

« CRÉATION D'UNE
ORGANISATION
DÉDIÉE À
L'ACTIVITÉ DE FORMATION »

-
SÉMINAIRE INFORMATION & DISCUSSION

Synthèse du groupe benchmarking



« L'EUROPE INVESTIT DANS LES ZONES RURALES »



Tour de France des CAE interviewées

Chrysalide (Bretagne)
CAE généraliste avec
responsable formation et
formation diplômante
26 formateurs
Non assujettie TVA

Coopaname (75)
CAE généraliste
97 formateurs sur 556 ES

Formacoop (Besançon)
coopérative spécialisée en formation
46 formateurs
Non assujettie à la TVA

Coopérer pour entreprendre
Réseau de CAE
7257 ES
68% de CAE OF et Datadockées
Comité d'OF (15 personnes)

Grain de Sol (Lyon)
CAE Générale
25 formateurs
120 000 € sur 4 millions
Assujetti à la TVA

CAE Bourgogne
CAE Généraliste
10 formateurs,
Assujettie à la TVA (par peur
de la taxe sur les salaires) -

Oxalys (73)
CAE généraliste nationale
17 ES dans un pôle formateur

Coopalpa (Bordeaux)
CAE généraliste
20 formateurs sur 100 ES
Assujetti à la TVA

Pollen SCOP (07)
CAE spécialisée formation
Non assujettie à la TVA

La maison de l'initiative (Toulouse)
CAE généraliste intégrée dans un centre de formation
80 formateurs dont 40 actifs
Non assujettie TVA

COPEA (26)
réseau de CAE
2500 ES

Mine de Talent (30, 48)
CAE Généraliste
36 formateurs sur 183

Prisme (13 et 84)
CAE Généraliste
12 formateurs pour 44 ES
Assujettie TVA

Mozaique (04)
CAE généraliste
peu de formateur
Non assujettie à la TVA

45 min pour vous exposer et dialoguer ensemble sur :

1. Evolution de l'organisation

1. Processus de sélection
2. processus d'intégration
3. Suivi et accompagnement
4. Visibilité de l'offre

2. Leurs plans de match

1. En route vers la certification
2. Chemin pour l'inscription au RNCP ou au RS

3. Schéma d'organisation possible

 5 options s'offre à nous



I. Evolution de l'organisation

a) Processus de sélection

- CAS 1/** Les **petites CAE généralistes** : Aucune sélection à l'entrée (ou subtile)
↳ S'orientent vers sélection des nouvelles recrues sur diplôme ou avec un justificatif de compétences
- CAS 1'/** Les **CAE généralistes** : organisent une matrice de compétences du formateur (auto-évaluation accompagnée)
_ Évaluent les compétences techniques, expériences et suivi d'une formation de formateur (outil : CV formation)
_ Demandent un programme de formation
↳ Le formateur est "validé" (ref.pédago ou un comité d'évaluation)
Orientation proposée par le séminaire CPE :
insistés sur caractère obligatoire de la démarche qualité pour la formation (ce sera pareil en sté de portage)
Entretien individuel : définir critères objectifs de sélection, outils d'évaluation des compétences (auto ou pas)
- CAS 2/** ↳ Les **CAE spécialisées** : critères d'intégration sont plus exigeants
recrutement afin de se construire une image de plus en plus professionnelle

**"C'est la vérification des compétences des formateurs
qui permet d'assurer la qualité des formations"**

I. Evolution de l'organisation

b) Processus d'intégration

- **Un processus d'intégration cadré**
 - formation procédure administrative en CAE
 - formation ingénierie pédagogique (mallette du formateur : convention, programme, émargement)
 - circuit administratif d'une demande de formation
 - démarche qualité
- **Bonnes pratiques futures (séminaire CPE)**
 - Journée d'intégration : présentation des exigences (réglementaires et qualité)
 - engagement avec signature d'une charte qui formalise l'intégration du formateur
- Une **charte d'engagement** des formateurs
 - processus réglementaire et qualité (signé pour certains en fin de formation)
 - orientation vers formations de formateurs si besoin, proposé par la CAE ou sur le territoire.
 - envisage des formations de mise à niveau général puis des formations continues tout au long de l'année pour accompagner les formateurs
 - Certaines CAE ont abandonné la formation de formateurs en interne car plus de financement et pas assez de candidat.
- Les **équipes d'appui valident** les offres paraissant au catalogue (pas sur pertinence du contenu mais sur démarche qualité : pré-requis, etc) ou proposent un canevas type.
 - Collectif de formateurs : parrainage, groupe de co-développement, échanges de pratiques. Intérêt aussi pour dénouer des problématiques et ne pas surexposer les équipes.

I. Evolution de l'organisation

c) Suivi et accompagnement

Dans toutes les CAE, le **chargé d'accompagnement** :

- est formé aux démarches administratives de la formation et à la démarche qualité
- met à disposition un kit formateur disponible sur Drive avec tous les outils
- contrôle les pièces réglementaires avant validation des factures (récupération des données)

En plus dans les **CAE spécialisées** :

- Présence d'un chargé d'accompagnement spécifique à la formation
- Organisation de réunions d'échanges de pratique
- Davantage de suivi : par exemple réalisation enquêtes à froid par l'équipe d'appui

Bonnes pratiques futures (séminaire CPE) :

- Chaque entretien avec chargé d'accompagnement est l'occasion de rappeler les règles liées à la formation professionnelle.
- Préparation de tous les formateurs à la certification (audits, passage en revue des critères, collecte des preuves)
- Conditionner la validation des devis à la présence des documents nécessaires (faire une check list)
- Entretiens annuels : moments privilégiés pour mettre à jour les compétences
- Pour la sortie des formateurs : Check list des docs à fournir et intégrer les conditions de sortie dans la charte d'engagement du formateur, courrier d'engagement du sortant à ne plus utiliser le NDA de la CAE

I. Evolution de l'organisation

d) Visibilité de l'offre

CAE généralistes :

- Rien pour l'instant qu'un **site web généraliste** présentant davantage la CAE
- Elles envisagent de créer un catalogue de formateur dédié et de le faire vivre

CAE spécialisées :

- Elles ont un **catalogue de formation en ligne**. (Celle qui n'en ont pas sont en train d'y travailler)
- Les offres de formation sont diversifiées et classées par thème
- Situation idéale donnée par CAE Bourgogne : un site permettant aux formateurs de remplir eux mêmes leur CVs et leurs offres de formation avec un cadre prédéfini.



Les équipes d'appui de plusieurs CAE inscrivent les formations au carif-oref et sur Kairos (pôle emploi) à partir de données récupérées auprès des formateurs sur un tableau excel :

- activité chronophage
- mais la communication centralisée par la CAE permet la cohérence dans la visibilité sur le net de l'offre de formation

II. Leur plan de match pour s'adapter

a) En route vers la certification

Cas A/ Organisation en **sous-groupe de travail par thème** de la certification :

Exemple : calendrier idéal de 2020 pour Graine de Sol et 3 autres structures :

- 15 janvier décision sur l'organisation
- 15 mars : présentation des propositions
- 15 juin : déclinaison des outils / process / ateliers
- Audit octobre/novembre

Cas B/ L'**ETP chargé de formation** assure la certification

Exemple de CoopAlpha

Cas C/ Relancer les **collectifs de formateur qui ont créé le Datadock**

Exemple de la CAE Bourgogne a acheté le système qualité de formacoop (procédures et formulaires)

Cas D/ **Déjà certifié en tant qu'OF** car certifié AFNOR (déjà dans les clous à 90% par rapport à la certification de la nouvelle loi)

Exemple de Pollen SCOP, établissement spécialisé dans la formation et refacturation à la CAE généraliste pour avoir un seul bulletin de salaire

MAIS pas de certification des formations

**Réflexion de tous sur l'échelle de la mutualisation : Régional? National? /Local?
ou par domaine de compétence : bien-être? Management?**

II. Leur plan de match pour s'adapter

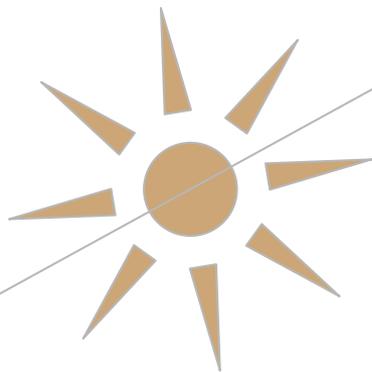
b) Chemin vers l'inscription au RNCP (ou au Registre Spécifique)

Peut-on monter une formation pour l'inscription des formations au RNCP pour ces ES avec un formateur qui connaît bien les rouages de France compétences ?

Peut-on s'adosser à un organisme plus grand ou plus solide ?

Comment répondre à la demande d'une ES qui veut inscrire sa formation au RNCP ?

Comment utiliser la certification d'université en proposant un bloc de compétence >> habilitation ?



Une CAE spécialisée réfléchit à inscrire leur processus d'accompagnement des ES

une autre suit une réunion d'information du carif pour pouvoir répondre aux questions des ES.

Démarche initiée par le réseau CPE de transformation du parcours d'accompagnement d'un ES en parcours de formation reportée à 2020 (priorité donnée à la certification qualité)

Une CAE mène une formation (entrepreneur de l'ESS) dont la certification est portée par un autre OF (coût : environ 4000€) qui s'adresse à des porteurs de projets qui deviendront ES ou pas. On a toutes les compétences techniques chez Coodyssée pour monter ça ;-).

Questions
Opportunités

III. Schémas d'organisation possible

- ★ certification de l'entreprise
- ★ sous-traitance
- ★ s'adosser à un organisme existant
 - Formacoop
 - Exemple : CAE Bourgogne a acheté le système qualité Formacoop
 - Pollen SCOP se pose la question : comment aider les autres à s'appuyer sur leur savoir-faire ? Au niveau individuel (les entrepreneurs-salarié vont chez eux ?) Au niveau structure (refacturation entre CAE ?)
- ★ création d'un organisme tiers
 - nouveau SIRET
 - Ex des 4 CAE dont Graine de Sol
- ★ création d'un établissement mutualisé ou pas
 - même SIRET
 - exemple : Pollen SCOP

