



TRAINING FIRST
Organisme de formation & Cabinet de conseil

Septembre 2023

Veille formation

Veille professionnelle formation

Veille réglementaire et légale *Qualiopi ce qui change au 1^{er} septembre 2023*

CATÉGORIES D'ACTION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
BILAN DE COMPETENCES	X	X		X	X	X			X	X	X	X					X	X	X		X	X	X	X	X	X				X	X	X
VAE	X	X		X	X	X			X	X	X	X				X	X	X	X		X	X	X	X	X	X				X	X	X
ACTIONS DE FORMATION	X	X		X	X	X			X	X	X	X					X	X	X		X	X	X	X	X	X				X	X	X
OF + AFEST	X	X		X	X	X			X	X	X	X					X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X
OF avec formations certifiantes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X		X	X	X	X	X	X				X	X	X
OF avec alternance	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X
APPRENTISSAGE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

L'arrêté du 31 mai apporte plusieurs nouveautés concernant les modalités d'audit Qualiopi, qui sont appliquées à partir du 1er septembre Concrètement, qu'est-ce que cela représente pour les organismes de formation ?

Audit initial

L'arrêté indique les données que l'organisme certificateur devra collecter auprès de l'organisme candidat à la certification, avant un audit initial, notamment :

- des informations telles que la dénomination, le numéro SIREN, le statut juridique et les coordonnées du dirigeant, le numéro d'enregistrement de la déclaration d'activité, l'organigramme, le dernier BPF

- une description de l'activité de l'organisme, précisant les catégories d'actions, mais aussi par exemple s'il confie la réalisation de formations à un autre organisme ou s'il intervient pour le compte d'un autre organisme (sous-traitance)

Le changement principal réside donc dans la plus grande quantité de documents à fournir en amont de l'audit.

Par ailleurs, l'organisme certifié devra afficher son certificat dans ses locaux et sur son site Internet. En l'absence de site internet, il devra en communiquer une copie à tout candidat, stagiaire, apprenti ou financeur qui en fait la demande.

De plus, il faut désormais avoir réalisé une action dans chaque catégorie présentée pour pouvoir déclencher un audit.

Audit de surveillance

L'arrêté donne également des détails concernant l'audit de surveillance.

En particulier, la durée de l'audit de surveillance d'un organisme nouvel entrant à l'audit initial est majorée d'une demie journée.

Les indicateurs qui seront audités lors de l'audit de surveillance sont :

- Tous les indicateurs ne pouvant donner lieu qu'à des non-conformités majeures
- les indicateurs 1, 3, 17 et 19
- les indicateurs qui ont fait l'objet d'une non-conformité à l'audit initial
- les indicateurs non observés à l'audit initial (en cas de conditions de durée aménagées)

L'organisme certificateur vérifiera également, lors de cet audit de surveillance, le respect de l'affichage et de communication du certificat.

L'audit de surveillance est réalisé à distance, sauf

- si l'organisme audité fait la demande de le réaliser sur site
- si le certificateur retient nécessaire de le faire sur site (signalements, etc)

Audit de renouvellement

L'audit de renouvellement, similaire à un audit initial, doit être réalisé en présentiel avant la date d'échéance du certificat Qualiopi. Ces délais doivent être compatibles avec la levée d'éventuelles non-conformités majeures avant que le certificat n'arrive à échéance.

Il est par conséquent conseillé de prévoir un délai de quelques mois avant échéance.

En cas de renouvellement, le nouveau certificat prend effet le lendemain de la date d'échéance du précédent certificat.

Audit complémentaire

Si nécessaire, l'organisme certificateur peut réaliser un audit complémentaire, notamment dans les cas suivants :

- pour vérifier le traitement des non-conformités
- en cas de signalement portant sur le non-respect du référentiel par un organisme qu'il a certifié

Dans ce dernier cas, en fonction de la gravité du signalement, l'organisme certificateur peut décider de suspendre, à titre conservatoire, la certification de l'organisme dans l'attente de la réalisation d'un audit complémentaire.

L'identité de la personne à l'origine du signalement est confidentielle. **Entrée en vigueur** : cet abattement s'appliquerait aux cessions faisant l'objet d'une promesse unilatérale ou synallagmatique de vente, signée et ayant acquis

Veille pédagogique et technique

Dossier du Mois : Les neurosciences au service de la formation

Quand l'école remonte à quelques (dizaines) d'années, il est assez simple d'oublier les sentiments que provoquent nos apprentissages. Sentiments qui resurgissent assez instinctivement si on doit apprendre à nouveau.

Pour éviter de tomber dans le piège de « l'école pour les grands », vous avez à votre portée un formidable apport : les neurosciences cognitives et affectives. C'est en connaissant mieux le cerveau humain que vous êtes capable de proposer autre chose. Profitez de nos recherches pour découvrir comment enseigner tout en respectant les divers fonctionnements du cerveau.

En introduction, il nous semble important de souligner quelque chose : chacun vient autour de la table avec son caractère et surtout, son histoire. Un adulte apprend comme il a appris enfant. Selon que vous ayez en face de vous des anciens premiers ou derniers de la classe, vous devrez agir différemment. Découvrez quelques clés de neuropédagogie qui peuvent vous aider.



On est tous différents, on a juste quelques stimuli similaires. Comme vous le savez, un parcours de formation peut se morceler en deux étapes : le démarrage et la complétion. La motivation à réaliser l'un ou l'autre est primordiale pour vos apprenants et pour vous ;

Afin de maximiser la motivation à entreprendre une formation, retenez ceci : nous sommes motivés à démarrer un projet si nous avons assez d'énergie et si le gain estimé est 2,7 fois supérieur au risque de ne pas se former. Dans la vie courante, difficile d'estimer ce gain, mais vous devez comprendre que le rapport bénéfices/efforts doit être largement en faveur du bénéficiaire.

Vous avez plusieurs leviers pour y parvenir :

Maximisez la valeur de votre enseignement : on n'enfoncé pas de portes ouvertes, on ne propose pas un cours « débutant » à des « avancés » et on limite la broderie communicationnelle ;

Proposez une séquence d'engagement puissante avec une bonne accroche, des bénéfices, un résumé attrayant...

Lorsqu'il est très motivé, l'humain aime aller au bout des choses, profitez-en.

Afin de maximiser la motivation à poursuivre une formation, pensez au système de récompenses : des exercices, des séquences actives, des espaces où les apprenants résolvent un problème grâce à leurs connaissances. Valorisez vos apprenants à travers des félicitations et adaptez-vous aussi bien à leur rythme qu'à leur niveau.

Toujours pendant votre formation, profitez de quelques éléments pour être plus pertinents :

Indiquez clairement le chemin à parcourir et les prochaines étapes ;

Les émotions véhiculent beaucoup d'apprentissages. Ce n'est pas pour rien si on s'est mis aux TEDTalks ou à la Réalité Virtuelle pour enseigner ;

Soyez cohérent dans votre enseignement, apportez du sens pour favoriser l'engagement ;

Proposez un environnement doux et bienveillant pour rassurer vos apprenants ;

Agrémentez-le de petits leviers de récompenses qui boostent l'égo (des likes, des badges, etc.).

Appuyez-vous sur 2 effets pour faire passer vos messages :

L'effet de primauté : les premiers éléments sont mieux assimilés que ceux d'après

L'effet de récence : une information est mieux assimilée lorsqu'elle est énoncée puis répétée immédiatement après.

Il va sans dire que ces conseils sont généraux, qu'ils ne s'appliquent pas à 100 % de la population. Toutefois, vous devriez bien en trouver quelques-uns qui marchent dans vos classes.

Enfin, gardez toujours en tête que 25 % de la population française serait neuroatypique. La neuroatypie rassemble des caractéristiques spécifiques (et non des maladies). On pense notamment aux troubles « dys », au spectre de l'autisme, au TDA/H, à l'HPI ou à l'HPE, entre autres. Donc, la bienveillance et le respect ne seront pas superflus pendant vos sessions.

Vous l'avez bien vu en classe plus jeune, on ne peut pas traiter tout le monde de la même manière en espérant que les différences s'effacent.

En tant que formateur, bien penser son schéma directeur

Plusieurs études scientifiques montrent que l'enseignement explicite est la solution la plus efficace pour enseigner. Surtout lorsqu'il est amené de façon fluide. Vous pouvez, par exemple, dérouler la méthode SPRI :

1. Situation initiale, le postulat de départ ;
2. Problème qui apparaît lorsqu'il y a rupture ;
3. Résolution du problème, présentée de façon globale
4. Informations qui explicitent ladite résolution du problème.

En utilisant cette méthode, vous rendez la formation claire et plus ludique. Par ailleurs, vous avez entre les mains votre guide de scénarisation pédagogique. Ça, c'est le fond.

Passons ensuite à la forme. Lorsque vous designez vos supports de formation, faites fi du superflu, ne gardez que l'essentiel, que ce que doit retenir l'apprenant. Pensez aux trajets des yeux (par exemple, sur un article tel que celui-ci, les yeux formeraient un F) et valorisez uniquement les éléments essentiels.

Enfin, ponctuez votre support de fiches de synthèse pour profiter de l'effet de récence.

Le monde de la neuropédagogie est vaste et cet article n'en effleure qu'une partie. Si le sujet vous intéresse, profitez-en pour plonger dans une nouvelle conception de l'apprentissage qui sera très riche pour vous !

Pour aller plus loin :

<https://www.digiformag.com/e-learning/les-neurosciences-au-service-de-la-formation/>

Veille pédagogique et technique

SOFT SKILLS : un peu de douceur dans un monde de brutes

Pour le bien de tous, l'avènement des compétences douces semble inéluctable. Mais qu'entend-on par « soft skills » ? S'enseignent-elles ? Existe-t-il un référentiel commun ? Si personne ne détient la vérité à son sujet, la progression du savoir-être dans le monde du travail rompt avec un passé beaucoup trop « hard ».

Elles sont partout. Dans les déclarations d'intention des grands patrons. Dans les plaquettes programmatiques des écoles de commerce. Dans les « reco » des cabinets de conseil. Au rayon management des librairies. Dans les intitulés des colloques sur le travail de demain. Dans les articles des journalistes. Et bien sûr chez les théoriciens du management. Au-delà l'effet de mode, indéniable, sans les compétences « douces » le monde serait sans doute un peu plus « dur ». Il ressemblerait au monde d'hier, quand l'héritage du taylorisme et le culte de la performance avaient réduit le travail à un ensemble d'indicateurs rigides, et le salarié à une variable comme une autre.

Une impossible définition ?

Les soft skills, tout le monde en parle, mais en établir la définition reste une gageure. Sans doute parce qu'elles échappent à toute forme de théorie. « C'est vrai, concède Antoine Amiel, patron fondateur de Learn Assembly, et membre des Acteurs de la Compétence. On en parle trop souvent de façon abstraite, alors qu'elles concernent surtout des cas particuliers, des individus. Les situations et les contextes sont très différents. »



Un article à lire gratuitement sur l'Observatoire de la Compétence :

<https://observatoire.lesacteursdelacompetence.fr/soft-skills-un-peu-de-douceur-dans-un-monde-de-brutes/>

Veille économique et légale

Quelles jurisprudences sur les conditions d'emploi d'un formateur en sous-traitance ?

Plusieurs jurisprudences précisent les cas de requalification d'un contrat de prestation d'un formateur en contrat de travail.

Des décisions récentes de Cours d'appel précisent si les conditions d'emploi d'un formateur en contrat de prestation de service peuvent conduire à requalifier la relation contractuelle en contrat de travail.

La requalification par un juge, d'un contrat de prestation d'un formateur en contrat de travail se fait sur les indices de l'existence d'un lien de subordination.

Centre Inffo vous propose de faire le point sur les différents cas qui ont fait jurisprudence, et ont requalifié le partenariat entre l'organisme de formation et son prestataire, basés sur les indices suivants :

- concernant le pouvoir de donner des directives
- concernant le pouvoir de contrôler l'exécution du travail
- concernant le pouvoir de sanction de l'exécution du travail

La faculté pour le formateur de fixer ses horaires librement et de transmettre ses disponibilités à l'organisme de formation, caractérise son indépendance ([Cour d'appel de Nîmes, 21 mars 2023, n° 22/03568](#) – [Cour d'appel de Paris, 20 avril 2023, n° 22/09366](#)).

Il en ira autrement lorsque l'organisme de formation détermine « les dates, à savoir les jours et même les heures des interventions au moyen de courriels puis d'un planning interactif (...) qu'il avait lui-même imposé, les formateurs pouvant seulement indiquer en amont leur indisponibilité, et accepter ou refuser les interventions projetées » ([Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 7 juillet 2023, n° 22/05900](#)).

Pour autant, toutes les instructions données à un formateur sous-traitant ne sont pas automatiquement traitées comme des « directives », indice de subordination, par les juges. Ainsi, lors de la crise sanitaire, l'envoi à tous les enseignants, quel que soit leur statut, d'une circulaire sur les mesures à respecter constitue « des recommandations destinées à harmoniser les pratiques dans le souci de formations qui resteraient dispensées en distanciel mais ne peuvent être assimilées à des ordres, notamment en ce que le contenu de l'enseignement proprement dit n'est pas affecté et que l'enseignant reste libre du mode d'évaluation de chaque session »

([Cour d'appel de Paris, 20 avril 2023, n° 22/09366](#)). Un organisme de formation est en effet « tenu d'avoir envers ses élèves une attitude responsable et d'organiser les séances de formation de manière rationnelle » ([Cour d'appel de Nîmes, 21 mars 2023, n° 22/03568](#)). d'honoraires et que la solution la plus simple [est] de s'inscrire comme Auto-entrepreneur en tant que formateur d'adultes » ([Cour d'appel de Nîmes, 21 mars 2023, n° 22/03568](#)).

Pour un savoir plus :

<https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/actualites-droit/organisme-de-formation-securisez-le-recours-au-formateur-sous-traitant>

Veille règlementaire et légale

La réforme de la VAE : en pratique, qu'est-ce qui change ?

L'année 2023 est marquée par de profondes mutations dans le champ de l'orientation, de la formation et l'emploi. La loi Marché du travail du 21 décembre 2022 modifie les règles encadrant le dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Conditions d'accès simplifiées, accompagnement renforcé, modalités de financement... Un webinar propose un tour d'horizon des mesures récentes pour comprendre les évolutions de la VAE ! Un rendez-vous en présence de différents partenaires experts de la VAE, le mardi 17 octobre 2023 à 14h, pour faire un focus sur les transformations du dispositif de VAE et de leurs impacts sur nos pratiques.



Inscriptions :

<https://www.via-competences.fr/pro/la-vae/webinar-reforme-de-la-vae-en-pratique-quest-ce-qui-change--166261.kjsp>

Evènement à venir : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) du 20 au 26 novembre 2023

Un événement coorganisé par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP

Faire se rencontrer entreprises, politiques, associations, société civile et demandeurs d'emploi en situation de handicap, tel est l'objectif de la SEEPH. L'occasion également de s'interroger sur les différents dispositifs mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, et de découvrir des actions concrètes pour faciliter le recrutement avec partout en France des événements organisés pour favoriser la rencontre entre entreprises et demandeurs d'emploi : HandiMouv'Emploi, forums...

Retrouvez plus d'informations sur les sites de la [SEEPH](#) et de [LADAPT](#)

