

---

# Améliorer la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi

CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION  
LES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE

# Sommaire

---

ÉDITO	3
<b>REPENSER LES POLITIQUES PUBLIQUES DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI</b>	<b>10</b>
> Pour des formations qui répondent mieux aux besoins en compétences des entreprises et des territoires	11
> Pour des modalités d'accès à la formation et à l'accompagnement plus réactives et mieux adaptées à chaque profil des demandeurs d'emploi	16
> Pour soutenir l'innovation des acteurs de la compétence	24
> Pour une culture partagée de l'évaluation et de la qualité en formation	30

# Édito

Début septembre 2021, le site de Pôle Emploi proposait près d'un million d'offres d'emplois. Le nombre de nouvelles offres déposées à l'été 2021 était de 10 % plus important que celui de l'été 2019. Pour certains secteurs, la hausse était encore plus nette : + 45 % pour les métiers de la santé<sup>1</sup>.

Face à cette situation, la thématique de « la pénurie de compétences » est largement relayée par les milieux économiques et médiatiques en cette rentrée. D'autant plus que, dans le même temps, 6 millions de personnes sont inscrites à Pôle Emploi (France entière) et tenues de rechercher un emploi (catégories A, B et C)<sup>2</sup>.

Nous le savons, ces problématiques d'appariement entre l'offre et la demande sur le marché du travail dépassent largement la seule question de la formation et du niveau de compétences des demandeurs d'emploi. Ces thématiques sont aussi impactées par les questions du coût du travail, de la démographie, de la mobilité géographique.

L'impact du système d'assurance chômage sur l'incitation au retour à l'emploi et à se former est également un sujet d'interrogation régulier pour les décideurs avec les nouveaux rapports au travail et ses modalités : temps partiel, télétravail, travail indépendant.

En outre, les acteurs de la formation savent que le développement des compétences professionnelles n'est pas toujours le passeport à court-terme vers l'emploi. Pour certaines catégories de personnes, l'enjeu se situe d'abord dans un accompagnement à la resocialisation, au développement des softskills, des savoirs de base, à l'orientation professionnelle, avant d'envisager des formations qui puissent déboucher sur un emploi.

---

1. Article *Les Echos*, publié le 3 septembre 2021

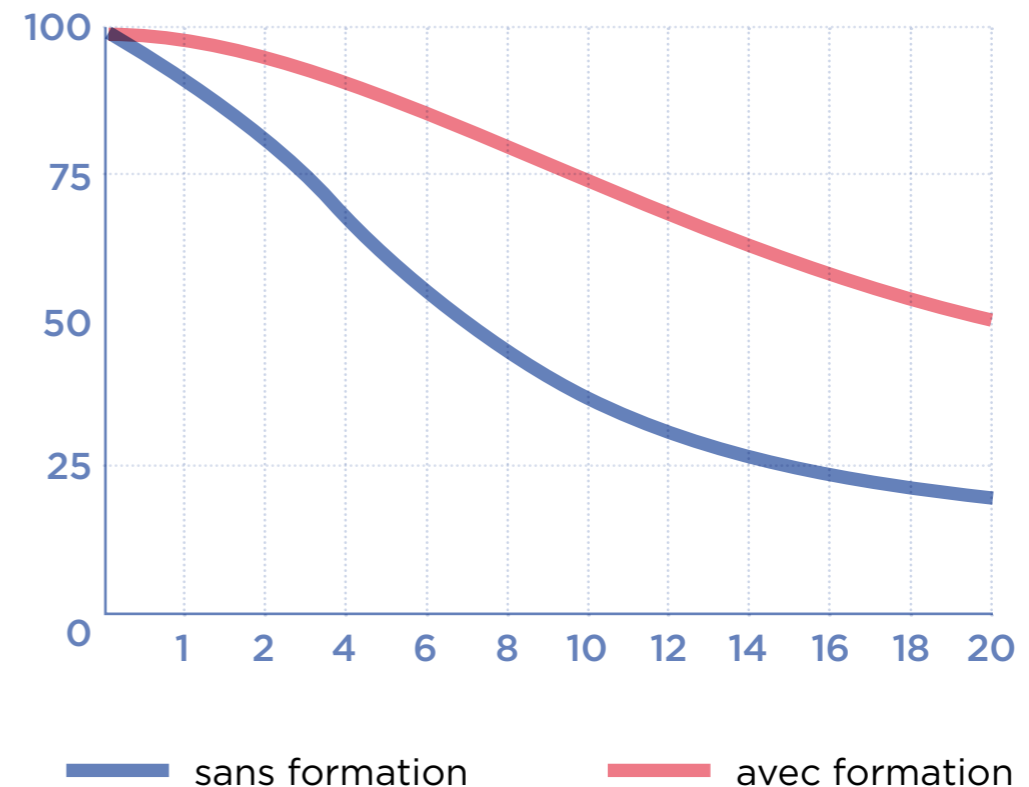
2. Statistiques Pôle Emploi, moyenne deuxième trimestre 2021

Malgré ces constats, il est clair que la formation professionnelle avec un développement des compétences a un rôle prépondérant à jouer dans l'insertion professionnelle. Il n'y a pas d'insertion professionnelle durable sans développement régulier des compétences. La probabilité de retrouver un emploi avec de la formation est plus élevée que sans formation.

-----

Il convient donc de s'interroger sur l'efficacité des différents plans d'investissement massifs pour l'emploi depuis 1975, largement tributaires des cycles électoraux, visant à faire entrer un grand nombre de demandeurs d'emploi en formation sans garantie de lien avec les besoins en compétences des entreprises et des territoires. On sait pourtant que les dispositifs tels que la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) sont les dispositifs les plus efficaces en ce qu'ils embarquent la formation dans un parcours d'embauche pré-identifié.

### PROBABILITÉ DE RETROUVER UN EMPLOI SELON LA DURÉE DE CHÔMAGE



Source : Ferraci M, Fougère D & Rain A, *The impact of training programs content on unemployment duration in France*, AFSE Conference, 2017.

Ce qui est en jeu, c'est également notre capacité collective à identifier les critères d'efficacité et d'efficience de la politique publique et à fixer des outils d'évaluation réactifs.

Illustration concrète : le délai d'entrée en formation des demandeurs d'emploi. Il est démontré que les chances de trouver un emploi diminuent fortement à mesure que la durée de chômage augmente.

Pourtant, notre système n'est pas en capacité de faire entrer rapidement en formation une personne qui perd son emploi. Un demandeur d'emploi met en effet plusieurs mois avant d'entrer en formation, même si le Compte Personnel de Formation (CPF) offre déjà une solution rapide d'accès à la formation.

Ces difficultés n'ont pas empêché une offre de formation de qualité de se développer dans les territoires, en lien avec les financeurs que sont les Régions, Pôle Emploi, les OPCO, l'AGEFIPH, l'OFII, les départements etc.

Au sein d'une fédération comme Les Acteurs de la Compétence, c'est plus de la moitié environ des adhérents (qu'ils soient société commerciale ou association, à statut ESS ou d'entreprise à mission) qui accompagnent et forment des demandeurs d'emploi sur des programmes préparatoires à l'insertion professionnelle et/ou sur des programmes qualifiants.

Ces entreprises de formation ont développé au fil des années une expertise dans l'articulation entre accompagnement et formation, et dans l'ingénierie de parcours. Pour cela, le maillage territorial de l'offre de formation est une force pour notre pays, et permet la déclinaison de ces parcours au niveau des bassins d'emploi ou de vie. La crise de la COVID-19 a également montré à quel point cette offre de formation savait être réactive et innover pour répondre à la diversité des attentes de profils fortement hétérogènes.

Plusieurs constats remontent par ces professionnels sur les difficultés structurelles à résoudre pour améliorer l'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi. C'est d'abord la complexité des dispositifs qui est pointée du doigt, face à une grande multiplicité d'acteurs et des charges administratives qui ne cessent d'augmenter, au détriment de l'investissement dans la pédagogie et l'innovation. Le deuxième point saillant, c'est la politique tarifaire des acheteurs publics de formation. Il est paradoxal en effet de demander à juste titre un accompagnement sur-mesure de qualité et de privilégier le moins-disant.

-----

Compte tenu de ces différents constats, Les Acteurs de la Compétence appellent à repenser les politiques publiques d'accompagnement et de formation des demandeurs d'emploi, autour de 4 principes-clés :

➤ **1. CHAQUE FORMATION FINANCÉE DOIT VISER UN BESOIN EN COMPÉTENCES IDENTIFIÉ AU NIVEAU DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES.**

L'accès à la formation n'est pas une fin en soi.

L'observation et l'analyse prospective des besoins en compétences des entreprises au plus près des territoires (bassins d'emploi) doit être un préalable à toute formation. C'est une question d'efficacité des financements mobilisés. C'est aussi une question d'efficacité pédagogique car une formation suivie par une personne ayant conscience de l'utilité de cette formation apporte de meilleurs résultats. C'est enfin un point déterminant sur l'image de la formation dans notre pays qui ne doit pas être perçue comme un « passe-temps » mais bien comme un investissement en temps - parfois exigeant - clé pour l'avenir professionnel des personnes.

➤ **2. CHAQUE DEMANDEUR D'EMPLOI DOIT SE VOIR PROPOSER UN PARCOURS DE RÉINSERTION VERS L'EMPLOI DÈS LE PREMIER JOUR DE CHÔMAGE, VOIRE DÈS SON PRÉAVIS.**

Cela ne signifie pas que la formation doit être un passage obligé vers l'emploi. Tout professionnel de la formation sait que les besoins en accompagnement et en formation diffèrent selon les personnes. Il faut permettre aux actifs autonomes d'entrer rapidement dans un parcours direct vers l'emploi. Pour ceux qui nécessitent une adaptation ou un développement de leurs compétences professionnelles, ils doivent se voir rapidement proposer une entrée en formation ou se voir outillés pour engager d'eux-mêmes un parcours de formation. Enfin, certains profils nécessitent un parcours plus complet intégrant une dimension d'accompagnement vers l'emploi plus prononcée.

➤ **3. LA FILIÈRE DES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE DOIT ÊTRE INTÉGRÉE COMME UN MAILLON ESSENTIEL DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DE RETOUR À L'EMPLOI.**

Les entreprises de formation, les cabinets de conseil et d'accompagnement, les solutions technologiques qui améliorent le parcours de l'apprenant, les certificateurs... : c'est tout une filière économique qui œuvre pour la réussite des parcours vers l'emploi. Pour la plupart, il s'agit de TPE, ancrées dans leur territoire, en proximité avec le tissu économique. Ces entreprises, qu'elles soient à statut commercial ou associatif, ont une valeur ajoutée importante dans l'écosystème local. Les mécanismes d'achat et de prescription doivent tenir compte des réalités économiques et de l'expertise de ces acteurs pour nouer avec eux une relation partenariale et libérer leur capacité d'innovation.

#### > 4. LA QUALITÉ ET L'ÉVALUATION PERMANENTE DOIVENT GUIDER LES POLITIQUES PUBLIQUES.

L'ensemble des acteurs, publics et privés, le monde économique, les entreprises de formation, les acheteurs publics, les prescripteurs sont partis prenantes de la qualité des politiques publiques de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Ces acteurs doivent travailler ensemble pour identifier des indicateurs de performance du système, et se doter d'outils d'évaluation partagés à court, moyen et long terme pour permettre d'ajuster les décisions de politique publique, en lien avec les branches et les territoires. Un prérequis doit être intégré systématiquement dans l'application de ces principes : la simplification. Les acheteurs publics, les entreprises de formation comme les particuliers souffrent tous d'un excès de réglementation et de démarches administratives. Si l'insertion dans l'emploi est la boussole pour repenser notre système, des simplifications seront nécessaires.



“

Forts de ces constats et de cette vision, notre fédération a décidé de contribuer de manière positive au débat public, dans un contexte d'annonce par le gouvernement le 27 septembre 2021 d'un plan concernant les demandeurs d'emploi. C'est le sens de cette note d'analyse et de propositions. Elle ne répond pas à l'ensemble des problématiques qui se posent mais elle se propose d'apporter des pistes de solutions pratiques, parfois techniques, ayant toutes pour visée une plus grande efficacité et efficience du système de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Dans cet esprit, nous avons organisé, avec l'aide du cabinet Amnyos, des échanges avec des dirigeants d'entreprises de formation concernés



**Sylvie Petitjean**  
Dirigeante de Crept Formation,  
Vice-présidente nationale et Présidente  
des Acteurs de la Compétence en Occitanie



**Philippe Scélin**  
Dirigeant de IRFA Ouest, Vice-président  
national et président des Acteurs de la  
Compétence en Normandie

par cette problématique. Nous avons ensuite décidé d'élargir cette réflexion interne à une enquête ouverte, relayée sur les réseaux sociaux et dont les résultats sont intégrés à l'étude.

Nous souhaitons que ces propositions puissent être débattues mais aussi complétées, nourries de l'apport des autres partenaires publics et privés œuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle.

Au-delà de ces propositions, notre fédération tient à rappeler son engagement pour un système de formation efficient, en lien avec les besoins des entreprises et les aspirations de nos concitoyens. C'est une fierté pour Les Acteurs de la Compétence d'œuvrer chaque jour auprès d'eux.

”

# **Repenser les politiques publiques de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi**



**POUR DES FORMATIONS QUI RÉPONDENT MIEUX  
AUX BESOINS EN COMPÉTENCES  
DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES**

Par leur **positionnement**, les entreprises de formation disposent d'une véritable **expertise** sur **l'évolution** des besoins en **compétences** en lien avec leurs **domaines** de formation. Pourtant, cette expertise reste relativement **peu mobilisée** par les partenaires emploi-formation.

La relation avec les financeurs reste encore fortement liée à **l'exécution des marchés**, le plus souvent pour faire le **bilan** des actions de formation. En revanche, les entreprises de formation sont encore **peu associées** à la conception des dispositifs de formation et l'élaboration du cahier des charges. D'après l'enquête menée auprès des entreprises de formation, seules **7%** sont fréquemment sollicitées lors de la construction des appels d'offres avant le lancement des marchés. Et près de la moitié d'entre elles déclarent ne jamais l'avoir été.

Elles sont également **très peu impliquées** par les financeurs dans des **travaux d'évaluation** dans une perspective d'amélioration des dispositifs de formation sur lesquels elles interviennent. Moins d'un tiers (29%) des entreprises de formation interrogées déclarent l'être fréquemment.

## PROPOSITION 1

**Instaurer des espaces de dialogue et renforcer les échanges avec les différents partenaires de la compétence**

L'implication des entreprises de formation ne doit d'ailleurs pas être limitée à la **mise en œuvre des marchés de formation**. Elles doivent également pouvoir contribuer, en apportant leur **expertise**, à l'élaboration des **stratégies** emploi-compétences des **filières ou secteurs d'activités**, dans un contexte de fortes mutations. Actuellement, les entreprises de formation sont encore **trop peu associées directement par les partenaires** des filières/secteurs d'activité, au niveau national ou au niveau régional.

## PROPOSITION 2

**Associer plus étroitement les acteurs de la compétence à l'élaboration, à la mise en œuvre et au pilotage des politiques de soutien au développement et à la transformation des autres filières ou secteurs d'activité (agriculture, industrie, commerce, BTP, services...)**

L'atteinte de l'objectif de développement des compétences passe également par un **renforcement des moyens financiers mobilisables**, pour les **entreprises** comme pour les **demandeurs d'emploi**.

Avec la réforme de la formation professionnelle, les entreprises ont connu une **baisse de leur budget formation**, plus particulièrement pour les entreprises de 50 salariés et plus qui n'ont plus accès aux fonds mutualisés du Plan de développement des compétences.

Pourtant, leur **implication** dans le développement des compétences des demandeurs d'emploi est **cruciale**, dans un **marché de l'emploi** où elles rencontrent très souvent des **difficultés à recruter** les candidats avec les **compétences recherchées**. Elles doivent donc très souvent **intervenir** dans le développement des **compétences** des demandeurs d'emploi **nouvellement embauchés**, en investissant **financièrement** sur la formation.

## PROPOSITION 3

**Rendre éligible l'investissement formation des entreprises dans les aides déployées par les régions au titre de leur compétence en matière de développement économique**

Le **Compte Personnel de Formation (CPF)** est également un **levier** financier qui peut encore être davantage **utilisé** pour répondre aux besoins en compétences des entreprises. Les actifs doivent pouvoir disposer de **davantage de marges de manœuvre** pour financer un projet de formation ou de transition professionnelle, dans une période où les mutations des métiers peuvent nécessiter des ajustements importants en termes de développement des compétences, voire remettre en question la capacité des actifs à exercer leur métier.

L'achat par les **Conseils régionaux** d'une **offre de formation collective** pour les demandeurs d'emploi est une **pratique qui peut donc être complétée avec des abondements au CPF** afin de répondre aux enjeux actuels de financement de parcours très individualisés.

## PROPOSITION 4

**Mettre en place une politique publique régionale d'abondement des CPF pour tous les actifs, afin de les accompagner face aux transitions économiques rapides**



**POUR DES MODALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION ET  
À L'ACCOMPAGNEMENT PLUS RÉACTIVES ET  
MIEUX ADAPTÉES À CHAQUE PROFIL  
DES DEMANDEURS D'EMPLOI**



Les publics ont des **niveaux d'autonomie très différents** en fonction de leur parcours professionnel, de leur expérience professionnelle, de leur personnalité... Pour autant, le système actuel est parfois **contraignant** pour les demandeurs d'emploi les plus autonomes, en leur imposant une prescription obligatoire de l'action de formation dont ils n'ont **pas toujours besoin**. De plus, la possibilité pour les demandeurs d'emploi d'un accès désintermédié à l'offre de formation est **encore très aléatoire et dépendante des politiques régionales**. Ceci génère actuellement une **inégalité pour les demandeurs d'emploi dans leur accès à l'offre de formation selon les territoires**.

Le mouvement de désintermédiation est néanmoins **engagé**. D'après notre enquête auprès des entreprises de formation, la **quasi-totalité (94%)** d'entre elles ont **déjà accueilli** des publics en formation positionnés de manière autonome. Mais il est **encore à amplifier** pour répondre à **l'ambition d'une plus grande autonomie** de l'individu par rapport à la formation tout au long de la vie.

## PROPOSITION 5

**Généraliser et simplifier la possibilité d'inscription autonome du demandeur d'emploi souhaitant bénéficier d'une prestation de formation ou d'accompagnement**

Cette **autonomisation** est d'autant plus importante pour renforcer la qualité de la prescription réalisée par les partenaires du Service Public de l'Emploi (SPE) pour les publics en manque d'autonomie. D'après notre enquête, plus de la **moitié** (53%) des entreprises de formation déclarent ne **pas être satisfaites** de la qualité des prescriptions effectuées. Cette insatisfaction est souvent liée au **manque de lien entre prescripteurs et entreprises de formation** qui peut générer des **incompréhensions** dans les décisions d'orientation.

## PROPOSITION 6

**Améliorer la qualité des informations transmises en amont de la formation lors de la prescription**

La sécurisation de l'entrée en formation passe également par une **meilleure lisibilité des aides et dispositifs connexes à la formation** (aides à l'hébergement, au transport, au repas, à la garde d'enfants...) permettant de venir en appui des demandeurs d'emploi lorsqu'ils sont en formation. Elle est d'autant plus importante qu'elle peut également impacter la **décision d'entrer en formation** pour les **publics les plus précaires**, et plus globalement joue un rôle majeur dans leur **maintien en formation**. Pourtant, d'après notre enquête, plus des **trois quarts (77%)** des entreprises de formation jugent ces aides et dispositifs **peu lisibles**. Un peu plus d'un tiers (34%) d'entre elles les jugent même « pas du tout faciles » à identifier.

## PROPOSITION 7

**Garantir une information exhaustive sur les aides connexes à la formation (accompagnement, aides sociales...)**

L'accès à la formation des demandeurs d'emploi est également **freiné par la complexité administrative du système de la formation professionnelle.**

Actuellement, chaque financeur dispose de son propre système d'information, **pas toujours compatible avec celui des entreprises de formation.** Ce qui implique de **multiples saisies** pour assurer l'entrée administrative en formation.

Les entreprises de formation sont également souvent dans **l'attente de la validation** par le financeur de l'entrée en formation du bénéficiaire, ce qui peut générer des **délais supplémentaires**, d'autant plus que la **saisonnalité** est souvent marquée dans les entrées en formation.

## PROPOSITION 8

**Simplifier les processus administratifs d'entrée en formation et d'accompagnement, pour les entreprises de formation et les individus**

Au-delà des aspects administratifs, le **raccourcissement des délais d'entrées** en formation professionnelle est nécessaire pour entretenir la **dynamique des parcours** des demandeurs d'emploi. A ce titre, les financeurs souhaitent généraliser les **entrées-sorties permanentes** dans l'offre de formation.

Outre les défis organisationnels et financiers que cela représente pour les entreprises de formation et qui doivent être pris en compte par les financeurs, la mise en place des entrées-sorties permanentes reste limitée par le fonctionnement de certains certificateurs qui ne permettent pas de valider les certifications **tout au long de l'année** pour les stagiaires.

## PROPOSITION 9

**Permettre l'accès à la certification professionnelle tout au long de l'année**

Avec la création d'un CPF monétisé, la réforme de la formation professionnelle tend à **replacer l'individu au cœur du système de la formation professionnelle.**

Malgré tout, l'accès à la formation est entravé pour les publics par une **visibilité limitée** par rapport aux **formations** existantes, aux **modalités de financement** possibles, aux **délais** d'entrée en formation...

Cette situation ne favorise pas l'émergence et le déclenchement de projets de formation chez les demandeurs d'emploi.

## PROPOSITION 10

**Afficher sur MonCompteFormation l'ensemble des formations achetées par Pôle Emploi et les Conseils régionaux dans le cadre de la commande publique**

Avec les crises économiques successives, la France, comme les autres pays européens, a connu un **mouvement important de précarisation** de l'emploi, avec une hausse des contrats à durée déterminée (CDD), des missions d'intérim, des contrats aidés et des temps partiels.

Cette tendance impacte directement la situation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et plus particulièrement la part de ceux qui sont en activité réduite. En 2016, il s'agissait même de **30% des DEFM** en catégories A, B, C, D et E. Or l'accès à la formation des **demandeurs d'emploi en activité réduite** reste **problématique**, au regard du statut et des modalités d'indemnisation de ces publics.

Il convient donc d'agir pour assurer systématiquement aux demandeurs d'emploi en activité réduite des **conditions matérielles suffisantes** pour arbitrer librement entre formation et emploi, en particulier pour les publics en situation de handicap, les publics seniors.

## PROPOSITION 11

**Ouvrir pleinement l'accès à la formation et à l'accompagnement pour les publics en activité réduite**



## **POUR SOUTENIR L'INNOVATION DES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE**



Pour faire face à l'enjeu de développement des compétences des demandeurs d'emploi, les **financeurs** publics et paritaires de la formation ont **accru** leurs **exigences** par rapport aux **entreprises de formation**, avec la mise en place, à compter de 2022, de la certification « **Qualiopi** » mais également l'incitation à « **digitaliser leur offre de formation** » afin de mieux exploiter les potentialités du numérique pour les stagiaires.

Pourtant, la grande majorité (79 %) des entreprises interrogées constatent que les **pratiques d'achat** et les **politiques de prix** des financeurs sont encore **peu adaptées à ces exigences accrues** (administratives, techniques, pédagogiques...).

La digitalisation de l'offre de formation suppose de pouvoir investir dans **l'ingénierie** pédagogique et de formation, de **former** les équipes pédagogiques et

les fonctions support, d'avoir recours à de nouveaux **outils et équipements, de recruter de nouvelles compétences...** Pourtant, cette demande des financeurs se fait pour l'instant sans évolution notable des pratiques d'achat, et dans un contexte où les **prix** pratiqués sur les **marchés publics de formation** sont souvent relativement **bas**.

L'utilisation de **l'heure stagiaire** pour la rémunération des formations questionne, dans la mesure où il s'agit de l'unité d'œuvre **qui donne le moins satisfaction (43 %) aux entreprises de formation** interrogées. **Paradoxalement**, il s'agit pourtant de l'unité d'œuvre **la plus fréquemment utilisée** comme modalité de rémunération sur les marchés publics, loin devant les « forfaits parcours » ou les prix mixtes combinant forfait et heure-stagiaire.

Enfin, les pratiques d'achat des financeurs doivent permettre aux entreprises de formation de mettre en avant des **postes de dépense en lien avec les exigences des financeurs et de la réglementation**, et qui vont aujourd'hui **au-delà du face-à-face pédagogique**. Il s'agit notamment de tout ce qui a trait au positionnement des stagiaires, à l'élaboration et au suivi des parcours de formation, au suivi post-formation...

Ces activités doivent pouvoir être rémunérées par les financeurs, **sans que cela pénalise les entreprises de formation**.

## PROPOSITION 12

**Soutenir économiquement l'innovation en tenant compte de la réalité de la chaîne de valeur des acteurs de la compétence (ex : besoin d'investissement lié au digital) et en faisant évoluer les modalités de paiement pour mieux rémunérer la performance**

Au-delà des aspects économiques, les pratiques d'achat des financeurs doivent également **évoluer sur le fond**. Elles sont souvent très **prescriptives**, ce qui laisse **peu de latitude** aux entreprises de formation pour être force de proposition et d'innovation. La moitié des entreprises interrogées estiment d'ailleurs que les cahiers des charges sur les marchés publics ne leur **permettent pas de valoriser leurs points forts**.

Pourtant la situation a évolué avec la mise en place de la **certification « Qualiopi »**. Les financeurs ont aujourd'hui des **garanties** par rapport à la **qualité** des prestations délivrées par les entreprises de formation. Cette évolution doit **davantage être prise en compte** dans l'élaboration des cahiers des charges.

## PROPOSITION 13

**Desserrer les contraintes des cahiers des charges et des cadres de réponse pour laisser aux entreprises de formation davantage de liberté pour être force de proposition (possibilité de variantes, davantage de souplesse dans la personnalisation des parcours, cahiers des charges davantage centrés sur les résultats...)**

La **taille des lots** rend de plus en plus **difficile** l'accès des petites entreprises de formation aux marchés publics, qui ne prennent pas toujours suffisamment en compte la structuration de l'offre sur les territoires et sa capacité à répondre. Ces entreprises sont pourtant **essentielles** au maintien d'une **offre de compétences diversifiée** sur les territoires.

D'après notre enquête, près des **trois quarts** (71%) des entreprises de formation ont **déjà dû renoncer à un marché public** faute de pouvoir répondre aux exigences des financeurs en lien avec la taille trop importante des lots.

## PROPOSITION 14

**Renforcer l'accessibilité de la commande publique pour les plus petites entreprises de formation**

Les entreprises de formation sont confrontées à **des bouleversements majeurs**. Ils touchent les modalités de financement et d'achat de la formation, l'environnement juridique et les normes, les besoins en compétences, la demande et la nature des prestations à délivrer, les compétences à mobiliser pour concevoir et délivrer la formation, les technologies et les équipements dans lesquels les entreprises de formation doivent investir...

Tous ces changements alimentent un mouvement de **transformation profonde du secteur**, appellent des innovations et des investissements, tout en étant porteur de **déstabilisations qui peuvent impacter négativement les services rendus**.

L'anticipation de ces défis, la fixation d'un cap de transformation pour le secteur, la mobilisation coordonnée de moyens publics pour préparer et accompagner ces mutations, sont **autant d'objectifs que les acteurs de la compétence partagent avec leurs partenaires publics** et auxquels ils souhaitent être **associés**.

## PROPOSITION 15

**Développer une politique durable et contractuelle de soutien aux mutations économiques dédiée spécifiquement aux acteurs de la compétence**



**POUR UNE CULTURE PARTAGÉE DE L'ÉVALUATION  
ET DE LA QUALITÉ EN FORMATION**

Le système actuel est encore largement **perfectible** pour améliorer l'expérience des demandeurs d'emploi ayant recours à la formation. Cette amélioration passe par une **vision exhaustive** des politiques de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi ainsi que de leur mise en œuvre. Or elles sont actuellement relativement **fragmentées entre** différents **échelons** (national, régional) et différents **types de financeurs** (Etat, Régions, Pôle Emploi, partenaires sociaux...). Cette difficulté à disposer d'une vision globale est encore amplifiée par **l'absence de systèmes d'information communs**. Actuellement, il est donc compliqué d'avoir **une vision complète et une évaluation partagée** du système de formation des demandeurs d'emploi, des grands **enjeux** le traversant, et des **actions correctives** à mettre en œuvre pour améliorer les politiques publiques concernant la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

## PROPOSITION 16

**Développer un observatoire partenarial interrégional des politiques publiques et paritaires de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi**

Avec l'obligation de certification « **Qualiopi** », **la qualité des formations dispensées** par les entreprises de formation est contrôlée par des certificateurs accrédités. Cette exigence de qualité est importante, mais elle ne peut être envisagée sans assurer également la **qualité de la prescription**, dans un système où la formation des demandeurs d'emploi est encore **majoritairement intermédiée**.

La mise en place du **Conseil en Evolution Professionnelle** (CEP) des demandeurs d'emploi devait permettre aux acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) et du Service Public de l'Orientation (SPO) d'améliorer leur offre de services et leurs pratiques en matière d'orientation des demandeurs d'emploi et de **prescription des actions de formation** dans le parcours d'insertion professionnelle.

Pour autant, la mise en place du **CEP** ne semble **pas avoir eu les impacts attendus**. Près des **deux tiers** (61%) des entreprises de formation interrogées estiment que la mise en place du CEP **n'a pas contribué** à l'amélioration des prescriptions.

## PROPOSITION 17

**Améliorer la qualité de l'écosystème Formation / Accompagnement / Emploi par une certification Qualité obligatoire pour les acteurs du SPE et du SPO**



 Les Acteurs de la Compétence

 @fede\_competence

[www.lesacteursdelacompetence.fr](http://www.lesacteursdelacompetence.fr)

---

**CONTACT PRESSE**

**Naïs Laurandel**

**[nlaurandel@lesacteursdelacompetence.fr](mailto:nlaurandel@lesacteursdelacompetence.fr)**

**06 32 75 02 47**



Les Acteurs de la Compétence\*, organisation professionnelle, fédère et représente plus de 1200 entreprises de formation et du développement des compétences et leurs 2300 établissements. Depuis 1991 au service de la représentation et de la promotion du développement des compétences, Les Acteurs de la Compétence placent au cœur de leur action, le développement du professionnalisme. Acteur majeur du secteur (avec un chiffre d'affaires cumulé de près de 2,7 milliards d'euros par an), la fédération agit au plus près des réseaux de décideurs et participe à la détermination des grandes orientations de la formation professionnelle.

\*Anciennement Fédération de la Formation Professionnelle.

---