La nouvelle donne de certification des offres de formation et des offreurs

2 démarches /1 même enjeu

**HUBERT GRANDJEAN (AFDEC)**

Il travaille sur des modèles d’organisation et sur l’intégration de la performance et du capital humain en un ensemble cohérant pour les entreprises et donc pour les salariés, notamment en management.

Il participe à la commission de normalisation de l’AFNOR.

Certification : la qualité au regard des évolutions qui nous attendent.

Le terme de certification est abordé selon deux angles.

Les organismes et les individus cela pourrait sembler relativement éloigné mais il s’agit de la même approche car on parle de conformité avec un référentiel, et dans tous les cas d’une forme d’audit qui va permettre de décider de cette conformité.

Pour autant cette certification est-elle garante de la qualité ?

**La certification de nos organisations :**

Nous sommes des professionnels et Il nous faut respecter les exigences que sont en droit d’attendre nos clients.

Cette certification ne peut se baser que sur des critères à minima sur lesquels devrait se baser tout prestataire qui prétend accompagner un individu dans le développement des compétences.

Il y a un véritable intérêt stratégique à faire cette certification.

La crainte peut venir des auditeurs et de la façon dont -ils apprécieront les indicateurs.

Pas de contrainte autre que de respecter l’exigence.

Nous sommes dans une exigence de performance et il appartiendra à chaque organisme de démontrer qu’il répond correctement avec l’organisation qu’il a mise en place.

L’auditeur, lui n’est là que pour challenger et s’assurer qu’il n’y a pas de risque d’écart sur le référentiel.

Nous devrions être particulièrement vigilants sur la qualité de l’audit et la capacité de l’auditeur à apprécier la situation dans un contexte qui n’est pas forcément celui qu’il connaît, mais celui de l’OF qu’il audite.

Nous devons nous assurer que nous sommes dans une volonté de faire progresser les organisations et non de les sanctionner à tout prix.

Espérons que nous aurons une véritable instance de surveillance et de remédiation accessible et apte à analyser les positions des organismes de formation qui apportent une innovation dans leurs process.

On nous expliquera les rôles de FC et de la DGFP ; mais la certification obtenue n’est pas la qualité.

1. **La certification des personnes**

Nous sommes bien dans la même démarche mais dans un périmètre différent.

Il faut bien trouver une échelle de repérage du niveau des personnes pour assurer leur mobilité et leur employabilité.

Être certifié permet de savoir que l’individu a suivi un parcours et qu’il a démontré une certaine capacité à tenir des activités.

La certification est un changement de pensée sur le modèle d’évaluation.

On ne doit plus voir l’évaluation comme une punition mais nous entrons dans un modèle où tout le monde gagne.

C’est la vocation de la formation professionnelle, tout le monde gagne, tout le monde doit devenir compétent.

C’est un modèle dans lequel, l’apprenant a été bien orienté, où nous avons respecté les processus d’apprentissage, où l’entreprise l’a accompagné correctement dans la mise en œuvre et que l’individu a lui-même développé la motivation nécessaire.

Si nous avons maîtrisé ce process il n’y a aucune raison pour qu’un individu ne réussisse pas sa certification. Ceci ne correspond pas à une validation de compétences ; du coup incompréhension avec les entreprises autour de ce terme « compétences ».

Les Anglos saxons parlent de skills, que l’on peut certifier et le terme « compètent » qui veut dire que l’individu est compétent ; il tient les activités à son poste de travail.

Or, la compétence dans ce cas revient uniquement de la responsabilité de l’entreprise et non de l’OF.

C’est un travail de réflexion à mener sur le partage du périmètre de responsabilité et la collaboration à développer.

La réforme offre des possibilités d’accompagner réellement les individus dans le développement de leurs compétences et en particulier dans l’adaptation des parcours sur le lieu de travail.

Quel est l’impact demain d’être obligé de faire des formations obligatoirement certifiantes ?

* Ne risque-t-on pas d’être trop contraignants ?
* garderons nous l’agilité qui est réclamée par les entreprises et les individus sur des formations qui justement doivent s‘adapter au juste besoin ?

A moins qu’il ne devienne possible de reconnaître une formation qui démontrerait son efficacité même sans être répertorié aux certifications et ce grâce à un véritable modèle de mesure du développement des compétences ; ce que nous avons que très rarement développé à ce jour.

Et il faudrait que cette reconnaissance n’attende pas plusieurs mois pour qu’elle puisse être prise en compte comme une formation.

La certification est une présomption :

Celle que l’entreprise aura bien affaire à un véritable organisme de formation ou/et celle que l’entreprise aura un individu qui aura des aptitudes pour devenir compétent.

Mais on n’est pas encore à la garantie du résultat.

De là la nécessité pour nous, de s’ouvrir sur le véritable changement et la véritable qualité réclamée demain.

En 2015 on parlait d’un changement de paradigme, on en était loin.

C’était un remaniement administratif; cela ouvrait des nouvelles lois.

Il ne s’agissait pas encore d’une véritable vision de la formation.

2018-2019 on y est

5 points essentiels à retenir de cette réforme qui doivent nous guider dans la réflexion qualité.

1. L’approche se fait désormais par les résultats ; ce ne sont plus des objectifs pédagogiques sur une fiche produit.

Ce sont des résultats opérationnels auxquels conduira le parcours.

Jusqu’à présent nous étions cantonnés à l’enseignement.

La compétence revient de la responsabilité de l’entreprise et du coup on assiste à un renforcement de l’alternance mais aussi de la valorisation de la formation en situation de travail (FEST)

1. Nous ne sommes plus des organismes de formation mais des prestataires d’action concourant au développement des compétences.

Cela ouvre de nouvelles possibilités. En particulier pour ce qu’il était difficile de faire reconnaître comme de la formation : l’ingénierie de formation, la création de référentiels, l’analyse de situation professionnelles, l’accompagnement en entreprise, l’évaluation.

1. Le bénéficiaire qui devient un acteur essentiel du choix mais aussi de l’évaluation de la formation ; il est donc acteur de son plan de développement de compétences et cela nous, comme l’entreprise allons devoir le prendre en compte.
2. Les entreprises vont devoir budgétiser la formation comme un poste de dépense classique et décider si cela pourrait être ou pas un investissement rentable.

C’est un enjeu fort.

5 points importants mais sur un marché qui n’est pas encore prêt à les mettre en œuvre :

* Pour le premier, les individus les entreprises les organismes de formation n’ont pas l’habitude de travailler main dans la main, sans parler des marchés publics, pour bâtir un projet orienté résultat.
* Pour le second, les entreprises sont encore persuadées qu’une formation rend compétent et qu’il en est de la responsabilité du prestataire.
* Pour le troisième, les organismes ont été cantonnés dans des pratiques depuis 50 ans. On a détruit les modèles qui existaient en éparpillant la compétence sur 80 000 entités qui n’ont pas ou peu développé les services qui vont être attendus dans le futur.
* Le 4ème, nous ne sommes pas dans la restauration ; et donc laisser le choix à l’individu est une bonne chose, mais uniquement lorsqu’il les moyens d’une comparaison objective ; ce qui aujourd’hui est loin d’être le cas.
* Le 5ème,  l’essentiel des entreprises n’a pas entendu qu’elles n’auraient plus de subventions pour financer leurs besoins de formation et elles sont encore loin de l’avoir intégrées comme un véritable outil de management et un moyen stratégique pour elles.

En plus pour les prestataires que vous êtes, l’enjeu c’est de faire mieux pour moins cher.

Aujourd’hui on va réel enjeu de la qualité.

Longtemps on a fait cet abus de langage en parlant du rapport qualité prix ; ce qui permettait de dire « à ce prix-là je ne peux pas faire de la qualité ».

Ne confondons pas le coût et le prix.

Une obligation de travailler sur le rapport performance prix c’est cela la qualité, sans impacter nos marges comme un industriel.

Le travail d’un industriel c’est de réfléchir et de continuer à gagner de l’argent et nous sommes exactement dans le même processus.

Nous sommes sur un marché et Il va falloir développer de nouvelles stratégies.

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

Nous devons avoir une vision qui part du besoin des compétences qui va intégrer les observatoires des métiers, la définition de référentiels dans les entreprises…etc .

Nous devrons aller jusqu’au constat de réussite en situation professionnelle où il faudra mettre en place une analyse de validation de compétences ; tout cela dans des parcours qui n’intègreront pas forcément des actions de formation formalisées, à savoir ce que nous avions l’habitude de faire jusqu’à aujourd’hui.

Nous devons innover sur le processus qui conduit au développement des compétences et apprendre à manager ces projets

Un nouvel outil vous sera présenté pour analyser tous les risques liées à d’un projet de développement de compétences et pour lister tous les points qu’il faut maîtriser, analyser, valider pour conduire à la réussite de ce projet : »Norme X50 774 ».

Nous sommes face à une réforme qui modifie encore plus que d’habitude le paysage professionnel, mais nous sommes dans une approche prospective.

Signaux faibles à observer :

* La façon dont le développement des compétences va être promu auprès des entreprises et donc voir comment va évoluer l’offre des OPCO et l’accompagnement des moins de 50,
* Analyser comment se modifie la chaîne de valeur avec la digitalisation tant au sein des entreprises que des prestataires,
* Identifier les services émergents autour du développement des compétences,
* Etre attentif à la notion de certification,
* Observer comment l’individu va s’emparer de sa formation.

D’ores et déjà il va falloir agir :

1. Pour développer des stratégies de spécialisation,
2. Mutualiser des ressources, s’intégrer dans des réseaux voir s’associer pour véritablement reconstruire une véritable offre de formation capable de se financer, de porter l’innovation,
3. Industrialiser nos processus pour optimiser les coûts tout en personnalisant nos prestations,
4. Développer une approche modulaire des compétences,
5. Vendre d’une formation utile ce qui veut dire être en capacité de mettre en place une évaluation des progressions des compétences.

Il nous faut nous structurer autour d’une nouvelle offre pour construire des prestations adaptées à cette nouvelle approche compétences.

Voilà ce que sont les vrais enjeux de la qualité dans les années à venir.

La première table ronde : Certifier les « offreurs de formation » .

Interventions de :

* Cédric PUYDEBOIS (DGEFP adjoint, membre du CA de France Compétences),
* Iris DUVIGNAUD (Responsable Accréditation du COFRAC),
* Arnaud MURET (DG d’ACTALIANS)
* Christophe GUILLERY (Directeur de l’animation du réseau d’OPCAIM)

Cédric PUYDEBOIS (DGEFP adjoint, membre du CA de France Compétences**),**

Historique de l’évolution de la qualité dans la formation professionnelle

Accord interprofessionnel en 2013

Création d’une habilitation

Aujourd’hui, 70 000 organismes de formation en France.

Création d’une habilitation gouvernementale pour tous les organismes de formation.

Création d’un article dans le code du travail sur la qualité des actions de formation et la nécessité pour les financeurs de vérifier la qualité des prestataires qu’ils financent, on est en 2014.

En 2015, acte 2 de la qualité de la formation pro.

Bilan de 2015

Problème d’harmonisation dans l’appréciation des critères de qualité.

2ème volonté des Of d’avoir une marque comme «  agrée Datadock »

Réforme de 2018 vrai changement de paradigme sur notamment de la définition de l’action de formation.

Disparition des temps des programmes et moindre importance sur l’émargement…Nouvelles libertés qui doivent s’accompagner de garanties notamment pour les organismes qui travaillent sur les fonds publics.

Demande de certification unique sur un référentiel

Groupe de travail qui a travaillé sur des indicateurs d’appréciation.

Développement des indicateurs au nombre de 7.

Révision sur le bilan de compétence, la vae et l’apprentissage.

Décret au conseil d’état présente en mars qui doit définir 7 critères.

Reprend les 6 critères précédents avec un nouveau critère : inscription du prestataire dans son champ socioéconomique.

Et il y aura 32 indicateurs en tout, avec des indicateurs spécifiques qui s’adressent aux activités spécifiques.

Iris DUVIGNAUD (Responsable Accréditation du COFRAC),

LE COFRAC (instance nationale d’accréditation) association de 1901

Son rôle : Vérifier les organismes certificateurs au travers de :

1. L’impartialité avec laquelle seront menés ces audits et la manière dont certifications seront délivrées,
2. Les compétences et ressources :

Les auditeurs sont-ils compétents,

Est-ce qu’ils ont mis en œuvre les ressources nécessaires pour bien mener les activités de certification.

1. Est-ce qu’ils respectent le processus de certification.

Le COFRAC intervient :

* Auprès de l’organisme certificateur à son siège social
* Observation également de l’auditeur sur le terrain ; il va se rendre chez un prestataire voir comment se déroule un audit.

COFRAC INTERVIENT pour dire que le certificateur est viable et conforme.

La durée de l’accréditation est dans un premier cycle de 4 ans

Et une surveillance pendant ces 4 ans et ensuite cycle de 5 ans avec une vérification tous les 18 mois.

Christophe GUILLERY (Directeur de l’animation du réseau d’OPCAIM)

L’OPCAIM qui est l’OPCA de l’industrie et va devenir OPCO 2I. C’est le rapprochement d’une trentaine de branches.

C’est un champ qui va recouvrir 55 000 entreprises et 3 mil° de salariés.

Ils n’ont pas encore leur statut définitif, car ils attendent leur homologation.

Le rôle des Opcas dans cette mission :

Ces deux dernières années le rôle des opca a été d’organiser beaucoup d’informations, et notamment comment implémenter le Datadock auprès des organismes de formation.

Beaucoup d’information pour l’Opcaim sur ses entreprises clientes dont 80% ont moins de 50 salariés et une quarantaine d’entreprises qui font la moitié des salariés.

Dans l’ancienne réforme, l’opcaim avait pu, compte-tenu du financement réorganiser l’action de formation autour de l’action certifiante.

Du côté des entreprises il y a du mouvement ; notamment au niveau des grandes entreprises qui ont vu une façon de simplifier leur processus achat.

Elles se sont orientées directement vers les organismes qui sont Datadockés parce qu’ils sont certifiés « qualité ».

Aujourd’hui les entreprises attendent d’‘avoir un accompagnent sur l’ensemble de son cycle d’achat de formations avec pour certaines une vraie volonté d’externaliser cet acte d’achat, vers un prestataire ou un OPCO.

Avec ce système qualité, la relation OF est difficile à porter ; elle n’est pas très lisible.

Dans le futur, elles attendent beaucoup d’intermédiation de la part des OPCA.

A l’Opcaim jusqu’alors on orientait les entreprises vers les organismes.

Aujourd’hui les entreprises veulent plus. Elles attendent des indications statistiques, les durées, les prix, c’est quoi un bon OF sur le territoire…?

Elles attendent aussi de + en + que les OPCA portent une offre.

Les OPCA ont déjà une offre de formations (actions collectives, ou prioritaires)

Demain nous serons un intermédiaire entre les entre les entreprises et les OF.

C’est une nouvelle forme d’intermédiation sur l’accompagnent des entreprises, qui va remplacer l’intermédiation financière.

Les OPCA /OPCO vont aider l’entreprise sur le champ de la prestation intellectuelle et donc sur l’ensemble de son cycle de développement de compétences (le besoin, le recrutement, la formation…).

Et ils vont intervenir dans l’aide à la réorganisation de l’appareil de formation de l’entreprise.

Les entreprises ont compris qu’elles auraient moins d’argent et qu’elles auront plus de libertés à faire les choses par elles-mêmes.

Le rôle des OF va se déplacer.

Arnaud MURET (DG d’ACTALIANS)

OPCA des travailleurs indépendants et du secteur des services.

Vice-président du DATADOCK. Il a collaboré à mettre en œuvre le DATADOCK.

ACTALIANS va s’appeler OPCAPEP qui va être l’OPCO des entreprises de proximité.

Il faut avoir en tête quatre acteurs : l’entreprise ; l’OPCO, les organismes et le salarié.

Les modalités de financement qui ont été redéfinies :

Les entreprises continuent à payer quelques soient leur taille, une contribution à la formation et à l’apprentissage.

Seules les entreprises de moins de 50 salariés auront droit au financement de la part des OPCO.

Il pourra y avoir du financement pour les entreprises de plus de 50 mais celui-ci sera fondé sur du conventionnel, si toutefois les branches auxquelles appartiennent ces entreprises bénéficient du conventionnel.

Le législateur qui avait demandé le Datadock avait demandé que l’organisme soit conforme à un certain nombre de critères pour qu’il bénéficie de subsides des OPCAS.

Dans les deux ans à venir il va y avoir un changement très profond, qui pose même une question sur l’existence du GIE DATADOCK, car auparavant les organismes se faisait référencés au datadock et étaient sur la base de l’ensemble des OPCA.

Aujourd’hui, France compétence a la tâche d’élaborer des référentiels « qualité ». Pour que ces référentiels soient mis en œuvre, les entreprises devront s’en saisir.

L’état a confié au COFRAC la mission d’accréditer les organismes certificateurs qui viendront voir si les référentiels qualités de FC sont appliqués dans les organismes de formation. Ce qui signifie que l’OPCA n’aura plus pour mission de vérifier la mise en œuvre des référentiels.

Il pourra juste demander le certificat

Les OF seront amenés à payer des certificateurs avec des contrats de 3 ans pour être éligible au financement de la formation.

On évolue d’une démarche sur la conformité vers une demande plus exigeante sur l’évaluation la performance.

Finalement c’est l’effet de levier que produit la formation. On rentre dans un dispositif d’évaluation du système.

La technologie rend possible cette démarche.

Ce que va pouvoir concrétiser les plateformes.

Quelqu’un peut être dépositaire d’une plateforme et va pouvoir agréger des tas d’entreprises comme un catalogue de services. C’est la mise en relation de l’offre et la demande. Une fois que l’entreprise sera partie en formation il sera assez simple d’adresser un questionnaire à la fois au chef d’entreprise, à la fois au salarié pour évaluer la perception de la formation, à six mois et par un effet de volume, de faire une évaluation de l’organisme de formation.

Ces dispositifs d’évaluation vont produire des effets.

Statistiquement dans les sondages pour qu’une enquête d’opinion soit juste, il faut qu’il y ait 981 personnes interrogées.

C’est une norme statistique parce que au-delà on est dans les – de 5% d’erreurs dans l’évaluation du système. Dès qu’on dépasse les 1000 personnes les réponses dont fiables à 5%. On sait que les volumes vont se mettre en œuvre et les dispositifs d’évaluation numériques vont produire leurs effets.

Pour exemple deux échantillons :

* L’un le guide Michelin qui réalise une évaluation des restaurants de manière classique Ce sont des inspecteurs du guide Michelin qui vont évaluer la qualité du restaurant.
* La fourchette qui ne représente que de l’évaluation statistique et sur les grands nombres.

Il y la convergence des deux systèmes d’évaluation.

L’avenir est dans la transformation du système avec les plateformes.

Chez ACTALIANS nous avons mis en place une plateforme, « le plan de formation 3.0 » mis à disposition des entreprises adhérentes.

Chaque entreprise peut mettre en place, en temps réel son plan de développement des compétences. Taille des entreprises adhérentes 3.5 salariés.

Outil en ligne qui permet d’élaborer le plan de formation co-construit entre le salarié et le chef d’entreprise. Une fois il validé, un catalogue d’achats de formations est directement accessible sur le site .

Ils peuvent acheter en temps réel leur formation avec évaluation etc…

Ce système va monter en puissance.

Ce qui va permettre d’accéder à l’expression primaire du besoin.

Deuxième table ronde Certifier les compétences (les nouvelles modalités d’inscription)

Interventions de :

* Michèle PERRIN (membre de la Commission de certification professionnelle de FRANCE COMPETENCES),
* Mickael CHARBIT (Directeur de la certification).

Michèle PERRIN est désignée par son syndicat, la CFDT, pour faire partie de la CNCP

La CNCP est remplacée et intégrée par France compétences.

Cette commission s’inscrit dans quelque chose de plus large autour de la certification professionnelle contenue dans la loi.

La réforme prévoie que les CPC (commission professionnelles consultatives) bâtissent les titres et les diplômes.

Cette réforme challenge les partenaires sociaux. Il a été demandé par l’Etat aux partenaires sociaux de s’impliquer davantage dans les contenus des certifications pour qu’il y ait plus de liens entre les besoins des milieux économiques et sociaux et la prospective de ces besoins.

Objectif : éviter de dire qu’un diplôme est dépassé, travailler pour plus de réactivité, rapprocher la logique compétence des diplômes.

Il y a nécessité de rendre le diplôme beaucoup plus pertinent, plus utilisable par les milieux économiques.

* Pour les partenaires sociaux la question de la certification est un élément assez important qui contribue en partie à la sécurisation du parcours professionnel.
* Pour le salarié cela donne des visibilités sur ses compétences et pour l’employeur cela donne des signaux sur ce que la personne est capable de faire.

L’ancienne CNCP manquait d’un pouvoir de régulation, et de fait trop de certifications ont été inscrites au RNCP. Ce qui rendait le système opaque pour les usagers.

Avec ce nouveau système, l’objectif est de profiter de la mise en place de ces nouvelles commissions et se donner les moyens de réguler le système.

Pour que le système de certification joue pleinement son rôle dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, il faut qu’il soit visible accessible pour les familles et les jeunes y compris dans le cadre de la formation initiale.

Les usagers de la certification c’est : les entreprises, les salariées mais aussi tous les acteurs de l’accompagnement des personnes.

Il est important que ce système soit visible de tous les acteurs.

Vincent CAPUTO (Directeur adjoint de la certification) de France compétence

Les étapes quand on dépose les dossiers de certification :

* Vérification de l’identité du déposant (extrait de Kbis ou d’association),
* La complétude du dossier : ensemble de pièces à fournir. Le dossier ne sera pas traité si dossier est incomplet,
* L’instruction : les critères d’évaluation. ; Proximité avec le marché du travail, insertion.

Ils seront très vigilants qu’une certification va répondre à un besoin.

On est sur des compétences qui peuvent évoluer et donc sur les évaluations du marché de l’emploi.

Il faut marquer le pas sur la compétence professionnelle et non les acquis de formation.

On est vraiment sur la compétence pro.

Les attentes :

* Une lisibilité très forte est demandée,
* Une transparence que l’on doit afficher auprès du public qui va acheter.

Ce public doit pouvoir consulter très facilement avec son téléphone ou autres la liste des certifications.

Un référentiel métier n’est pas la seule base pour un référentiel de formation.

Par exemple si on prend Un diplôme de l’éducation nationale, le référentiel métier, va être intégré dans quelque chose de plus large, à l’intérieur duquel le jeune aura de l’éducation sportive, des concepts de citoyenneté et des socles de compétences sur les savoirs de base.

Le référentiel métier n’a pas la vocation à être la seule chose qui va être évaluée pour l’obtention d’un diplôme. Chaque certificateur ayant sa maquette.

Pour exemple La loi dans son article 4 indique pour l’apprentissage il faudra travailler avec les apprentis sur la citoyenneté et d’autres compétences qui sont au-delà des référentiels métiers.

On est aussi dans un contexte où on parle de softskill qui font la différence pour l’insertion professionnelle et vont aussi intervenir dans les référentiels métiers ; c’est en réflexion.

L’évaluation des compétences par les entreprises :

Les organismes de formation ont une responsabilité en matière de potentiel et de capacité mais l’évaluation de la compétence est avant tout du domaine des entreprises par le biais du recrutement, des entretiens annuels, et dans le cadre du travail autour du plan de formation du salarié.

Il y a surement encore des progrès à faire dans le lien entre la certification et la compétence.

Les chantiers qui restent ouverts.

Dans le paysage de la réforme, ce qui est important, c’est le nouveau cadre de certification qui a été défini, reprend les logiques européennes du cadre de certification.

Les partenaires sociaux vont faire des liens avec les conventions collectives.

SANA EL MAJOUBI agefos Pme et intervient en tant de co-animatrice sur la normalisation (une perspective d’outil d’accompagnement) présentation d’une nouvelle norme X50774

Accompagnement au développement des compétences.

Volonté d’être dans un processus d’accompagnement global dans le processus d’achat.

Logique d’avoir une vision :

* Macro avec une vision territoire, branche et au niveau institutionnel,
* Micro au niveau de l’entreprise soit pour un projet individuel ou dans des projets collectifs.

Cette norme est dans une logique de réussir le projet de développement de compétences.

Slide (pièce jointe) qui permet de voir la structuration de la norme.

Vous avez les grandes lignes conceptuelles avec un schéma organisationnel qui part du besoin de l’entreprise avec la déclinaison sur tous les champs pour mener à bien ce projet.

On est aussi dans une logique de normes outils. On part de l’idée que cette norme va accompagner les entreprises et les territoires dans la mise en place et le management de leur projet de développement de compétences.

En normalisation on est dans une logique de groupes.

Quels sont les acteurs qui ont travaillé sur cette norme ?

Les fédérations patronales des organismes formation, des formateurs des organismes de formation, des financeurs et représentants des pouvoirs publics, les entreprises.

On leur apporte différentes aides pour réfléchir à la mise en place de cette norme avec une grille qui définit les rôles et missions de chacun dans ce processus de projet.

On est dans la logique d’accompagner la TPE / PME, La structure qui n’a pas forcement de repentants en Rh.

C’est une norme outils qui va permettre aussi de définir des rôles à différentes personnes.

Norme outils car cela va permettre de définir une check-List des différentes étapes et des exigences à tenir pour réussir ce projet de développement de compétences.

3 bénéfices pour l’entreprise :

* Se garantir d’un processus fiable sur toute la chaine de la mise en œuvre de son projet,
* De pouvoir remettre aussi des éléments d’outillage pour maintenir une relation avec les différentes parties prenantes du projet de façon à clarifier le rôle de chaque acteur dans le projet.
* Permet aussi à l’entreprise d’avoir une maîtrise des compétences à développer en lien avec sa stratégie d’entreprise.
* Et une gestion des différents risques que l’on peut rencontrer dans ce type de projet.

Ce qui permettrait en conclusion d’avoir une amélioration de la performance ; qu’elle soit au niveau entreprise et au niveau du salarié.