



# La loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie : Quels impacts pour les organismes de formation ?

11 juin 2010  
Rencontre ARIFOR

## Les évolutions apportées par la loi relative à l'orientation et la formation tout au long de la vie

Intervention de Marie-Hélène SNYERS MICHAL, Chargée de formation pour le Centre INFFO

### Sommaire

- ② Animation de MH. MICHAL, Centre INFFO
- ② Sécurisation des parcours professionnels
- ③ Intervention de JM. VERMOREL, Pôle emploi
- ④ Intervention de M. LEFLON, Région Champagne-Ardenne
- ⑤ Point sur les OPCA de demain

### La traduction juridique de la sécurisation des parcours professionnels se caractérise par :

- ◆ l'accès à la formation professionnelle pour acquérir et actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle. La progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle
- ◆ l'introduction d'un droit et d'un service d'information et d'orientation professionnelle
- ◆ le renforcement des outils au service de l'entreprise et/ou de l'individu
- ◆ la montée en puissance des notions de connaissances, compétences, qualifications, certifications (VAE, CQP, GPPEC, Passeport...)
- ◆ l'évolution des missions de Pôle emploi et des OPCA en matière de publics financés, d'intermédiation et de GPEC...

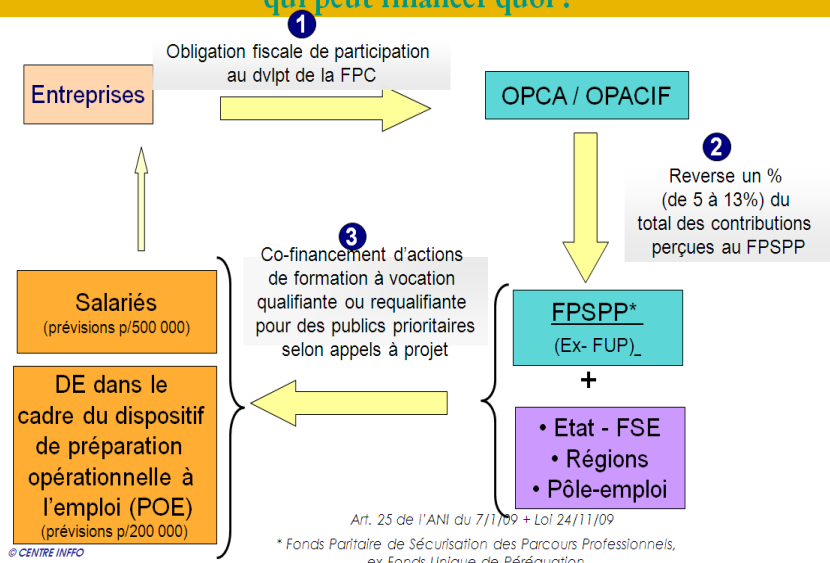


Marie-Hélène SNYERS MICHAL

### Les adaptations du dispositif de droit commun (2004 à 2009)

- ◆ Entretien professionnel obligatoire pour les salariés dans leur 45ème année (entreprises de plus de 50 salariés)
- ◆ Passeport d'orientation et de formation
- ◆ Bilan d'étape professionnel tous les 5 ans à la demande du salarié
- ◆ VAE renforcée
- ◆ Plan en 2 catégories : 1. adaptation au poste et maintien/évolution dans l'emploi (pendant le temps de travail) 2. développement des compétences (hors temps de travail)
- ◆ Ajout de la portabilité du DIF (valorisation lors de la rupture du contrat)
- ◆ Transparence de la réalisation de l'action de formation (convention de formation tripartite, délivrance d'une attestation de formation, extranet sur les organismes de formation)
- ◆ Renforcement du contrôle des organismes de formation (notamment dérivés sectaires)

### Sécurisation des parcours professionnels : qui peut financer quoi ?



Document téléchargeable sur [www.arifor.fr](http://www.arifor.fr)



Avec le soutien de :  
la DIRECCTE,



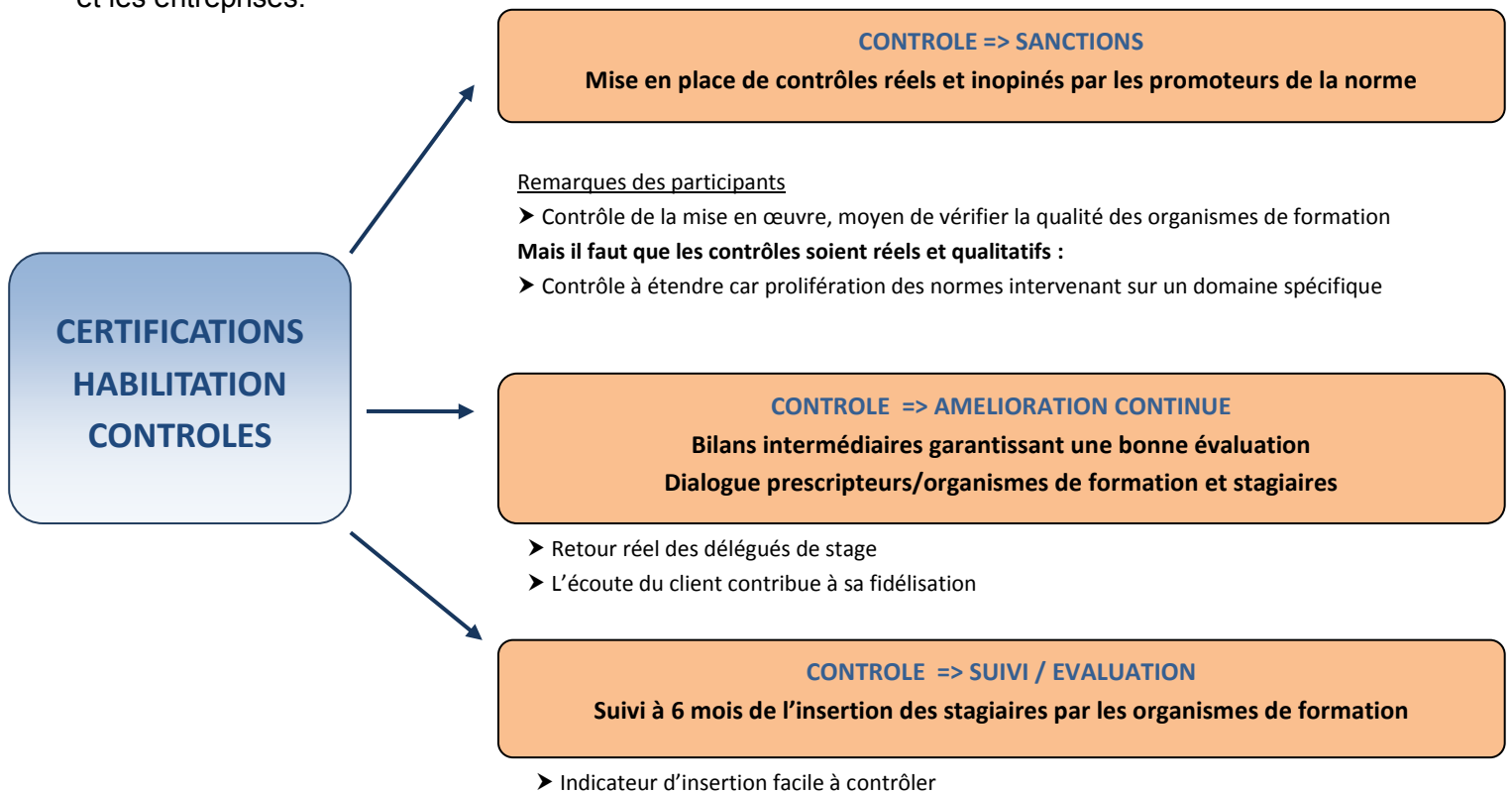


**Sécurisation des parcours professionnels :  
coordination ou diversification, quel choix pour les organismes de formation ?**

La réforme de la formation professionnelle associée à d'autres phénomènes (raréfaction des ressources, nécessité d'un retour sur investissement pour la formation...) implique de développer pour le public la notion de parcours et pour les organismes de formation le fonctionnement en partenariat ou la diversification de leur offre de services.

La logique d'habilitation et de certification est acceptée et validée par les organismes de formation dans la mesure où elle permet de discriminer aux yeux des clients les prestations offertes dans une approche objectivée.

Le jeu de la concurrence est ainsi enrichi d'une approche qualitative appréciée par les clients institutionnels et les entreprises.



**LE PARTENARIAT**

<b>Conditions de réussite =&gt; Contexte</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Adhésion des salariés et du management</li> <li>&gt; Culture d'entreprise, comptabilité</li> </ul>	
<b>Complémentarité</b>	<b>Contraintes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; <b>Territoire</b> : s'associer pour répondre</li> <li>&gt; <b>Fonctionnelle</b> : domaine de compétences complémentaires</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>LOGIQUE EGALITAIRE</b></p>	<p><b>Partenariat « imposé » :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mandatement</li> <li>&gt; Appels d'offres institutionnels</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>RAPPORT DE FORCE</b></p>
<b>Conditions de réussite =&gt; Mise en œuvre du Partenariat</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Répartition claire des tâches</li> <li>&gt; Répartition financière définie</li> <li>&gt; Formation des salariés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Management et reporting</li> <li>&gt; Formalisation (convention)</li> </ul>



## Intervention de M. Jean-Marc VERMOREL, Directeur régional de Pôle emploi

« Pôle emploi voit son rôle se renforcer en matière de prescription de formation vis-à-vis de l'ensemble des dispositifs (DIF portable, articulation avec les OPCA, ...)

Évènement majeur : le 1<sup>er</sup> avril 2010 a eu lieu le transfert des psychologues de l'Afpa à Pôle emploi : 28 nouveaux salariés psychologues sont répartis dans les agences Pôle emploi de la région.

Leur mission première est le POP : Prestation d'Orientation Approfondie, outil majeur de la sécurisation des parcours de formation, du choix de l'orientation de formation, y compris la dimension financière.

Aujourd'hui, on se retrouve avec un « composé global » sur la constitution d'un projet de formation relativement équilibré car toutes les compétences des agents Pôle emploi sont requises pour intervenir sur la construction du financement de la formation.

Ces agents psychologues interviennent pour Pôle emploi et notamment pour l'ensemble des financeurs (Conseil régional, principal financeur des formations Pôle emploi).

Ce dispositif d'orientation se caractérise par une plateforme au niveau des principales villes des 4 départements, afin d'articuler des outils tels que le CRP (Convention de reclassement personnalisée) ou le CTP, (contrat de transition professionnelle). C'est une plateforme de preuve de vocation et d'orientation. Les demandeurs d'emploi « jeunes » sont la première cible pour les plateformes afin de solidifier leur projet.

Sur le terme vocation, des EOS « Equipe d'orientation spécialisée » (agent Pôle emploi et psychologue du travail) sont existantes. Les animations d'ateliers préalables au poste sont susceptibles d'évoluer vers un certain nombre de prestations d'orientation approfondies. On pense aux périodes difficiles qui succèdent la perte d'emploi. Pour les demandeurs d'emploi, un certain nombre d'entretiens peuvent accélérer la motivation au retour à l'emploi.



## Sécurisation des parcours professionnels : Vers une structuration des produits et processus de production des organismes de formation ?

La loi contraint à disposer d'outils et démarches plus ou moins « normalisés » qui impactent la gestion administrative et documentaire des organismes de formation afin de garantir un meilleur service à l'utilisateur au meilleur coût.

Un certain nombre de questions se posent pour les organismes :

- ♦ **Au niveau de l'attestation** de contenu /de stage : que doit-on y trouver ?...à partir de quand ?... Jusqu'où doit-on aller au niveau des précisions de contenu ? Quel recours par rapport à des attestations de l'organisme de formation qui ne correspondraient pas à la réalité ou aux attentes de l'entreprise ?  
=> Pose la question des process internes : comment fait l'organisme (avec quel appui interne) pour formaliser cette attestation ? Quels sont les contenus incontournables ? Quels profils pour les formateurs ?...
- ♦ **Au niveau de l'évaluation des acquis, comment progresser ?** comment évaluer le retour sur investissement, qui doit l'évaluer (l'organisme / l'entreprise) ? Cette évaluation doit être intégrée à l'attestation, le stagiaire doit repartir avec mais, quels méthodes et outils utiliser ? Spécificité de l'évaluation des formations de type management – le retour sur investissement ne se voit qu'à posteriori par les n+1 de l'entreprise à 6 mois ou 1 an ; Importance d'associer tous les acteurs
- ♦ **Comment fluidifier les parcours pour l'utilisateur ?** outil d'identification des compétences acquises à chaque étape du parcours (logique de passeport)
- ♦ **Comment mettre en place une stratégie pro-active face à des appels d'offres régionaux voire nationaux :** nécessité de bien connaître le marché régional, interrégional voire national pour rechercher des complémentarités ; Accroître sa visibilité d'organisme de formation ; Concevoir sa stratégie de développement selon une logique de parcours...

## Guide pratique à l'usage des organismes de formation

Ce guide, **disponible sur simple demande à l'Arifor**, présente les grands principes de la législation et de la réglementation applicables aux dispensateurs de formation professionnelle continue (FPC).

Il a été réalisé par l'ARIFOR avec l'appui de la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) Champagne-Ardenne.



**Le contexte de la politique régionale de formation professionnelle  
Lié à la loi du 24 novembre 2009,  
Michèle LEFLON, Vice Présidente formation professionnelle Région**

« La politique de formation régionale vis-à-vis des demandeurs d'emploi est très liée à celle de Pôle emploi. La création de ce dernier en 2010 a amené la Région à recomposer en partie son offre de formation en finançant les formations des demandeurs d'emploi non indemnisés.

A ceci s'ajoutent les formations de l'Afpa, qui bouleversent aussi la composition de l'offre de formation régionale. La demande est principalement axée sur les formations menant à la qualification, fait amplifié par la diversité du public accueilli à Pôle emploi, principalement les jeunes et non indemnisés.

La Région Champagne Ardenne a par conséquent choisi de s'orienter vers des formations plus qualifiantes. Une convention spécifique sur la formation des demandeurs d'emploi entre la Région et Pôle emploi est en cours de réalisation (un protocole opérationnel d'accord est déjà existant). Ce choix explique une partie du changement de la politique de formation professionnelle de la Région Champagne-Ardenne.

Concernant la formation, il y a des mécanismes variables. Les organismes de formation ont intérêt à travailler sur l'individualisation et la modularisation des parcours et de savoir comment articuler tout cela avec une VAE (Validation des acquis de l'expérience) ou une VAE partielle. L'exigence du Conseil régional est d'arriver à une qualification reconnue, avec des diplômes, des titres, et éventuellement des CQP (Certificat de qualification professionnelle).

Même si on parle de sécurisation, d'individualisation des parcours, c'est très important pour le salarié de se retrouver avec un document attestant qu'il n'est pas seul face aux négociations de l'employeur.

Par ailleurs, il est nécessaire de développer de l'ingénierie de formation en région vu la complexité de l'individualisation. Cet axe fait partie de ce que l'on souhaite faire évoluer en Région Champagne-Ardenne. En effet, avec la transformation, à travers la mise en place du réseau public régional de formation, de nos relations avec les organismes de formation et des procédures de mandatement, il est plus nécessaire de prendre en compte toutes ces questions d'ingénierie de formation de formateurs, c'est-à-dire de tout ce qui est en dehors du marché d'appel d'offres.

L'établissement d'un contrat de plan régional de développement des formations sera réalisé cette année. Cela va dépasser la réflexion : Quelle est la part des contrats de professionnalisation en Champagne-Ardenne ? Sans oublier que les partenaires sociaux ne sont pas signataires mais sont engagés par ce contrat de plan.

Au niveau du Conseil régional, un travail sur l'ingénierie de financement est en cours, car beaucoup de personnes veulent se former mais ne savent pas s'y retrouver financièrement. Il faut donc travailler dans les Espaces métiers (correspondant au premier niveau d'information sur les métiers) à mettre en place un conseil de l'ingénierie de financement qui facilitera l'évolution professionnelle des champardennais ».

## Les OPCA de demain

### Conditions d'obtention de l'agrément :

- Capacité financière—Délai de 2 ans après la publication de la loi pour se regrouper soit fin 2011
- Mode de gestion paritaire et transparent
- Organisation professionnelle ou interprofessionnelle
- Aptitude à remplir leurs missions et à assurer des services de proximité
- Evaluation triennale des politiques OPCA/ Convention triennale Etat/OPCA

**Dossier documentaire  
disponible sur demande à  
l'Arifor : 03.26.21.83.15**

### Autres missions que la collecte

- Gestion, mutualisation et financement des actions
- Informier, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les PME
- Participer à l'identification des compétences et des qualifications
- Participer à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

**Les coûts des diagnostics pour  
les PME peuvent être financés  
par les FAF**