

3 axes d'intervention :

1. Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux **parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés** pour construire la société des compétences.
2. Proposer des **parcours qualifiants vers l'emploi**, renouvelés dans leur contenu, **au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective.**
3. **Innover dans les territoires.**

Le pacte pourra proposer la mise en œuvre combinée des objectifs des 1 et 2 intégrant une prise en compte de la mobilité et proposant un accompagnement des bénéficiaires tout au long du parcours de formation.

Un axe transverse :

S'engager dans la **modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation** et de **l'accompagnement pendant les formations.**



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**

ZOOM AXE TRANSVERSE

**Intervenante :
Naïma MOUSTADIRANI
Chargée de mission Axe transverse
CARIF OREF**



Axe transverse – S’engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation.

Les objectifs

- Faire émerger de nouvelles approches de diagnostic basée sur la data emploi et de nouvelles approches prospectives ;
- Développer de nouvelles ingénieries de parcours intégrés sans couture de l’amont à la qualification jusqu’à l’insertion, moderniser les approches pédagogiques, mobiliser les outils numériques;
- Favoriser le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes : communautés apprenantes, écosystèmes collaboratifs, dispositifs d’apprentissage par l’expérience, d’entreprises apprenantes, etc. ;
- Inscrire l’accompagnement pendant la formation dans une approche pédagogique intégrée

Axe transverse – S’engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation.

Rétrospective 2019

Les actions réalisées

Développement de points relais (espaces numériques) sur l’île



Partenariats (Gemtic, Orange) pour lutter contre l’illectronisme



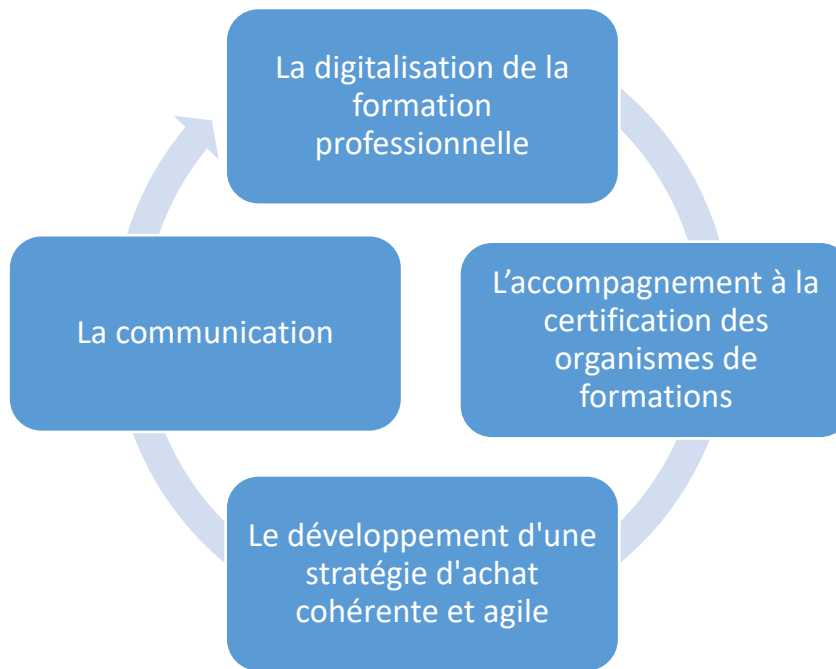
Séminaire sur la loi du 5 septembre 2018



Etat des lieux sur la situation des organismes de formation du territoire



Journée spéciale organismes de formation



Les lancements des marchés 2019

Nos ambitions 2020-2022

- Déploiement et suivi des actions
- Innover sur le territoire

Une gouvernance quadripartite : **Gouvernance et pilotage**

Gouvernance installée au sein du CREFOP : *Cadre de coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi.*

Le pilotage :

Il est assuré par un comité de pilotage composé du Département, de l'Etat, de Pôle emploi et du GIP Carif-Oref.

Fréquence : Il se tient une fois par mois.

L'équipe projet inter-institutionnelle (Département, DIECCTE, Pôle Emploi et Carif Oref):

Elle suit la réalisation terrain (opérationnalité) des actions définies dans les différents axes d'intervention du pacte.



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

LE CREFOP, DE QUOI S'AGIT-IL ?

Intervenant :
Mouhamed ASSANI
Chargé d'appui CREFOP
CARIF OREF



Le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation, et de l'Orientation Professionnelles a été créé par la **loi du 5 mars 2014** relative à la **formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**

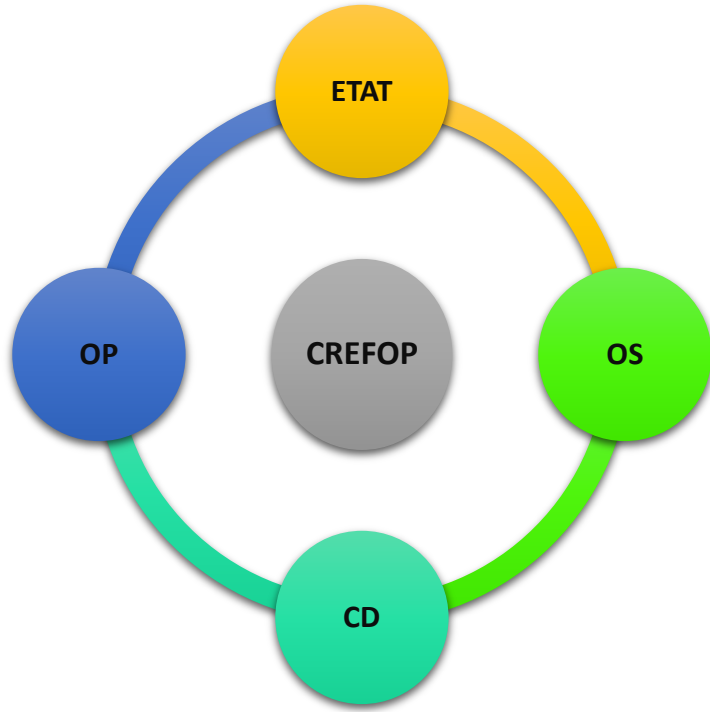
- Instance installée à Mayotte le 17 novembre 2018 par **Mme Muriel PENICAUD, la Ministre du Travail**

Missions du CREFOP

- Assurer des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation en lien avec France Compétences
- Il assure aussi à l'échelle régionale l'articulation entre le **Service Public de l'Emploi (SPE)** et le **Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)**

Gouvernance du CREFOP

➤ Une gouvernance quadripartite



➤ Co-présidents:

- le Président du Conseil Départemental ;
- le Préfet de Région

➤ Vice-Présidents:

- Un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel
- Un représentant des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel

Les membres du CREFOP

Composition: 46 membres

- **Etat : 9 membres de l'Etat;**
- **Conseil Départemental : 8 membres du Conseil Départemental;**
- **9 représentants des OS ;**
- **6 représentants des OP et les 3 chambres consulaires (CCI, CAPAM, CMA) ;**
- **Un collège de 11 personnalités qualifiées (CARIF OREF, MISSION LOCALE, CRESS, PÔLE EMPLOI,...)**

LES INSTANCES DU CREFOP (1/3)

- **Un Comité Plénier**
- **Un Bureau**
- **Des commissions**
- **Des groupes de travail**

LES INSTANCES DU CREFOP (2/3)

1. Le bureau

Composition: 16 membres

- 4 représentants de l'Etat
- 4 représentants du Conseil Départemental
- 4 représentants des Organisations patronales
- 4 représentants des organisations salariales

Missions:

- Préparer les réunions du CREFOP
- Orienter et suivre les travaux des commissions

LES INSTANCES DU CREFOP (3/3)

2. Les commissions

Nombre : 5 commissions

- **Commission emploi**
 - **Commission Opco et financement**
 - **Commission Politiques publiques**
 - **Commission Apprentissage et Alternance**
 - **Commission Organismes de formation**
- **Mission:**
 - Travailler sur les thématiques proposées par le bureau ou par les membres des commissions

Liste des avis soumis au CREFOP (1/2)

➤ **3 types d'avis: obligatoire, consultatif ou concertation ;**

○ **Avis obligatoire:**

- **Convention créant une unité de formation par apprentissage conclue entre une région et une association ;**

Article R. 6232-23 CT : « La convention créant une unité de formation par apprentissage peut être conclue [...] en vue de développer les formations en apprentissage. La création de l'association est subordonnée à un **avis favorable motivé du CREFOP.** »

Liste des avis soumis au CREFOP (2/2)

○ Avis consultatifs

Article R. 6123-3-2 CT : « Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles émet, avant leur adoption ou leur conclusion, un avis sur :

- La carte régionale des formations professionnelles initiales;
- Les conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation;

○ Concertation du CREFOP

- Concertation du bureau du CREFOP sur le Choix de l'Opérateur régional du CEP (Article L6111-6 CT)

Le Secrétariat Permanent du CREFOP

- Assuré par le **pôle OREF** du **GIP CARIF OREF** à travers un **financement de la Dieccte dans le cadre d'une convention sur l'appui au dialogue social**

- **Les missions du secrétariat:**
 - Rédaction, diffusion des convocations et de l'ordre du jour des réunions par les co-présidents;

 - Transmission des documents de travail;

 - Rédaction et diffusion des comptes rendus de réunions;

 - Assure la bonne coordination des travaux et des calendriers des différentes instances

Le Secrétariat Permanent du CREFOP

- Animer les instances du CREFOP ;
- Capitaliser et valoriser les travaux des commissions et des groupes de travail du CREFOP ;
- Faire de la veille emploi-formation ;
- Etablir le bilan annuel des travaux du CREFOP ;

Échanges avec les participants

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son

avenir professionnel





**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**

LA DÉMARCHÉ QUALITÉ



Intervenants :

Adinani SOULAIMANA

**Chargé de Veille Emploi-Formation
CARIF OREF**

et

Naima MOUSTADIRANI

**Chargée de mission Axe transverse
CARIF OREF**





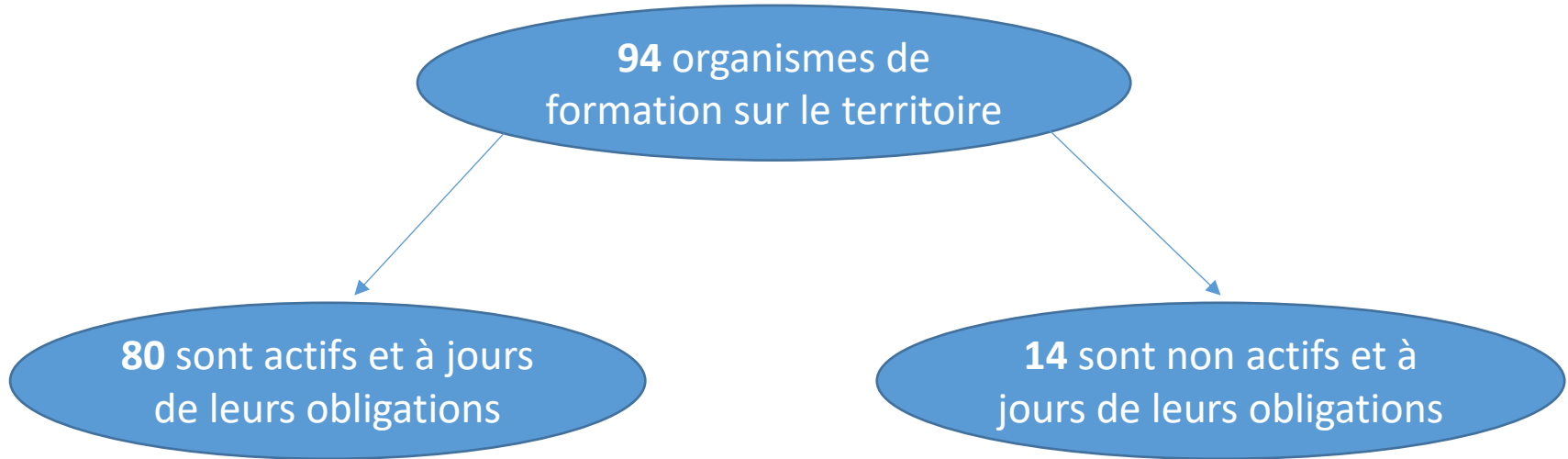
Résultats de l'enquête sur la certification

THEMATIQUE DES QUESTIONS POSEES

Objectif: **connaitre la situation des organismes de formation sur les thématiques suivantes:**

1. **Profil de l'organisme;**
 2. **Connaissance sur la certification et des démarches à entreprendre pour son obtention;**
 3. **Dispositifs pédagogiques proposés;**
 4. **Inscription et investissement du prestataire dans son environnement professionnel;**
 5. **Evolution de l'activité;**
- **41 organismes de formation ont répondu au questionnaire**

État des lieux des organismes de formation du territoire



Domaines d'activités des 80 organismes formation

ACCOMPAGNEMENT, CONSEIL, MANAGEMENT	43
AUTO ÉCOLE	5
ENSEIGNEMENT	9
BTP	5
SECURITÉ, SANTÉ, PRÉVENTION	5
AGRICULTURE, PÊCHE, AQUACULTURE	5
MÉDICO-SOCIAL	3
SPORTIF	3
ESTHÉTIQUE	1
SERVICE MILITAIRE	1

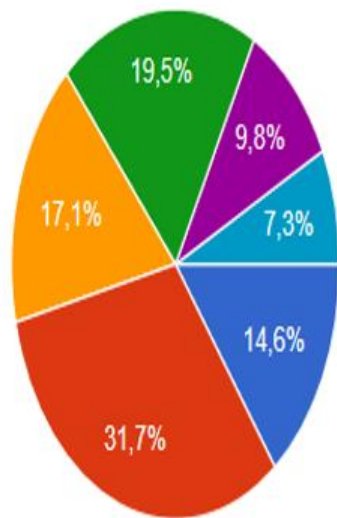
41 ORGANISMES DE FORMATION

- ALOALO MAYOTTE COMPETENCES
- MAISON SERVICES ET FAMILLE
- FP2I
- CABINET MAHORAIS DE CONSEIL
- MAYOTTE CONSULTING ET FORMATION
- CCI MAYOTTE - POLE FORMATION
- MAYOTTE INFORMATIQUE
- MHPS
- 13 DEGRES SUD
- MAYOTTE INCENDIE
- METIC
- RESEAU PERINATAL MAYOTTE
- CEMEA MAYOTTE
- SCUBAORE PLONGEE
- ACCES
- DAESA
- CHAMBRE DE L'AGRICULTURE, DE LA PECHE ET DE L'AQUACULTURE DE MAYOTTE-CAPAM
- MAYOTTE FORMATION
- GRETA MAYOTTE
- LINKER SERVICES
- SOMAHAZI
- VERSO CONSULTING
- SEBASTIEN THIERY
- CNAM MAYOTTE
- OI DF
- FORMA PLUS CONSULTING
- ASSOCIATION POUR LES DEFICIENTS SENSORIELS DE MAYOTTE
- CENTRE DE CONSEIL ET DE FORMATION
- ASSOCIATION MESSO
- MAHORAISE APPRENTISSAGE FORMATION (MAHAFOR)
- COMITE REGIONAL OLYMPIQUE ET SPORTIF DE MAYOTTE
- ADSS
- APIFPAM CIBC OI
- GRAINES DE PEPSE
- PIERRE HERVE FORMATION
- UFOLEP 976
- MAYOTTE INGENIERIE FORMATION AUDIT ET CONSEIL (MIFAC)
- WALLOU
- CMA MAYOTTE
- FORMA PLUS CONSULTING
- CFPPA DE MAYOTTE

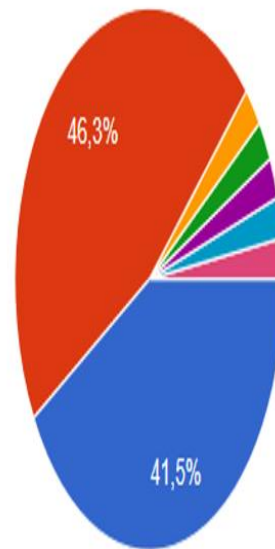
RESULTATS 1/7

Ancienneté des 41 OF

Typologies des formations proposées



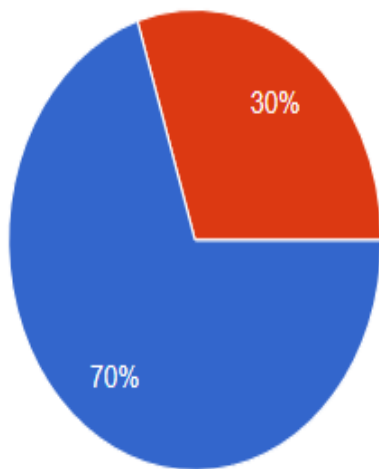
- 0-2 ans
- 2-5 ans
- 6-9 ans
- 10-15 ans
- 16-20 ans
- + de 20 ans



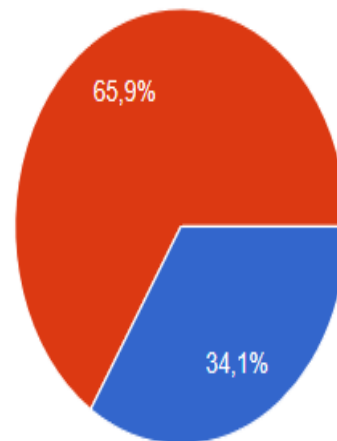
- Certifiantes (Titre, Diplôme ou CQP...)
- Professionnalisantes (Attestation de fin de formation)
- formation continue (mise à jour des connaissances)
- Formation continue
- Certification / habilitations
- les deux
- certificat qualitatif

Inscription au Datadock

Les organismes certifiés qualité

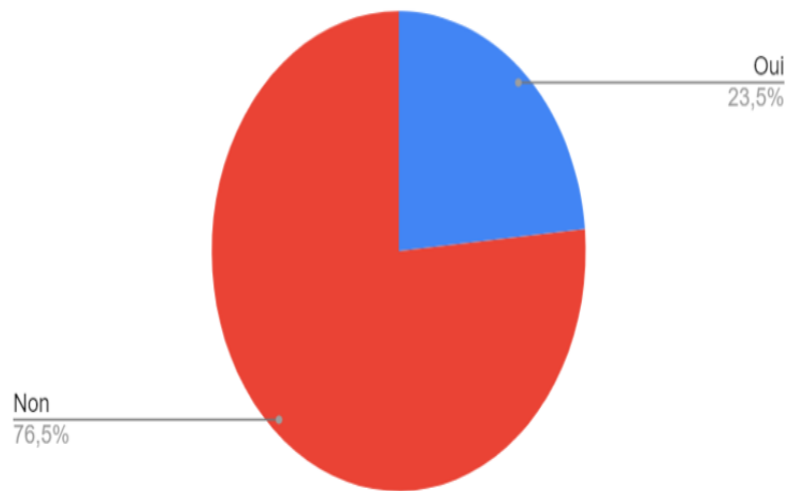


● Oui
● Non

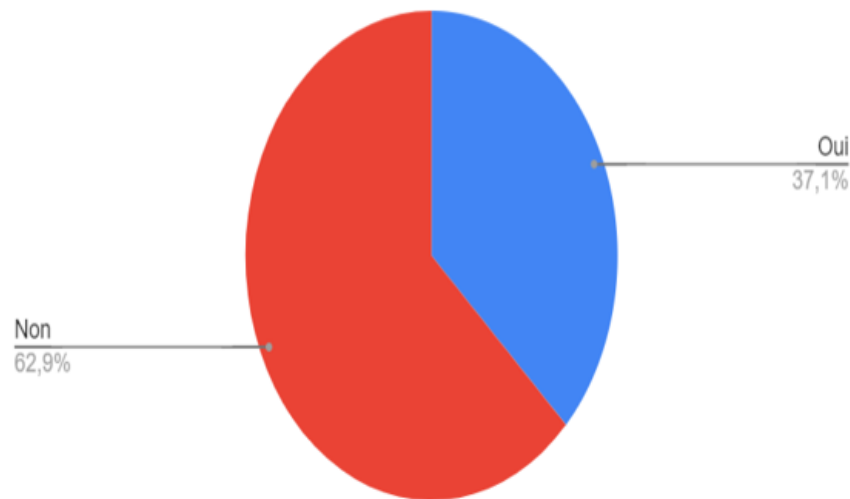


● Oui
● Non

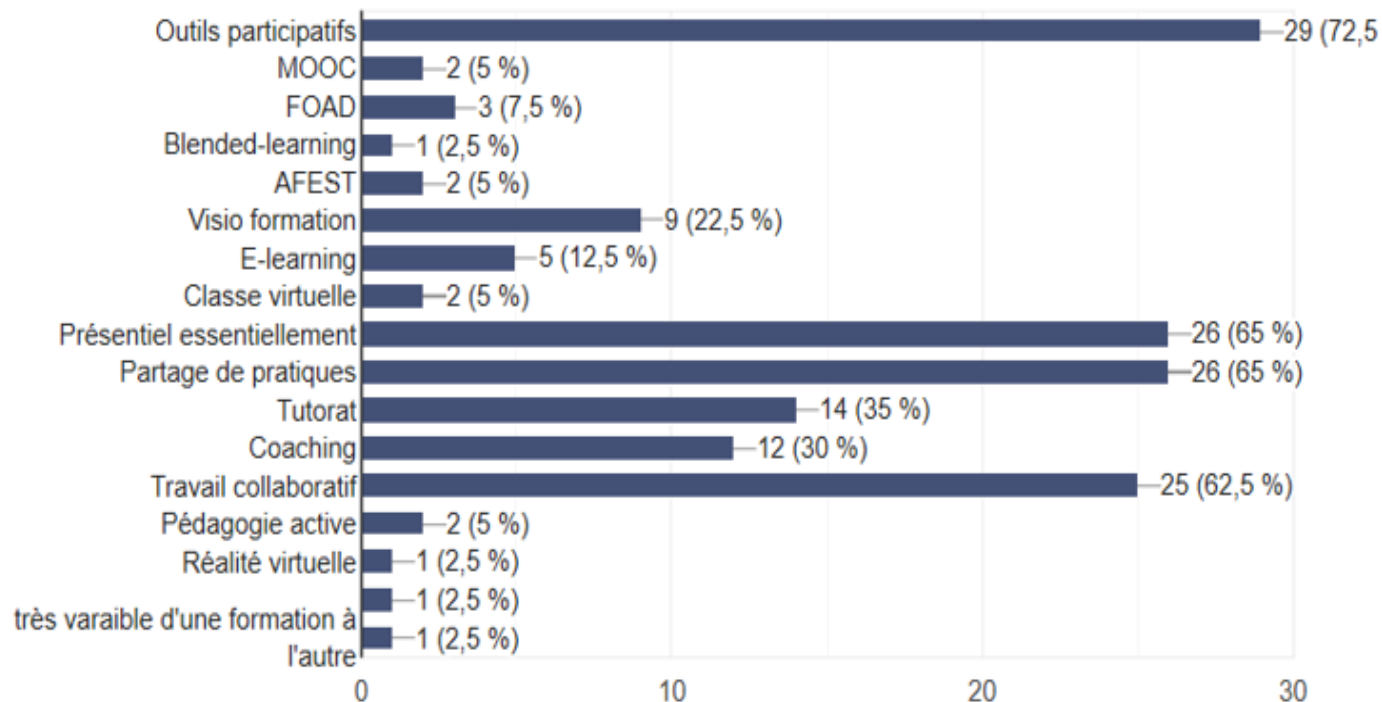
Connaissance de la procédure d'enregistrement de la certification



Connaissance des obligations des dispensateurs de la formation



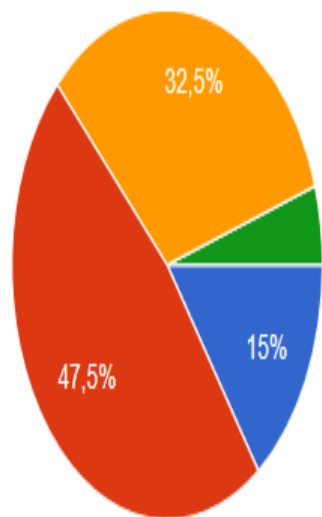
Les moyens pédagogiques



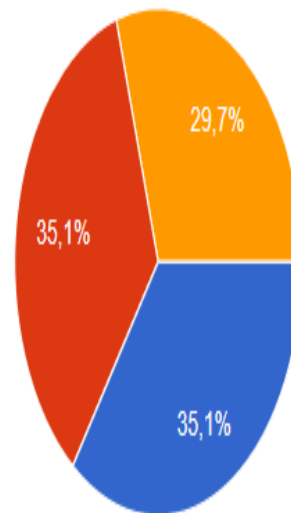
RESULTATS 5/7

Les difficultés rencontrées ces 12 derniers mois

Impression des OF face à l'obligation de certification



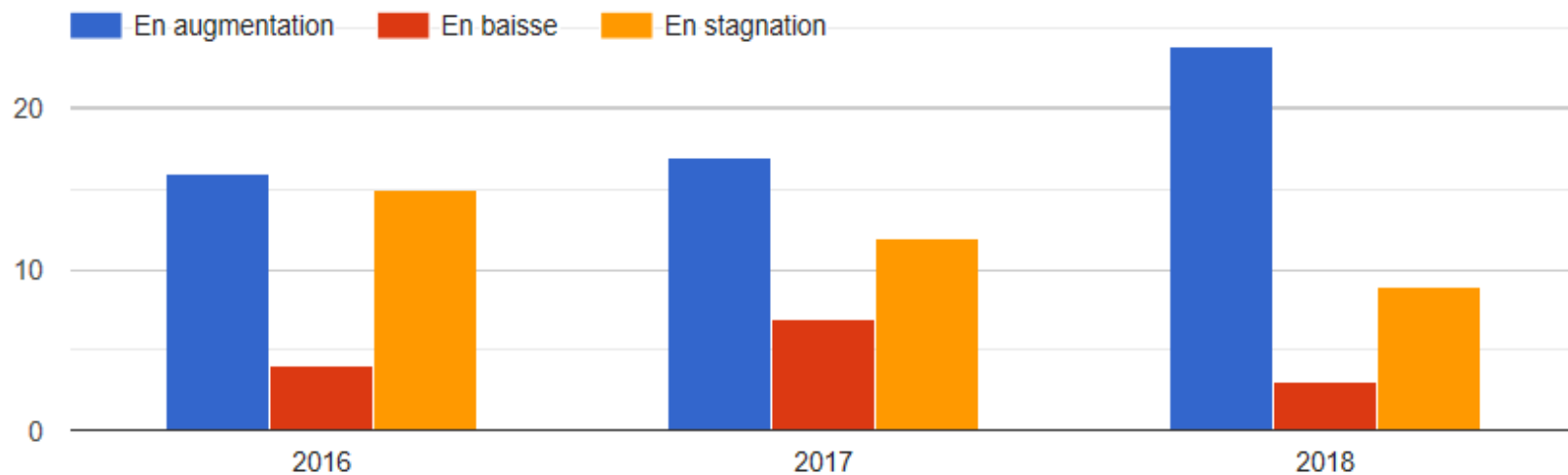
- Outillé et serein
- Peu outillé, mais confiant
- Pas outillé
- Démuni



- Pas de difficulté notable
- Difficulté trésorerie
- Difficulté à remplir les sessions de formation

RESULTATS 6/7

Evolution de l'activité formation sur ces 3 dernières années



Axes de professionnalisation

- Les pratiques d'information et d'orientation professionnelle;
- L'accompagnement des publics dans leurs parcours et transitions professionnelles;
- La consolidation des compétences métiers des formateurs;
- La compréhension de l'évolution de l'environnement de la formation;
- L'appropriation d'outils et de ressources
- L'accompagnement des publics fragilisés (publics en situation d'illettrisme, en situation de handicap);
- La pratique de veille Informatique, juridique et réglementaire;

Les principales priorités pour les 12 mois à venir

- Développer l'activité ; améliorer la trésorerie, obtenir la certification;
- Être outillé et remplir les sessions de formation;
- Faire monter en compétence les équipes;
- Améliorer l'offre et les pratiques; pédagogiques, le taux d'insertion et de maintien dans l'emploi;
- Gagner de nouveaux marchés;
- Obtention d'aide Financière;
- Investissement/Développement/Croissance Externe;
- Diversifier et développer les ingénieries de formations et pédagogiques
- Structuration - Formation – Prospection
- Développement des compétences, modernisation plateaux techniques

L'objectif de la certification qualité

La certification qualité a été mis en place par la loi du 5 septembre 2018 dans le but de donner aux acheteurs de formation une assurance sur la qualité

3 objectifs fondamentaux

- améliorer la lisibilité de l'offre
- assurer une relation de confiance entre acheteurs et offreurs de prestations
- garantir une bonne utilisation des fonds publics

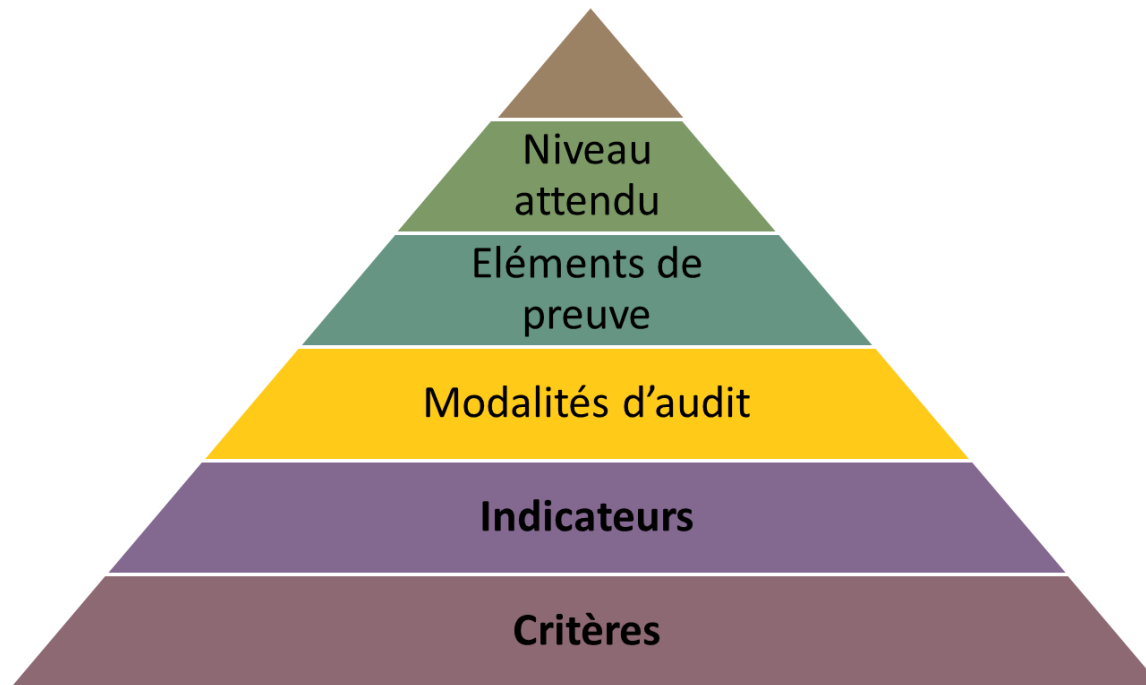
Certification Obligatoire

- A partir du **1er janvier 2021**, pour accéder au financement publics, la loi du 5 septembre 2018 oblige au prestataire de formation (organisme de formation, centre de bilan de compétences, valorisation des acquis et centre de formation en apprentissage) d'être certifiés par un organisme certificateur accrédités par le Cofrac.

Ce qui change

2018	2021
Avant la loi Avenir professionnel	Après la loi Avenir professionnel
« référentiels » multiples : propres à chaque financeurs + certifications et labels de la liste CNEFOP	Référentiel unique + certification unique (marque)
Procédure mixte de conformité : alternative	Certification obligatoire
Contrôle des indicateurs par les financeurs	Contrôle des indicateurs par des certificateurs accrédités
Organismes visés : tous les prestataires d'action de formation professionnelle bénéficiant des fonds publics ou mutualisés	Tous les prestataires d'actions de développement des compétences (y compris BDC, VAE et apprentissage) bénéficiant des fonds publics et mutualisés

La structure du référentiel National Qualité



La certification est
réalisée sur la base
d'un référentiel
unique

32 indicateurs
7 critères

Exemple critère + indicateur

REFERENTIEL NATIONAL DE CERTIFICATION QUALITE

Critère 1 : L'information des publics sur les prestations, les délais d'accès et les résultats obtenus.				
L.6313-1 - 1°	L.6313-1 - 2°	L.6313-1 - 3°	L.6313-1 - 4°	Indicateurs
x	x	x	x	1) Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.
x	x	x	x	2) Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.
Indicateur spécifique				
x		x	x	3) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.

Formation
Bilans de compétence
Accompagnement VAE
Apprentissage

Niveau attendu

Donner une information accessible, exhaustive (c'est-à-dire sur l'intégralité des items mentionnés) datée et actualisée

Éléments de preuve

Tout supports et outils d'information :

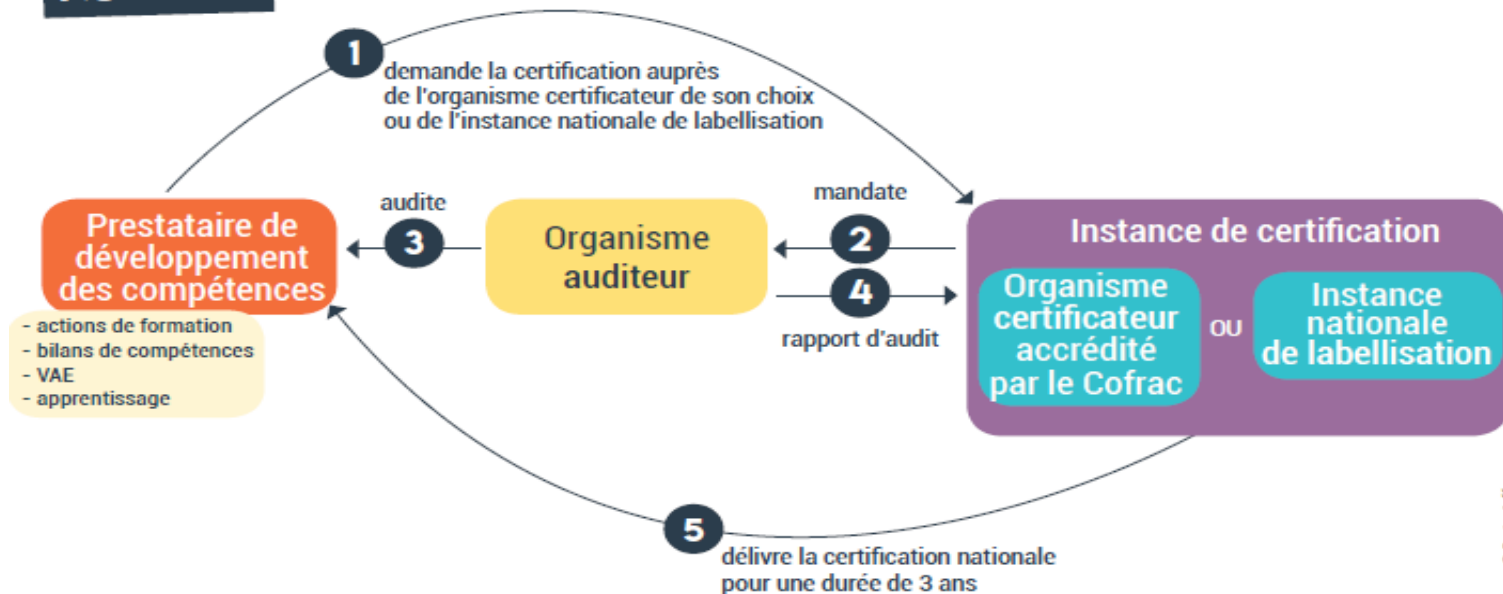
- Plaquette
- Réseau sociaux
- Sites internet
- Support de publicité
- Etc....

Processus de certification et des modalités d'audit

Processus de certification

PROCESSUS DE CERTIFICATION APPLICABLE AUX PRESTATAIRES DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES DEMANDANT UN FINANCEMENT PUBLIC OU MUTUALISÉ À PARTIR DU 1.1.2021

NOUVEAU



© Centre Info

Les éléments à fournir lors de la demande de certification

- La raison sociale de l'organisme et un contact
- Le numéro d'enregistrement de la déclaration d'activité
- Le types d'actions concernés par la certification
- La liste exhaustive des sites dépendant du numéro d'enregistrement de la déclaration d'activité
- La période souhaité pour l'audit
- Le dernier bilan pédagogique et financier disponible

Cycle de la certification



Validité de 3 ans

Audit initial

Sur site



Audit de surveillance

Après 18 mois



A distance ou sur site



Audit de renouvellement

Après 18 mois



Réalisation de l'audit initial

A quoi sert le plan d'audit ?

- Il détermine le périmètre de l'audit.
- Il indique les indicateurs du référentiel concernés par l'audit.

Etabli et communiqué par le certificateur

Où se déroule-t-il ?

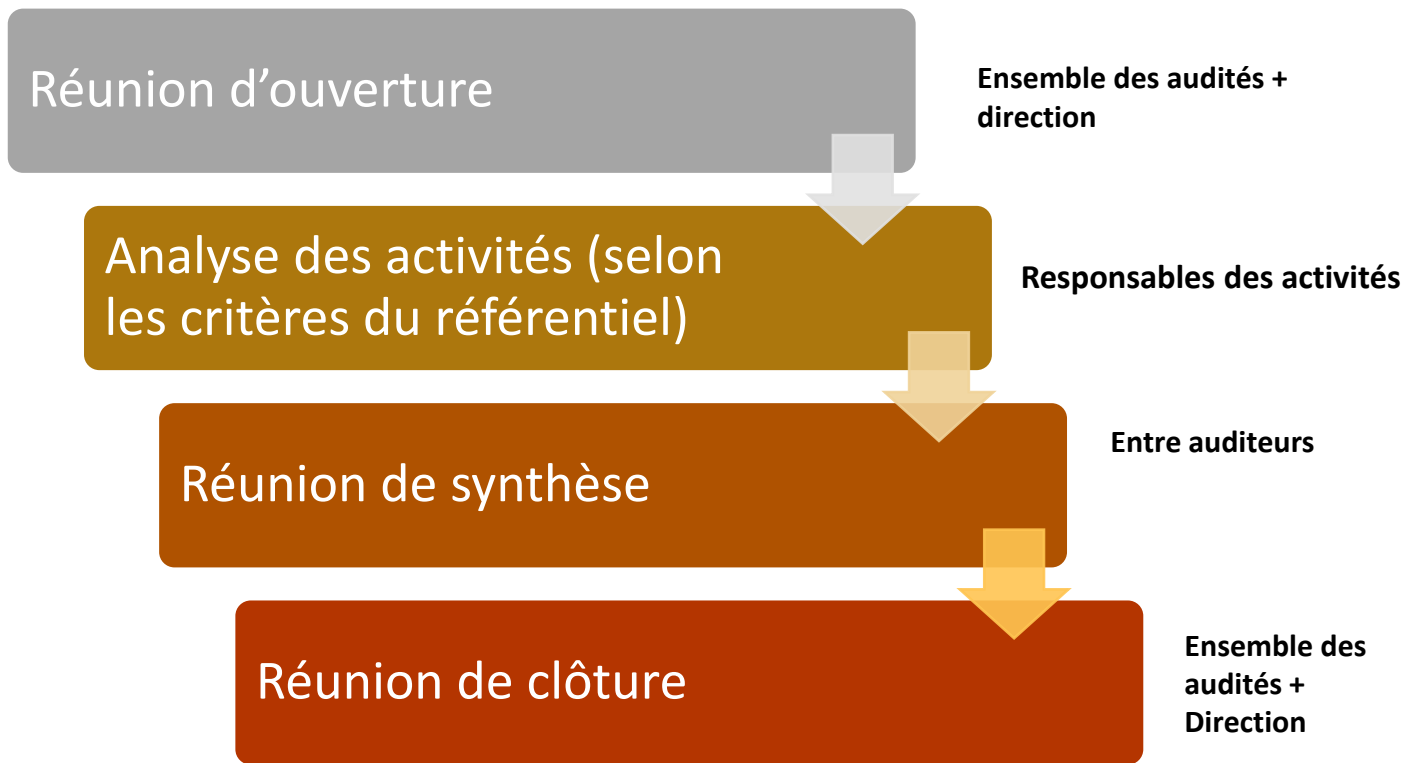
- Dans les locaux du candidat
- À défaut, un lieu de réalisation de l'audit est défini par les parties,



2 principes fondamentaux

- Tous les éléments de preuve doivent être disponibles pour attester la conformité au référentiel. Si absence, le jour de l'audit = non-conformité.
- Une certification ne peut être délivrée si non-conformité non levée.

Audit (journée type)



Réalisation de l'audit de surveillance

Quel est l'objectif de l'audit de surveillance ?

Vérifier que le référentiel en vigueur est toujours appliqué.

Quand a lieu l'audit de surveillance ?

Entre le 14^{ème} et le 22^{ème} mois suivant la date d'obtention de la certification

Sur quoi porte l'analyse ?

- Éléments administratifs relatifs à l'activité de l'OF
- Conformité au référentiel via l'analyse d'une/plusieurs actions depuis le précédent audit
- Démarche d'amélioration de l'OF

Points de vigilance

- non-conformités identifiées lors du précédent audit
- Efficacité des actions correctives et mesures préventives du plan d'action

Réalisation de l'audit de renouvellement

Quel est l'objectif de l'audit de renouvellement ?

Renouveler une certification .

Quand a lieu l'audit de renouvellement ?

Avant la date d'échéance du certificat
Décision de renouvellement avant
l'expiration de la certification

Si renouvellement

La nouvelle décision de certification débute
au lendemain de la date d'échéance du
certificat en cours.

Durées d'audit

Catégories d'action		Durée de base	L.6313-1 - 1°	L.6313-1 - 2°	L.6313-1 - 3°	L.6313-1 - 4°	Echantillonnage de sites
Initial	CA < 150 000 €	1 jr	+0 jr	+0 jr	+0 jr	+0,5 jr	
	CA >= 150 000 et < 750 000 €	1 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr par site échantillonné
	CA >= 750 000 €	1,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+1 jr	
Surveillance	CA < 750 000 €	0,5 jr	+0 jr	+0 jr	+0 jr	+0,5 jr	
	CA >= 750 000 €	1 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr par site échantillonné
Renouvellement	CA < 150 000 €	1 jr	+0 jr	+0 jr	+0 jr	+0,5 jr	
	CA >= 150 000 et < 750 000 €	1 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr par site échantillonné
	CA >= 750 000 €	1,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+0,5 jr	+1 jr	

Comment traiter les non-conformités ?

Qu'est-ce qu'une non-conformité ?

C'est un écart par rapport un ou plusieurs indicateurs du référentiel.

2 grandes catégories

- Majeure
- Mineure

Une non-conformité majeure

C'est la non-prise en compte de l'indicateur ou prise en compte partielle qui remet en cause la qualité de la prestation.

Que faire face à une non-conformité mineure ?

- Établir un plan d'actions correctives
- Le mettre en œuvre dans les 6 mois
- Vérification lors de l'audit suivant
- Sinon, requalification en non-conformité majeure

Que faire face à une non-conformité majeure ?

- Vérification de la mise en œuvre d'actions correctives sous 3 mois
- Sinon, suspension de la certification
- Pour lever la suspension : constat par le certificateur du retour en conformité et le solde des non-conformités majeures.

Comment choisir son certificateur ?

Liste des certificateurs autorisés par le Cofrac

- [AFNOR Certification](#)
- [AB Certification](#)
- [Apave Certification](#)
- [BCS Certification](#)
- [Bureau Veritas](#)
- [Certifopac](#)
- [Certup](#)
- [Global Certification](#)
- [I-cert](#)
- [Label Qualité Système](#)
- [ICPF & PSI](#)
- [ISQ](#)
- [Proneo](#)
- [Qualianor](#)
- [Qualitia](#)
- [SGS](#)
- [Socotec](#)



Critères différenciant

- Le choix de son certificateur doit prendre en compte plusieurs éléments :
 - Le Coût (libres de fixer leurs tarifs / faire jouer la concurrence)
 - L' expérience
 - La proximité géographique
 - La notoriété ou encore la qualité de la formation de leurs auditeurs



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

VISIOCONFÉRENCE CENTRE INFFO

Intervenant :
Loïc LEBIGRE
Expert qualité
CENTRE INFFO



Échanges avec les participants

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son

avenir professionnel





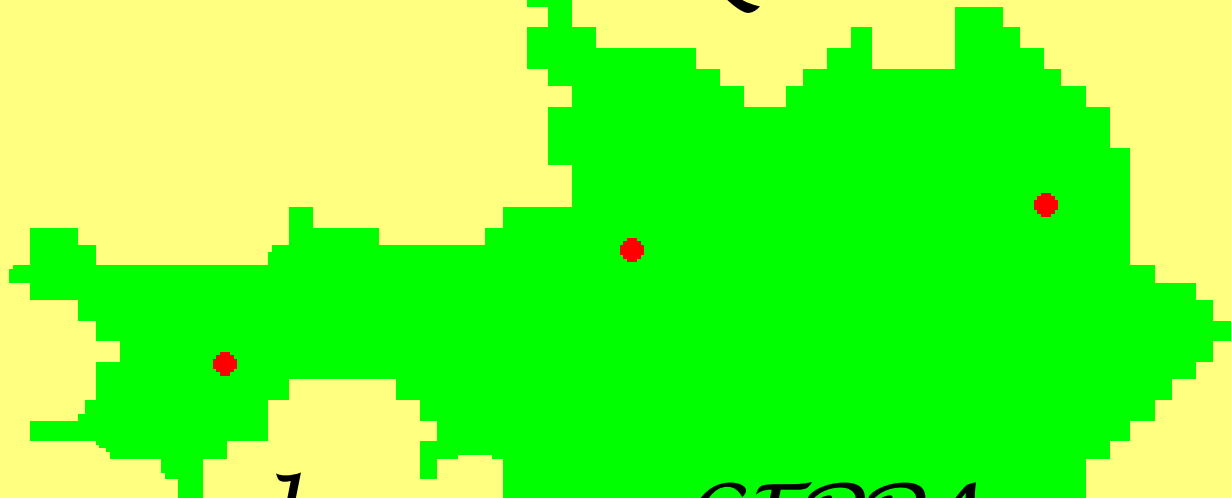
**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**

SÉANCE TÉMOIGNAGES

1. ODF – Soulimana DARKOUTOUNI – Directeur d'exploitation ;
2. CMA – Mouhamadi BOURHANE – Responsable Formation ;
3. DAAF – Nathalie DE TURCKHEIM – Chef du service Formation et Développement.



La démarche Qualité

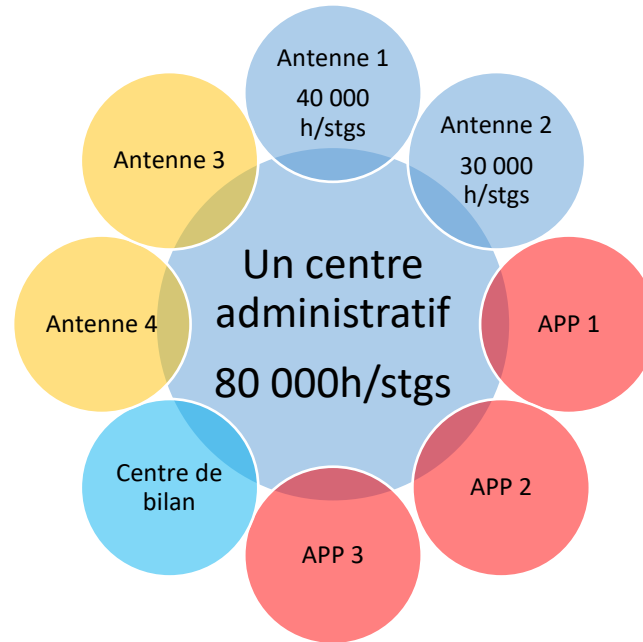


dans un CFPPA

N. de TURCKHEIM - SFD/DAAF - journée OF du 12 déc 2019

Contexte

En 3 ans:



de 150 000 h/stgs réparties sur 3 sites

à 450 000 h/stgs et 400 prestations réparties sur 8 sites

Diagnostic

Une nécessité de se doter d'outils pour :

- Ne pas perdre des marchés, gagner des marchés*
- Gérer 73 personnels répartis sur 8 sites*
- Permettre une cohésion de la communauté de travail*
- Ne pas mettre en péril la situation financière du centre*

Impacts de la certification

... après un 1^{er} cycle de certification

Sur le fonctionnement du centre :



- Une mise en œuvre chronophage,
- Un suivi très régulier des responsabilités de chacun par le responsable Qualité



- Un suivi des dossiers stagiaires, prescripteurs, financeurs
- l'utilisation de documents communs, identifiés, mis à jour
- Un contrôle extérieur, indépendant avec obligation de suivre les préconisations, quelque soit le niveau de hiérarchie

Impacts de la certification

... après un 1^{er} cycle de certification

Sur le management du centre :



- *Un suivi très régulier par le responsable Qualité du respect des engagements, y compris celui de la Direction*



- *Une transparence dans la gestion managériale*
- *Un suivi du respect de la réglementation*
- *Un appui au projet du centre et à la définition d'objectifs opérationnels annuels (enquêtes de satisfaction clients)*
- *Une culture d'entreprise*
- *Un outil de transmission des informations lors d'un départ*

Impacts de la certification

... après un 1^{er} cycle de certification

Sur la gestion financière du centre :



- *Un coût comprenant le coût de la prestation de l'organisme certificateur, le coût salarial du responsable Qualité et des pilotes, et d'autres dépenses de fonctionnement*



- *Une gestion précise des coûts de formation et de prestations*
- *Une « sérénité » en cas de contrôle*
- *Des marchés en croissance (prise en compte de la certification dans l'analyse de l'offre par les financeurs)*

Impacts de la certification

... après un 1^{er} cycle de certification

Indispensable pour la réussite de la démarche :

- Une démarche partagée par tous*
- Un engagement ferme de la Direction*

Pour tout renseignement, vous pouvez appeler le 06 39 00 00 00, l'appel n'est pas gratuit, mais l'animatrice vous répondra!!



Échanges avec les participants

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son

avenir professionnel





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

PAUSE
DÉJEUNER



Place aux ateliers

Certification

Marchés Publics

Stratégie commerciale



MINISTÈRE DU TRAVAIL

RESTITUTION

Certification

Marchés Publics

Stratégie commerciale



MINISTÈRE DU TRAVAIL

Personnes ressources



DIECCTE :

Asdjathy SAID ALI - Chargée de mission formation – asdjathy.said-ali@dieccte.gouv.fr



Conseil Départemental :

Kamal MBEROU– Chef de service formation professionnelle (DAFPI)- kamal.mberou@cg976.fr



GIP CARIF OREF:

Youssouf MOUSSA - Directeur - ymoussa@gipco976.fr

Fatima ASSANI – Cheffe de projet PLIA - f.assani-plia@gipco976.fr

Naïma MOUSTADIRANI – Chargée de mission Axe transverse - nmoustadirani@gipco976.fr



MDPH :

Nadia AHMED ALLAOUI –Référente Insertion Professionnelle - nadia.ahmed-allaoui@mdph976.fr

OPCO:

El-Yamine ZAKOUANA - Responsable de Pôle Projets - el-yamine.zakouana@opcalia.com



Merci de votre attention

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son



avenir professionnel

