

## CHARTRE QUALITE CONSTRUCTYVS Hauts-de-France

### Préambule

La charte qualité proposée par l'OPCA de la Construction aux organismes de formation a pour objectif de mobiliser les partenaires (entreprise, organisme de formation, stagiaire et l'OPCA) autour d'un objectif commun :

**« La mise en œuvre d'une formation de qualité,  
répondant aux besoins des entreprises et des salariés,  
et dont les effets sont mesurables en situation de travail »**

Cette charte qualité s'articule autour :

- d'un ensemble d'engagements généraux (voir annexe n°1)
- d'une boîte à outils pour aider les partenaires à en appliquer les grands principes.

Elle exprime des orientations pour garantir que tout est fait pour réunir les conditions de réussite d'un parcours de professionnalisation :

- Adopter une approche parcours,
- Assurer la coopération des acteurs,
- Rendre le salarié acteur de son projet formation,
- Mettre en place un système d'évaluation du stagiaire,
- Organiser et mettre en place le suivi, l'accompagnement et la validation.

Elle intègre également une dimension « échange de pratiques », afin que les organismes de formation partenaires de l'OPCA de la Construction Hauts-de-France puissent réfléchir ensemble sur les méthodes et les outils nécessaires tout au long du processus de formation, en bénéficiant de l'ingénierie développée par l'OPCA de la Construction.

### **Article 1 :**

La présente charte qualité est applicable aux actions qui seront précisées annuellement par annexe signée des deux parties.

### **Article 2 :**

Les signataires s'engagent à élaborer ensemble des formations sur les besoins actualisés de la profession du BTP et de l'emploi.

Cela se traduira par l'actualisation et l'enrichissement des référentiels d'emplois par un partenariat avec les acteurs de l'environnement socio-économique et professionnel.

### **Article 3 :**

L'organisme de formation signataire s'engage à concevoir des formations dont les contenus combinent apprentissage en centre et mise en situation de travail.

### **Article 4 :**

L'organisme de formation signataire s'engage à définir avec l'ensemble des acteurs (entreprise, salarié, organismes de formation et OPCA) une offre de formation claire

- expression des objectifs en termes de résultats à atteindre
- formalisation des engagements sur le service rendu avant, pendant et après la prestation de formation,
- précision concernant les méthodes pédagogiques, les moyens, les documents, la logistique et les coûts.

**Article 5 :**

L'organisme de formation signataire s'engage à définir et préciser les ressources mises en œuvre :

- qualification et expérience des intervenants,
- adaptation des moyens techniques et pédagogiques.

**Article 6 :**

L'organisme signataire veillera à positionner le stagiaire au centre de l'action formative

- définition des prérequis, positionnement à l'entrée en formation
- suivi personnalisé et évaluations intermédiaire et finale.

**Article 7 :**

L'organisme de formation signataire assurera la liaison entre les différents acteurs tout au long du parcours

- désignation d'un formateur référent
- élaboration d'un tableau de coopération
- présentation et suivi de l'outil de liaison

**Article 8 :**

L'organisme de formation signataire s'engage à rendre compte des résultats et des performances de la formation :

- évaluation des actions de formation,
- auto évaluation des prestations et mise à jour consécutive et régulière des formations.

**Article 9 :**

L'organisme de formation participera à la mesure des effets de la formation :

- définition d'indicateurs fiables,
- organisation et exploitation des appréciations des entreprises et des stagiaires.

**Article 10 :**

L'organisme de formation signataire s'engage à participer aux réunions thématiques d'échanges de pratiques organisées par l'OPCA de la Construction Hauts-de-France.

**Article 11 :**

L'OPCA de la Construction Hauts-de-France s'engage à mettre à disposition de l'organisme de formation signataire les outils de l'OPCA de la Construction et des outils spécifiques de la charte.

**Article 12 :**

L'OPCA de la Construction Hauts-de-France s'engage à assurer le suivi, le conseil et l'appui à l'organisme de formation signataire.

**Article 13 :**

L'OPCA de la Construction Hauts-de-France réalisera une évaluation annuelle de la mise en œuvre de la présente charte qualité selon les critères suivants :

- définition de la cible professionnelle,
- synthèse du projet,
- tableau de coopération,
- résultats des enquêtes d'évaluation de la qualité et de l'efficacité de la formation envoyées à chaque entreprise et chaque stagiaire.

Les résultats de cette évaluation seront communiqués aux partenaires et co-financeurs des actions de formation repérées en amont.

**Article 14 :**

La présente charte qualité est signée pour une durée de 12 mois.

Sa reconduction annuelle sera soumise aux résultats de l'évaluation annuelle précisée à l'article 12.

Fait Le

A

## Engagements de l'organisme de formation signataire

## Annexe n°1

### Adopter une approche parcours de professionnalisation

Etape n°1 : Définir la cible professionnelle			
OBJECTIFS	LES ATTENDUS	LES OUTILS	CRITERES D'EVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valider avec l'entreprise les objectifs poursuivis à travers la formation envisagée, faire le lien avec l'environnement professionnel actuel du salarié et l'évolution visée</li> <li>• Définir et écrire la cible professionnelle : le niveau de professionnalisme à atteindre à l'intérieur d'un référentiel métier</li> <li>• Impliquer l'entreprise et le tuteur</li> </ul>	Sous la forme d'un entretien avec l'entreprise au cours duquel seront évoqués : <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'environnement professionnel du salarié (type de contrat, lien avec les autres services de l'entreprise, tutorat mis en œuvre, spécificités du poste...)</li> <li>- Les objectifs professionnels et le niveau de maîtrise attendu, la validation visée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Support Charte Qualité : définition de la cible</li> <li>- Référentiels BND, carnets de compétences, fiches de poste de l'entreprise...</li> </ul>	Transmission à Constructyts d'une synthèse des informations recueillies.
Etape n°2 : Réaliser le positionnement du salarié			
OBJECTIFS	LES ATTENDUS	LES OUTILS	CRITERES D'EVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier le niveau de départ du salarié par rapport aux exigences d'une cible professionnelle</li> <li>• Fixer les objectifs et modalités d'un parcours de formation</li> <li>• Rendre le salarié acteur de son parcours.</li> </ul>	Sous la forme d'un entretien et/ou de tests, avec le salarié, au cours duquel <ol style="list-style-type: none"> <li>1/ seront analysés               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les connaissances générales</li> <li>- Les connaissances professionnelles</li> <li>- Les savoir-faire techniques</li> <li>- Les savoir-faire relationnels</li> <li>- L'expérience</li> </ul> </li> <li>2/ seront évoqués               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le parcours du candidat</li> <li>- Le projet du candidat et la cible professionnelle définie avec l'entreprise</li> </ul> </li> <li>3/ seront précisés :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les points forts et les points faibles du salarié par rapport au projet (synthèse du positionnement)</li> <li>- Les préconisations particulières apportées par le centre de formation</li> <li>- Les modalités du parcours de professionnalisation proposé (programme, objectifs pédagogiques, durée, période, rythme de l'alternance, suivi, accompagnement en entreprise, validation...)</li> </ul> </li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supports de l'organisme</li> <li>- Appui Consor (capacités d'apprentissage et aptitudes)</li> <li>- CV / Carnets de compétences</li> <li>- Support Charte Qualité : synthèse projet</li> </ul>	Transmission à Constructyts d'une synthèse des informations recueillies

<b>Etape n°3 : Formaliser la réponse formation</b>			
<b>OBJECTIFS</b>	<b>LES ATTENDUS</b>	<b>LES OUTILS</b>	<b>CRITERES D'EVALUATION</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser une réponse « professionnalisation » à une demande d'entreprise et/ou de salarié</li> <li>• Rappeler les étapes précédentes (définition de la cible et positionnement)</li> <li>• Définir un tracé de parcours complet reprenant les échéances et les modalités d'apprentissage</li> <li>• Préciser les modalités administratives et logistiques</li> </ul>	<p>Sous la forme d'une « réponse écrite » qui implique l'entreprise, le salarié et l'organisme de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La convention de formation (précisant l'intitulé de l'action, sa nature, sa durée, les effectifs concernés, les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre, les moyens permettant d'apprécier le résultat de l'action, la sanction de la formation, son coût, les logos des éventuels co financeurs, le siret de l'organisme et son numéro de déclaration d'activité)</li> <li>- Le programme détaillé de l'action, reprenant les objectifs professionnels définis avec l'entreprise et les objectifs pédagogiques déclinés en séquences de formation</li> <li>- Le calendrier du parcours de formation</li> </ul>		<p>Conformité des documents transmis en amont du démarrage de l'action.</p>

## Assurer la coopération des acteurs – rendre le salarié acteur de son parcours

<b>Etape n°4 : Construire un tableau de coopération des acteurs</b>			
<b>OBJECTIFS</b>	<b>LES ATTENDUS</b>	<b>LES OUTILS</b>	<b>CRITERES D'EVALUATION</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'implication des acteurs</li> <li>Permettre une meilleure appropriation par le salarié des différents acteurs et de son parcours de professionnalisation</li> </ul>	<p>Sous la forme d'un « contrat d'engagements réciproques » qui implique l'entreprise, le salarié et l'organisme de formation, annexé à la proposition de parcours professionnalisation de l'organisme, et qui reprendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les grandes étapes du parcours professionnel (du positionnement jusqu'à la validation, en passant par les bilans intermédiaires)</li> <li>Les différents intervenants et leur fonction</li> <li>Les engagements de l'entreprise, du stagiaire et de l'organisme</li> </ul>	Support Charte qualité : tableau de coopération	<p>Transmission à Constructys du contrat d'engagements</p> <p>Convocation par l'organisme du Conseiller référent pour participer aux ouvertures de formation, bilans intermédiaires et finaux.</p>
<b>Etape n°5 : Accueillir le stagiaire</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Permettre une meilleure appropriation par le salarié des différents acteurs et de son parcours de professionnalisation</li> </ul>	Accueil physique : présentation des locaux, de l'équipe pédagogique, de l'équipe administrative, rappel des objectifs, du calendrier, etc.	Dossier d'accueil de l'organisme de formation	

## Mettre en place un système d'évaluation du stagiaire, organiser le suivi, l'accompagnement et la validation

<b>Etape n°6 : Mettre en œuvre le suivi via le livret de l'alternance</b>			
<b>OBJECTIFS</b>	<b>LES ATTENDUS</b>	<b>LES OUTILS</b>	<b>CRITERES D'EVALUATION</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendre le salarié acteur de son parcours de professionnalisation</li> <li>• Permettre l'échange d'informations entre les différents acteurs</li> <li>• Permettre au salarié et à son tuteur de se situer à tout moment dans sa progression pédagogique</li> </ul>	<p>Utilisation systématique d'un outil de suivi, reprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les objectifs professionnels définis avec l'entreprise</li> <li>- Les objectifs pédagogiques déclinés en séquences de formation</li> <li>- Le calendrier du parcours de formation</li> <li>- Des synthèses intermédiaires adaptées au rythme de l'alternance</li> <li>- Une mise en cohérence des étapes du parcours (ajustement éventuel)</li> </ul> <p>Cet outil sera présenté au salarié et à l'entreprise, afin d'en faciliter la prise en main, le plus tôt possible dans le parcours de professionnalisation. Une vigilance particulière sera apportée à la préparation du déroulement des périodes en entreprise. Un accompagnement du tuteur à l'utilisation du livret sera également proposé lors des visites du formateur en entreprise (lorsqu'elles sont prévues dans le parcours)</p>	<p>Livret de l'alternance</p>	<p>Présentation du livret de suivi à l'ouverture de la formation ou lors du premier bilan intermédiaire</p> <p>Transmission au Conseiller référent des synthèses intermédiaires et des ajustements éventuels</p> <p>Degré d'utilisation du livret de suivi par le salarié et par le tuteur</p>
<b>Etape n°7 : Valider le parcours</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer que l'objectif du parcours de professionnalisation est atteint (par une validation, un titre, un diplôme, une montée en qualification...)</li> <li>• Marquer la fin du parcours.</li> </ul>	<p>En fonction de la validation définie au préalable, transmettre à Constructyts :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les supports ayant servi à la validation, les modalités de mise en œuvre</li> <li>- Une copie du diplôme, du titre, du CQP obtenu...</li> <li>- En cas d'objectif « montée en qualification » liée à validation d'un jury professionnel, transmettre les noms de participants et une synthèse argumentée de la décision prise...</li> </ul>	<p>Supports de l'organisme de formation</p>	<p>Transmission des éléments attendus au Conseiller référent</p> <p>Degré d'atteinte des objectifs de validation du stagiaire</p>