

Charte pour la qualité de la formation professionnelle en Languedoc-Roussillon

La vaste concertation régionale engagée à partir de novembre 2005 a permis de définir le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP), adopté sous le nom de « Défis pour l'emploi » en avril 2007.

Ce plan prévoit la mise en place d'une « charte qualité » pour les organismes de formation professionnelle. A l'instar de toutes les actions qui le constituent, le partenariat en est la clef de la réussite.

La présente « Charte pour la qualité de la Formation Professionnelle en Languedoc-Roussillon » a été co-élaborée, avec le CARIF comme cheville ouvrière, par la Région, le Pôle Emploi, l'AGEFIPH, le Fongecif et les branches professionnelles à travers leurs OPCA et de façon suffisamment large pour englober toutes les formations, quels qu'en soient la durée et le public : salariés, demandeurs d'emplois, artisans, professions libérales, contrat en alternance...

Elle exprime une volonté commune des branches professionnelles, des partenaires sociaux et des pouvoirs publics :

- de professionnaliser l'offre de formation, en préparant les organismes à répondre aux évolutions à venir,
- d'assurer au bénéficiaire, quel que soit son statut, dans un souci d'égalité des chances et de non-discrimination, une formation qui réponde à ses attentes, ses besoins et aux débouchés,
- de répondre, par l'augmentation des compétences, aux enjeux et aux mutations du marché du travail régional.

Document de référence, cette charte engage tous les acteurs de la formation professionnelle dans une démarche résolue de progrès, au bénéfice de tous. Sa mise en œuvre est, elle aussi, un « défi pour l'emploi »



L'organisme devra attester de la qualité de ses pratiques au regard de quatre grands chapitres :

- L'organisation matérielle
- Les ressources humaines
- L'environnement socioéconomique
- La mise en œuvre des actions de formation

La mention « *qualité Languedoc-Roussillon* » sera délivrée aux organismes de formation qui sont en capacité d'adopter, de mettre en œuvre et de respecter les critères de qualité définis par le groupe de financeurs suivants :

ADEFIM Languedoc Roussillon – secteur des industries de la métallurgie.

AFDAS – secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité et des loisirs.

AGEFIPH Languedoc Roussillon – dans le cadre de son activité de financement de la formation des demandeurs d'emploi et salariés en situation de handicap, bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.

AGEFAFORIA Languedoc Roussillon - secteur des industries alimentaires.

AGEFOS PME Languedoc Roussillon – secteur interprofessionnel et interbranches (38 branches professionnelles)

AREF BTP Languedoc Roussillon – secteurs du bâtiment et des travaux publics pour les entreprises de 10 salariés et plus.

FAFSEA – salariés des exploitations et entreprises agricoles.

FONGECIF Languedoc Roussillon- secteurs interprofessionnels.

INTERGROS – secteurs du commerce interentreprises (commerces de gros) et commerce international.

OPCALIA Languedoc Roussillon – secteur interprofessionnel et interbranches.

OPCA 2 – secteurs des organismes professionnels et des coopératives agricoles.

OPCA PL - secteurs des professions libérales.

OPCA TRANSPORTS – secteurs des transports marchandises, transports voyageurs, transports urbains, transports sanitaires, transports maritimes et fluviaux, de la manutention portuaire, des agences de voyages et de tourisme.

Pôle emploi Languedoc Roussillon

Région Languedoc Roussillon

UNIFAF –secteur de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif.

UNIFORMATION –secteurs de l'économie sociale (associations, coopératives, mutuelles)

*La présente charte est accompagnée d'une annexe dont les prérequis sont **obligatoires** pour tout organisme souhaitant entrer dans une démarche d'adhésion à la charte partagée du Languedoc-Roussillon*

L'organisation matérielle

L'organisme de formation veille à disposer de moyens matériels adaptés à la formation et au public :

- Locaux, adéquats et suffisants.
- Equipements adaptés aux domaines des formations et au nombre de stagiaires
- Ressources documentaires accessibles

Les ressources humaines

L'organisme mobilise ses moyens, se structure et organise ses fonctions pour garantir le service attendu

- Fonctions administratives et financières
 - o direction et encadrement interne
 - o relations avec les donneurs d'ordre
 - o comptabilité
 - o communication interne et externe
- Fonctions pédagogiques (équipe de formateurs)
- Fonctions d'accueil, de suivi et d'encadrement des stagiaires (référent)
- Fonction gestion des ressources humaines (maintien et développement des compétences des personnels)

NB : Selon la taille, la structure et la forme juridique de l'organisme de formation (SA, SARL, association, coopérative d'activités, groupement d'employeurs...), une seule personne peut remplir plusieurs fonctions.

L'environnement socioéconomique

Acteur socioéconomique, l'organisme de formation :

- Connaît les circuits de financement de la formation professionnelle et appuie les stagiaires dans leurs démarches
- Connaît le milieu socio-économique de son/ses domaine(s) de compétences et peut, de fait, effectuer une analyse de besoins, tant dans l'entreprise cliente que sur son territoire.
- A une connaissance des différentes modalités de formation, des certifications et de la validation des acquis de l'expérience
- Connaît les autres organismes de formation et les acteurs de son territoire et peut envisager des mutualisations de compétences et des partenariats.

La mise en œuvre des actions de formation

Acteur pédagogique, l'organisme de formation

- est en capacité de construire des parcours individualisés ou personnalisés
- construit ses actions de formation longues sous forme de modules qui lui permettent d'intégrer des stagiaires en parcours raccourcis et différenciés
- est en capacité d'élaborer un positionnement préalable
- respecte les prérequis établis pour les formations qualifiantes ou certifiantes
- organise les modalités d'évaluation des connaissances et s'assure des capacités acquises
- veille à l'adéquation des contenus pédagogiques avec les objectifs de la formation.
- étudie les causes des échecs, abandons, absences. Il produit un bilan analytique
- évalue la satisfaction des stagiaires et mesure l'atteinte des objectifs fixés (tout type de public), à l'issue de la formation

Annexe

- L'organisme est en capacité de fournir, à tout moment, son N° de déclaration d'activité à jour (Article L6351-1 du Code du Travail) et les justificatifs du versement de ses contributions sociales, fiscales et conventionnelles.
- L'organisme s'est doté d'un règlement intérieur qu'il fournit à tous les nouveaux stagiaires, ainsi que tous les documents cités dans l'Article L. 6353-8 du Code du Travail.
- L'organisme respecte la réglementation concernant l'action de formation
 - Circulaire DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue
 - L'Ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 relative à la simplification et à l'adaptation du droit dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi
 - Existence d'un programme préétabli
 - Conventions, contractualisation, attestations de présence
 - Bilan de fin de stage
 - Règlement intérieur
 - Affichage des horaires
 - Mise en œuvre de périodes d'application en entreprise
- Les locaux accueillant le public sont conformes à la réglementation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité.