COMMISSION DES RÉSOLUTIONS

ÉVALUATION ET QUALITÉ

PRÉAMBULE

« Évaluation n'est pas qualité. » La formule est issue d'une rencontre régionale de la CPOF, et dit l'essentiel. Nous ne contestons pas d'être évalués : nous contestons d'être évalués sur ce qui ne dit rien du travail que nous faisons.

Les dispositifs d'évaluation et de contrôle des organismes de formation se sont considérablement renforcés au cours des dernières années, avec l'objectif légitime de garantir la qualité des actions. Mais ces évolutions successives ont progressivement conduit à des pratiques d'évaluation parfois déconnectées des finalités premières de la formation : de nombreux contrôles portent davantage sur la conformité à des procédures que sur la qualité effective des parcours, et cette logique nous détourne de notre cœur de mission tant nous justifions « tout, sur tout, régulièrement ».

Si Qualiopi a représenté une avancée significative, son modèle actuel, trop bureaucratique et dispendieux, épuise les organismes de formation sans garantir véritablement la progression de la qualité ni l'innovation pédagogique. Et le marché de l'audit s'est ouvert « sans régulation, avec beaucoup de recrutements de personnes non formées à l'audit qualité ». D'un côté comme de l'autre, « il n'y a pas de confiance ».

Pendant ce temps, les dispositifs reposent majoritairement sur des indicateurs quantitatifs — taux, volumes, délais — au détriment des retours d'expérience, des mises en pratique, des innovations pédagogiques et des coûts évités.

Les 8 propositions que vous allez donc découvrir s'adressent à ceux qui conduiront la politique nationale : le gouvernement issu de l'élection présidentielle et les parlementaires. Chacune dit donc ce qu'une loi, un décret ou une loi de finances peut décider.

Ce qui relève ensuite de France compétences, des organismes certificateurs, de l'instance d'accréditation ou des financeurs sera travaillé plus tard dans le cadre de notre stratégie de plaidoyer.

Les 8 propositions qui suivent demandent quatre choses en transversal.

- remettre à plat l'architecture du contrôle
- changer la nature de ce que l'on mesure
- changer la manière d'évaluer en passant du contrôle à une démarche de confiance et de co-construction
- mesurer la pertinence d'une formation à sa qualité et à son impact sur l'emploi

LA CONSIGNE

Dans notre Commission, nous avons à retenir **3 propositions**. Le choix ne porte pas sur leur justesse : elles viennent toutes de nous et de la démarche de co-construction engagée depuis plus de 12 mois. Il porte sur ce que nous voulons mettre en priorité devant ceux qui gouverneront en 2027.

NOS 8 PROPOSITIONS

N° 1 — Remettre à plat l'architecture et instituer un dépôt unique des justificatifs

Pour faciliter l'évaluation, il faut cesser de déposer deux fois la même pièce. Ce qui suppose d'imposer le dépôt unique avec pour obligation de la part des opérateurs de compétences d'interconnecter les systèmes de contrôle entre les financeurs. L'objectif : réduire réellement la charge de travail sans réduire le contrôle.

N° 2 — Réinterroger les modalités d'évaluation de la qualité de la formation pour évaluer les résultats et non pas la seule conformité

De nombreuses évaluations ou contrôles portent davantage sur la conformité à des procédures que sur la qualité effective des parcours. Cette logique peut détourner les organismes de formation de leur cœur de mission.

Les dispositifs actuels reposent majoritairement sur des indicateurs quantitatifs (taux, volumes, délais), au détriment d'évaluations qualitatives portant sur les retours d'expérience, les mises en pratique, les innovations pédagogiques ou encore les coûts évités. Certains indicateurs s'avèrent simplificateurs, comme le taux d'insertion à court terme, qui se calcule sans tenir compte du parcours de vie des stagiaires à leur entrée et à leur sortie de formation.

C'est pourquoi nous demandons de :

- Recentrer les évaluations sur les résultats pédagogiques et professionnels, plutôt que sur la seule conformité administrative
- Travailler le sujet de l'évaluation en intégrant des indicateurs qualitatifs
- Prendre en compte les coûts évités pour la société dans l'analyse de la qualité des formations
- Organiser des comités d'usagers, associant stagiaires et anciens bénéficiaires, afin de recueillir des retours qualitatifs sur les parcours et leurs effets

N° 3 — Faire sortir l'approche de la qualité de sa logique punitive, et renforcer la sélection et la qualification des auditeurs

« Notre modèle actuel, trop bureaucratique et dispendieux qui épuise les organismes de formation sans garantir véritablement la progression de la qualité et l'innovation pédagogique. » Ainsi, même si Qualiopi a représenté une avancée significative, il est désormais temps de franchir un nouveau cap en :

- sortant de la logique punitive, en passant d'un modèle de contrôle à une démarche de confiance et de co-construction : « les audits doivent devenir des moments de dialogue et de progression en lieu et place de simples exercices de vérification »
- investissant dans les compétences internes : « chaque organisme doit pouvoir désigner un référent qualité, appelé à devenir un véritable acteur et ambassadeur de l'amélioration continue »
- en reconnaissant la diversité des parcours et des organismes : « des parcours de lutte contre l'illettrisme à la formation d'apprentis en fin d'études supérieures, chaque dispositif mérite une approche sur-mesure »
- en mettant en place une sélection et une qualification plus exigeantes des auditeurs, par une certification ad hoc prenant en compte leur « expertise technique » mais aussi leur « capacité d'écoute et de compréhension des réalités de terrain »

N° 4 — Introduire des indicateurs psychosociaux dans l'évaluation des parcours d'insertion

Les politiques d'insertion s'appuient encore trop souvent sur des indicateurs quantitatifs comme le taux d'emploi, la durée des contrats, les certifications, qui mesurent des résultats immédiats sans évaluer la qualité ni la durabilité des parcours. Un contrat à durée déterminée de six mois peut être compté comme une réussite, tout en masquant une précarité persistante.

L'estime de soi renforce l'engagement, réduit les abandons et favorise l'adaptabilité. Le sentiment d'efficacité personnelle traduit la croyance en sa capacité à réussir ; un sentiment élevé stimule la proactivité, l'autonomie et la persévérance. Ces deux indicateurs constituent des prédicteurs fiables d'une insertion durable, plus pertinents que le seul retour rapide à l'emploi.

Il faut donc changer ce que l'on mesure en :

- intégrant des indicateurs psycho-sociaux validés scientifiquement dans les dispositifs d'accompagnement permet de mesurer des progrès invisibles dans les statistiques mais déterminants
- en forant dans le même temps, les professionnels à l'usage de ces outils (entretiens d'explicitation, passation d'échelles, interprétation des résultats) et à une posture d'accompagnant centrée sur le développement du potentiel plutôt que sur le simple placement

Enfin, les financeurs doivent être convaincus que l'essentiel est d'investir dans la mesure et le renforcement de ces compétences psycho-sociales.

N° 5 — Faire entrer les pratiques sociales et de ressources humaines des organismes dans le référentiel national qualité

Chaque organisme doit pouvoir désigner un référent qualité, appelé à devenir un véritable acteur et ambassadeur de l'amélioration continue. Ce que nécessite qu'ils soient en capacité de stabiliser leurs équipes et la qualité des formations qu'ils dispensent, Pourtant, dans les audits, rien de cela n'apparaît alors qu'il existe pourtant des indicateurs tangibles.

Pour que cela voit le jour, cela nécessite en matière de ressources humaines de :

- mettre en avant les bonnes pratiques, le taux de contrats à durée indéterminée, l'ancienneté
- de « répertorier les bonnes pratiques communes à tous et les modéliser pour qu'elles soient facilement valorisables et intégrables dans les référentiels qualité »

En arrière-plan, il convient de s'emparer d'un constat répété sur la base d'enjeux/critères nouveaux qui imposent de dialoguer différemment :

- le traitement de la précarisation des formateurs
- l'utilité sociale et l'impact social qui ne sont pas suffisamment questionnés ou valorisés tant les critères discutées sont centrés sur les process et le résultat

N° 6 — Juger la formation sur sa qualité, pas sur sa modalité. Que cela concerne son financement ou sa certification

Plusieurs dispositifs récents introduisent une différence de traitement fondée sur la seule modalité pédagogique, au premier rang desquels la minoration automatique de 20 % des niveaux de prise en charge pour les contrats d'apprentissage réalisés à 80 % ou plus à distance (décret du 27 juin 2025). Or l'article L. 6313-1 du code du travail reconnaît la formation ouverte et à distance comme une action de formation à part entière, et le financement de l'apprentissage repose en principe sur les coûts constatés et les besoins des référentiels — non sur le lieu d'apprentissage.

- Remplacer la minoration fondée sur la modalité par un mécanisme de bonus-malus piloté sur des indicateurs de qualité et d'insertion, applicable à toutes les certifications et tous les centres, présentiel comme distanciel
- À défaut, instaurer une clause de revoyure annuelle du niveau de prise en charge, fondée sur l'analyse des comptes et données économiques réelles

- Poser un principe transversal de neutralité des modalités pédagogiques dans les textes de financement de la formation

Permettre la certification et l'évaluation à distance quand les compétences le permettent

L'arrêté du 20 décembre 2024 autorise, à titre expérimental, l'organisation à distance de certaines épreuves des titres professionnels. Le rapport de l'inspection générale des affaires sociales d'octobre 2025 confirme que l'évaluation à distance est techniquement sécurisable pour de nombreux métiers du tertiaire. Mais le second volet de l'expérimentation n'a pas démarré.

- Relancer effectivement le second volet et l'ouvrir à l'ensemble des organismes habilités volontaires
- Viser à terme une modalité pérenne, par modification de l'arrêté du 22 décembre 2015, pour les titres compatibles : dossiers professionnels, entretiens techniques, présentations de projet
- Sécuriser l'équité : accompagnement et vérification des prérequis techniques en amont, assistance le jour de l'épreuve, pour ne créer aucune inégalité liée à l'équipement ou à la connexion, et sans faire du passage en centre une contrainte pour ceux qui le préfèrent

N° 7 — Se doter d'une démarche et d'outils d'évaluation des politiques et stratégies de formation en explicitant au nom de quelles valeurs on évalue

Nos systèmes d'évaluation des politiques publiques et des stratégies pour la formation professionnelle sont souvent fragiles, parfois inexistants, parfois construits après l'action, parfois détournés à des fins non explicites, pour alimenter une illusion collective du rationnel, de l'utile, de l'efficace, de l'efficient — au détriment des publics ou acteurs les plus vulnérables, des enjeux essentiels des transitions numériques, écologiques, démographiques, et des évolutions des compétences en cours.

La construction d'une stratégie d'évaluation doit poser la question de ce que cela coûte. Mais aussi et surtout de ce qui compte : les valeurs reposent la question de la temporalité de l'évaluation et des choix politiques.

La question des valeurs dans le champ de la formation, et plus largement des politiques publiques, doit être réinvestie par toutes les parties prenantes, et surtout par les organismes de formation et les publics vulnérables, invisibilisés à l'heure actuelle. C'est pourquoi, nous revendiquons

- d''interroger la traduction des principes de la Charte de la CPOF et leurs traductions dans les critères de qualité
- L'adaptation des référentiels pour redonner de la présence à l'utilité sociale

N° 8 — Encourager la recherche-action dans la formation professionnelle

Les évolutions des métiers, des publics et des pratiques pédagogiques nécessitent de pouvoir prendre du recul, expérimenter et mesurer les effets des actions engagées. Pourtant, les temporalités des politiques et des financements de la formation laissent peu de place à ce temps nécessaire : celui de l'observation, de la recherche, et de l'action.

C'est pourquoi nous demandons de :

- Soutenir fortement le développement de démarches de recherche-action associant les chercheurs d'un territoire et les parties prenantes de la formation professionnelle et de l'insertion. L'objectif serait multiple : documenter les pratiques ; expérimenter de nouvelles approches ; produire des connaissances utiles à l'évolution des politiques de formation ; renouveler les approches d'évaluation des dispositifs de formation professionnelle.

Ces démarches ne pourraient se développer que par des financements et des temporalités adaptés, permettant de dépasser la logique de résultats immédiats. Sur ce sujet, nous suggérons de travailler en lien avec les acteurs de l'éducation et de favoriser les approches pluridisciplinaires.

.