

ÉDITO

Professionalisme : vers de nouvelles perspectives



Quand on évoque la notion de professionnalisme, certains mots reviennent dans notre discours de façon récurrente.

Pour qualifier une action, une organisation, une structure, de profession-

nelle, nous faisons référence à des concepts, ou des critères comme pertinence, utilité, capacité à analyser et à répondre à une demande, respect de standards préalablement définis, capacité de répétitivité à l'identique, de mise à disposition des moyens adéquats, ... mais aussi de résultats, de contribution à la performance globale, d'expériences capitalisées, de compétences individuelles et collectives, d'évaluation des politiques, des actions, des effets...

Enfin on ne peut parler de professionnalisme sans y associer, ou y confronter deux notions, l'Innovation et l'Excellence.

Certains acteurs pensent que fournir une prestation « d'excellence » serait une forme achevée de professionnalisme, en disant que pour être retenu et reconnu, il faut être excellent, définissant l'excellence comme la maîtrise la plus aboutie d'une expertise technique associée à une intelligence de situation.

Si on ne peut écarter cette approche du professionnalisme, elle n'en constitue qu'une forme.

En revanche, elle peut nous guider en nous incitant à rechercher une amélioration continue.

L'association Innovation et professionnalisme est plus complexe.

L'innovation doit être comprise dans deux registres :

- le premier concerne l'intervenant et la structure dans une recherche et une pratique de l'innovation pour eux-mêmes, afin d'être plus compétitifs,

plus efficaces, de développer un meilleur rapport prix-qualité-contribution ;

- le deuxième consiste à concevoir et à proposer des prestations permettant au client d'être lui-même plus innovant.

Si une prestation « professionnelle » doit toujours contenir une part d'innovation, ceci doit nécessairement être mis en relation avec le besoin réel et l'analyse opérationnelle de la demande du client.

Ces réflexions ont conduit l'ISQ tant pour l'OPQCM que pour l'OPQF à engager un ensemble d'actions pour renforcer sa conception du professionnalisme. Une première action a été en décembre/janvier 2011 la réalisation d'une étude auprès d'une cinquantaine d'acteurs afin de valider ce qu'étaient la perception et le rôle du professionnalisme.

Les résultats confirment que le professionnalisme est bien la maîtrise d'un ensemble de facteurs qui constituent aujourd'hui le socle de notre processus de qualification.

Ces facteurs illustrent la chaîne de production du professionnalisme :

- avant : pérennité financière de la structure, qualité des locaux, matériel (formation), expertises, CV des consultants/formateurs, références dans le secteur, notoriété,...
- pendant : diagnostic juste des besoins, suivi, relation avec le client, respect de la réglementation, déontologie, innovation technique...
- après : perception des résultats par le client et/ou le stagiaire/salarié, performance de l'entreprise cliente, fidélité...

Mais au-delà de ce constat, il est frappant de noter que les personnes interviewées ne voient pas la spécificité de la qualification dans la nature même des critères utilisés, mais plutôt dans la valeur du regard des professionnels : « un professionnel confirmé va avoir une capacité à identifier rapidement des points de faiblesse et des éléments de force ». Cette reconnaissance par les pairs est fortement valorisée par les personnes interviewées : « les clients regardent les résultats mais ne sont pas à même de juger la

valeur de la prestation, alors que les pairs sont pris dans le même système de contraintes et connaissent la mécanique, ils savent donc où sont les points sensibles ».

La combinaison gagnante aux yeux du panel interrogé est l'instruction par les pairs, experts dans leurs domaines, validée par le regard collégial d'une instance tripartite au sein de laquelle se trouvent non seulement des prestataires, mais aussi des clients et des représentants de l'intérêt général, garants de l'impartialité du fonctionnement de l'organisme de qualification.

Cependant, nous ressentons tous le besoin de renforcer la validité et le contenu conceptuel de nos critères, ainsi que les méthodologies d'évaluation des caractéristiques constitutives du professionnalisme.

Sans avoir la prétention d'élaborer une « doctrine » du professionnalisme appliquée aux prestations de services intellectuels, nous éprouvons la nécessité de « muscler » notre approche pour apporter à tous de meilleurs repères, et rebâtir la « Maison du Professionnalisme ».

Quelques pistes s'ouvrent à nous dans les prochains mois.

Tout d'abord, un groupe de travail fonctionne d'ores et déjà sur une révision des domaines de qualification de l'OPQF.

Il faut y associer une démarche plus approfondie concernant les modalités de dispense de la formation, alternance, formation à distance, individualisation et accompagnement.

Ensuite, il faut engager un travail de fond sur quelques thèmes clés, en voici quelques exemples :

- un séminaire sur l'évaluation en formation, par un échange de pratiques est en cours d'élaboration ;
- la formalisation et l'appréciation des processus d'innovation est également un sujet essentiel tant pour l'OPQCM que pour l'OPQF ;
- l'évaluation des processus d'individualisation en formation.

Sur ces sujets, comme sur quelques autres, nous projetons d'organiser à partir de septembre des séminaires thématiques avec le double objectif de produire du contenu et de partager des pratiques. Ces contributions seront mises à disposition de l'ensemble des Qualifiés afin de progresser collectivement dans la Qualité de nos prestations.

Notre dernier sujet de préoccupation concerne la reconnaissance de la qualification à l'international. Des actions sont actuellement en cours, nous aurons l'occasion d'en reparler prochainement.

Bernard Monteil
Président de l'ISQ

Sommaire

OPQF

- > Tribune **Christophe Quesne** 2
- > Actualité **OPQF** 3
- > Témoignages **OPQF** 4

ISQ

- > Les nouveaux qualifiés **OPQF-OPQCM** ... 8
- > En Bref 8

OPQCM

- > Tribune libre **Dominique Rivière** 6
- > Actualité **OPQCM** 6



> **Christophe Quesne, Directeur Associé de Quilotoa Formation**

Evaluation de la formation : graal ou arlésienne ?

Depuis 18 ans que Quilotoa formation dispense des actions de formation à la communication animées par des comédiens - formateurs, la question a souvent été posée, par nos clients ou à notre initiative, de chercher à mesurer les effets de nos actions sur leurs bénéficiaires et dans les situations de travail qu'ils vivent quotidiennement.

Après avoir constaté comme tous mes confrères que le document communément appelé « questionnaire d'évaluation » méritait plus justement l'appellation de « questionnaire de satisfaction », nous nous sommes mis en quête de la formule qui nous permettrait de mesurer ce qui fait réellement changer nos stagiaires pendant et à l'issue de nos formations.

Après avoir savamment pensé les différentes modalités d'évaluation imaginables (en situation professionnelle, en simulation de situation, en observant des captations vidéo ...) nous avons perçu qu'au-delà des difficultés d'organisation posées par ces différentes possibilités, nos clients seraient peu enclins à financer le temps nécessaire à la réalisation de ces nouvelles prestations.

Après avoir imaginé que les managers pourraient jouer ce rôle de « passeur » ou de « facilitateur » de mise en œuvre des compétences, nous avons constaté que lorsque leurs attributions l'avaient intégré (ce qui

n'est pas systématique), les réalités de leur organisation professionnelle ne leur laissaient que peu de temps pour cette mission potentiellement chronophage...

Aussi, après avoir abandonné l'idée de mener ce chantier de manière autonome, nous avons choisi de jouer la carte de la modestie en exploitant au mieux le contenu des questionnaires de satisfaction de nos stagiaires. Nous avons fait appel à un prestataire spécialisé, Formetris, qui nous a proposé la formule suivante :

- ▶ 1. Le questionnaire est tout d'abord renseigné par le stagiaire le lendemain de la formation (ce qui atténue l'euphorie du « moment agréable passé ensemble »), par internet.
- ▶ 2. Il recueille dans un premier temps la satisfaction des stagiaires sur les items habituellement évoqués (animation, acquisition, points de perfectionnement ...)
- ▶ 3. Il invite chaque stagiaire à s'engager sur 3 objectifs de mise en œuvre à l'issue de la formation.
- ▶ 4. 3 mois après la formation, le stagiaire est invité à évoquer ses réussites ou ses échecs de mise en pratique, ainsi qu'à se prononcer sur l'atteinte de ses objectifs initialement projetés.
- ▶ 5. Son manager peut également être sollicité (par la même voie) pour porter un regard sur les changements observés dans les comportements professionnels de son collaborateur.

Voilà une année maintenant que nous utilisons ce service pour nos formations « inter » et auprès de nos clients qui acceptent ce dispositif. 210 stagiaires se sont ainsi prononcés par le biais de ce système.

- ▶ 6. Un bilan « à froid » est donc réalisé systématiquement et fait l'objet d'une analyse commune.

Voilà une année maintenant que nous utilisons ce service pour nos formations « inter » et auprès de nos clients qui acceptent ce dispositif. 210 stagiaires se sont ainsi prononcés par le biais de ce système.

Quels enseignements ?

Tout d'abord, les rapports régulièrement proposés par le système nous renseignent très rapidement après la formation et en détails, sur l'impact de la session. Des ajustements sont ainsi possibles, en coordination avec nos formateurs.

Le taux de satisfaction qui est produit par cet outil est automatiquement comparé à ceux obtenus par les formations du même type et animées par d'autres organismes que nous : nos scores sont régulièrement au-dessus de ceux habituellement rencontrés, ce que nous

ne manquons pas de présenter à nos clients et prospects.

Sur les 16 items du questionnaire, 11 obtiennent des scores « supérieurs » à ceux observés chez les formations du même type évaluées par le prestataire et en particulier :

- pensez-vous que cette formation aura un impact sur l'efficacité de votre travail ?
- cette formation a-t-elle été une expérience enrichissante ?
- ce stage a-t-il répondu à vos attentes personnelles ?
- dans l'ensemble que pensez-vous de cette formation ?

Cette information, vous l'imaginez, a un impact certain lorsqu'il est question de négociation tarifaire avec nos interlocuteurs.

Une base de données chez Formetris mentionne ces bons résultats et met en évidence les organismes : des sollicitations nouvelles sont nées de la communication de nos scores sur leur plateforme.

Pour nos clients

Certains de nos clients utilisaient déjà ce système avant que nous en prenions nous-même l'initiative et que nous en ayons alors perçu une partie des bénéfices possibles.

Pour ceux que nous avons convaincus, ils disposent après chaque session et en fin d'année, d'un rapport circonstancié sur les actions qu'ils financent. Cette matière est de nature à valoriser leur travail de responsable et fait avancer le chantier de l'évaluation de la formation.

Avancer modestement n'empêche pas d'avancer ! •

> L'école départementale des sapeurs-pompiers de la Vienne : 1^{er} centre de formation de sapeurs-pompiers qualifié OPQF



Convaincu de la nécessité d'offrir aux sapeurs-pompiers des formations de qualité, le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Vienne s'est engagé dans une démarche de qualification OPQF de son centre de formation (CFSPV).

Le centre de formation des sapeurs-pompiers de la Vienne

Le CFSPV regroupe sur 4 hectares neuf plateaux techniques permettant en toute sécurité de mettre en situation les sapeurs-pompiers lors de leurs formations.

Ses infrastructures, alliées à une équipe dynamique et performante ont séduit ses collègues sapeurs-pompiers des SDIS de France (en 2010, 14 SDIS de France y ont formé des personnels).

Au-delà des formations des sapeurs-pompiers, le SDIS propose aux entreprises et collectivités son expertise dans l'apprentissage des techniques de premiers secours ou d'utilisation des moyens d'extinction. Chaque année, le centre de formation dispense près de 12 000 journées de stagiaires.

Le CFSPV continue de développer des formations de qualité auprès des sapeurs-pompiers

ainsi que des formations innovantes dans le domaine des nouvelles technologies. C'est également une école qui se voit confier certaines formations d'officiers de l'Ecole Nationale Supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP). Elle garde en parallèle des liens étroits avec les entreprises publiques et privées et développe de nouveaux partenariats. Prochainement des formations de sauveteurs aquatiques seront dispensées au Cambodge, suite à la création d'une unité nationale de sauvetage et de surveillance de plages.

Pourquoi une démarche de qualification OPQF ?

Depuis sa création, le CFSPV a toujours été soucieux de proposer des formations de qualité et répondant aux attentes de ses partenaires. Cette démarche volontariste ne se suffisant plus, et afin de légitimer son savoir-faire auprès de nouveaux



organismes, la qualification OPQF a permis d'apporter lisibilité et transparence à ses activités.

De plus, de nombreuses collectivités ou entreprises privées s'inscrivent elles-mêmes dans des démarches de certification et souhaitent que cette logique soit adoptée par leurs prestataires •



Le 19 janvier 2011, André Sénécheau, Président du SDIS s'est vu remettre le certificat de qualification en présence de Christine Anceau Déléguée générale de l'ISQ.

Témoignages

Les Ateliers d'Or

Lorsque je présente notre école et notre action de défense de notre métier de relieur-doreur grâce, en grande partie, à une formation professionnelle exigeante, j'ai toujours au cœur cette étincelle de satisfaction en terminant mon exposé par : « et, vous savez nous sommes qualifiés ISQ ! »

Devant les yeux interrogateurs de mes interlocuteurs quel n'est pas mon plaisir que celui de démontrer l'importance de cette reconnaissance de nos connaissances et savoir-faire. Notre école travaille depuis 11 ans à redonner à notre métier ses lettres de noblesse en pratiquant un modèle de formation non seulement sur le savoir-faire mais également sur le savoir-être qui va de paire avec la pratique de ce métier trop souvent relégué à une pratique loisir.

Or nous, relieurs-doreurs restaurateurs professionnels, nous nous devons d'appliquer des

règles et des normes en matière de savoir technique, normes qui ne supportent aucun « à peu près » car si l'on nous dit artisans d'art, nous sommes avant tout artisans comme le signifiait George Sand à propos de son ami le graveur Luigi Calamatta : « Avant d'être artiste, il était artisan ».

Nous sommes avant tout des techniciens qui travaillons déjà

sur « une œuvre d'art » : le livre, et nous nous devons d'être toujours dans une démarche de qualité si nous ne voulons pas trahir ceux qui nous ont précédés et donner à ceux qui vont nous remplacer la volonté d'aller toujours vers l'excellence. Et c'est bien dans ce sens que notre métier exige de grandes qualités dans sa transmission.

« Etre au service du livre mais

ne pas s'en servir, rechercher la qualité en restant modeste » voilà ce que m'a enseigné mon maître relieur et que nous transmettons aux futurs « collègues » que nous formons.

Notre qualification nous donne le droit d'être heureux de faire du « bon travail » et d'être fiers de le faire-savoir •



Educattitude

Pour répondre à votre question, j'ai choisi la qualification OPQF afin de permettre à mon organisme de formation d'être sélectionné et référencé parmi les prestataires proposant une formation de qualité.

Le fait d'être associé dans l'annuaire OPQF à des enseignes renommées est un gage de qualité aux yeux de mes clients, chefs d'entreprise de 100 à 1000 salariés.

De plus, étant constamment à la recherche de formateurs nationaux et internationaux



pour la réalisation de mes formations coiffure, ce label de qualité valide l'ensemble de celles-ci à leurs yeux, comme à ceux de ma clientèle.

Comme dernière raison, le fait d'avoir été qualifié, m'a permis de mieux valider à mes yeux la qualité du travail effectué depuis 6 ans. On est vite isolé, et le fait d'avoir obtenu notre certificat de qualification m'a rassuré sur mes choix •

INSAVALOR SA

INSAVALOR SA est une société de service, filiale de l'INSA de Lyon, dont les activités sont la recherche, la valorisation, la formation et le conseil. Ses domaines d'expertises se situent dans les sciences de l'ingénierie et les technologies. Nous réalisons des études et des prestations d'ingénierie et de consultance pour des entreprises privées, PME/ grands groupes ou publiques, notamment industrielles, ainsi que pour des collectivités territoriales. Nous sommes aussi présents à l'étranger dans le cadre de contrats européens ou de projets financés par des institutions internationales ou de grandes entreprises. Nos zones prioritaires d'intervention sont le Maghreb, le Moyen Orient, l'Afrique subsaharienne.

Nos consultants, plusieurs centaines pour l'ensemble de nos activités, pour la plupart issus du monde de la recherche

scientifique et technologique, réalisent des actions de conseil dans des secteurs variés : fabrication, transformation, énergie, transport, travaux publics, environnement,...

Nos champs de compétences concernent à la fois la mécanique, les matériaux, mais aussi la gestion industrielle, le génie électrique, la biochimie et les sciences de l'information.

Déjà qualifié OPQF depuis de nombreuses années pour notre

activité de formation continue, l'obtention de la qualification OPQCM s'inscrit dans une logique de professionnalisation de nos pratiques tout en offrant à nos clients et prospects un moyen d'identification qualité reconnu.

Cette qualification nous permet un positionnement différencié qui en complétant notre expertise scientifique et technique reconnue, a pour objectif de nous donner un avantage lors

de consultations, en mettant en avant ainsi notre capacité à intégrer les exigences des relations clients-fournisseurs.

Nous développons actuellement une nouvelle offre de services en conseil, sous le label *Consulting Valor*, dans le domaine de l'ingénierie éducative à l'international et comptons bien sur cette première expérience de qualification pour valoriser ainsi un nouveau service de qualité auprès des bailleurs de fond •



Doranco Espace Multimédia

Depuis 1992, Doranco Espace Multimédia est l'un des principaux centres de formation en multimédia & informatique de Paris. Nous proposons des parcours diplômants et certifiants de Bac à Bac +4, reconnus par l'Etat et les professionnels, dans le multimédia et l'administration systèmes et réseaux. Ils s'adressent aux demandeurs d'emploi, aux salariés (en CIF ou en DIF) et aux étudiants (formation en alternance et initiale par le biais de notre école privée l'ESTC, Ecole Supérieure des Technologies Créatives). Notre organisme est également agréé centre d'accompagnement et de validation dans le cadre de

la VAE (Validation des Acquis par l'Expérience).

Le marché compte de nombreuses écoles et centres de formation qui sont sur le même secteur. Beaucoup ne proposent pas des diplômes reconnus par l'Etat et ne sont pas qualifiés OPQF. Difficile pour l'acheteur ou le prescripteur de formation de faire la différence. Or, celle-ci réside dans la qualité des programmes proposés et l'adéquation entre le besoin de formation et l'offre.

Accordée selon des critères rigoureux, la qualification OPQF est reconnue par les acheteurs et prescripteurs de formations. L'obtention de celle-ci, en 2007

puis son renouvellement en 2010, nous a apporté une légitimité et nous permet au quotidien un dialogue facilité avec les différents acteurs de la formation : les centres de bilan de compétences, les conseillers en formation et en reconversion professionnelle, le Pôle emploi, le Conseil Régional d'Ile de France, nos candidats... Etre qualifié OPQF est la reconnaissance de votre professionnalisme, de la qualité de vos formations. Etre renouvelé OPQF, est la preuve de la pérennité de votre centre de formation. C'est un élément essentiel à tout centre de formation qui souhaite, comme nous, s'appuyer sur la qualité de ses formations

pour valoriser son activité et la développer. Mais la qualification OPQF, c'est également s'engager au quotidien à apporter toujours plus de qualité à nos clients •



Tribune libre



Dominique Rivière, Président de l'OPQCM

La crise a été révélatrice d'un certain nombre de tendances dans le domaine du conseil en management. La demande de conseil a faibli de la part des PME, déjà traditionnellement sous utilisatrices de conseil en France, et les petits cabinets ont perdu du terrain. La notion de conseil en management est devenue floue ; Certes sa définition du conseil en management n'a jamais été un exercice facile. Mais les bouleversements structurels de ces dernières années ont compliqué l'exercice, le terme même de conseil tendant à devenir un mot générique où chacun range ce qui l'arrange. Un point paraît néanmoins faire l'unanimité aujourd'hui, c'est que le conseil en mana-

gement doit être une intervention d'aide au changement et naturellement d'accompagnement de ce changement. Autrement dit, le conseil doit être opérationnel, ce qui suppose le plus souvent la mise en place d'outils ou de solutions adaptées aux besoins réels du client. Cette approche modifie le mode de rémunération du conseil : les entreprises ne sont plus prêtes à payer pour de la conception, elles veulent des offres qui ne soient pas conceptuelles ; elles ne veulent plus investir dans des réflexions, elles veulent des solutions pratiques. En conséquence, le prix de journée est de plus en plus remplacé par une rémunération au succès, lorsque le résultat est mesurable. Les prix ont baissé de 5% en 2009, et la tendance semble encore à la baisse, comme dans les appels d'offre publics où les prix faciaux ont baissé, diminuant les marges des cabinets et com-

promettant l'avenir de certains. Dans ce contexte, les optimisateurs de coûts qui facturent exclusivement au résultat ont conservé une part de marché importante, même si leurs marges ont baissé. Les cabinets réalisant moins de 3 millions d'euros de chiffre d'affaires devront apprendre à travailler également sur des honoraires liés au succès, s'ils veulent retrouver la croissance. Dans le cas particulier des M & A (fusions et acquisitions), le cabinet intervenant peut être payé seulement à l'issue du processus, qui peut être long dans certains cas.

Pour le client, bien qu'il comprenne les coûts de mise en œuvre et de réflexion, il n'acceptera de régler des jours/cabinet sur ces phases que si l'expertise est rare. Il cherchera de plus en plus à lier la rémunération au résultat opérationnel et à

l'atteinte de l'objectif pour déclencher le paiement.

Le périmètre des métiers du conseil en management est également remis en question : le conseil informatique, l'intégration de systèmes et l'outsourcing ne sont pas du conseil en management, même s'il est parfois difficile de séparer le conseil en management de l'organisation et de la gestion des systèmes d'information.

Enfin, l'innovation est un point clé pour la survie d'un cabinet dans des temps de complexité accrue, et l'OPQCM va s'attacher à renforcer son processus de qualification afin de mieux intégrer des critères de compétences, d'innovation et de contribution à la performance du client.

J'invite tous les acteurs du monde du conseil à s'associer à cette démarche qui vise à renforcer le professionnalisme de la profession •



Capital Image

Stéphanie Chevrel dirige l'agence Capital Image, spécialisée dans les Relations publiques et Relations médias santé. Journaliste de formation et d'expérience, après avoir signé de nombreux papiers, elle décide de « monter sa boîte de RP » en 1988. « 20 prix en dix ans » lance-t-elle fière d'être reconnue par ses pairs.

« Au départ ce qui nous passionne, c'est de partir de la page blanche » confie-t-elle. Entourée de 15 collaborateurs

permanents, chaque projet est « vendu en interne ». Marquer les esprits est le maître mot. « C'est ainsi que sont nées des campagnes contre le tabagisme en imaginant une opération où des peintres illustraient les bienfaits des sens retrouvés sur les devantures des bars et restaurants » indique-t-elle, ou bien encore le calendrier tout en rondeurs pour lequel nous avons reçu le prix Stratégies BtoB 2010, une belle reconnaissance de la profession pour cette vision décalée de la prise

en charge du surpoids et de l'obésité ».

« Attention, prévient-elle, il s'agit de sujets sérieux, nous sommes créatifs, c'est un fait mais notre qualification OPQCM obtenue en 2006 et renouvelée pour 4 ans n'est pas étrangère à nos succès. Obtenir cette qualification nous a permis de progresser. Le logo OPQCM figure sur toutes nos communications (site web, plaquette, proposition commerciale). Nos clients n'y sont pas insensibles, conclut-elle. » •

Remise de certificat à DH CONSULTANTS



Le vendredi 10 décembre 2010 a eu lieu, à Perpignan, la remise officielle à Monsieur DELPEUCH et à Madame HERAL, dirigeants de D. H CONSULTANTS, du certificat de qualification professionnelle de l'OPQCM, dans le domaine Management de projet, en présence de Madame DALAGE, conseillère municipale et de représentants de la Direction Territoriale de Pôle Emploi.

Cette manifestation fût l'occasion de souligner la forte implication de DH CONSULTANTS dans les créations d'entreprises, notamment pour des demandeurs d'emploi. Parmi ceux-ci, Mesdames LEROY et PENNEQUIN ont présenté aux participants le projet pour lequel elles viennent de remporter le concours

CREAC 2010 de la région Languedoc-Roussillon, dans la catégorie « Au Féminin » : création d'une crèche privée ouverte 7j/7 et 24h/24.

Jean-Pierre Olivier, instructeur du dossier, a souligné que la reconnaissance du professionnalisme de DH CONSULTANTS s'appuyait principalement sur le savoir-faire acquis au cours de 10 années de pratique, avec plus de 2 500 prestations d'évaluation de projets.

Attaché à la qualité de ses interventions et afin de mieux informer, mieux conseiller et mieux accompagner les créateurs, DH CONSULTANTS s'est doté d'un site internet performant, avec les outils nécessaires d'aide aux créateurs, sous la forme de téléchargements gratuits et d'une base documentaire régulièrement mise à jour. Concernant plus particulièrement l'auto-entreprise, une convention a été signée avec l'APCE garantissant la fiabilité et la mise à jour des informations disponibles. A ce

jour, au niveau national, seuls 23 sites ont reçu cet agrément dont uniquement trois organismes indépendants. Enfin pour permettre aux nouveaux chefs d'entreprise de rompre leur isolement, échanger leurs expériences, mutualiser leurs connaissances, et étoffer leurs

réseaux professionnels, DH CONSULTANTS leur propose un Club de créateurs d'entreprise, l'Association INITIATIVE 66.

DH Consultants est présent à Perpignan, au Boulou, à Argelès-sur Mer, à Prades et à Targasonne •



CARBONNE

CARBONNE Conseil & Formation a une activité principale de conseiller à la sécurité. Basés à Bordeaux, nous intervenons dans la grande région sud-ouest et aux Antilles. Notre activité consiste, pour toutes les entreprises qui sont impliquées dans la logistique des produits dangereux (expéditeurs, transporteurs, emballateurs, destinataires), à examiner les pratiques et procédures mises en place et à conseiller

l'entreprise pour le respect des réglementations applicables et l'amélioration de la sécurité. Cette activité nécessite une parfaite connaissance des réglementations applicables aux transports de ces produits, mais également de la prévention des risques et des systèmes de management. Le conseiller à la sécurité intervient également à la suite des accidents pour en analyser les causes et préconiser des actions afin d'éviter leur renouvellement à travers un rapport obligatoire. Intervenant sur tous les modes de transports et tous les types de matières,

dont certaines très sensibles (Explosifs ou radioactifs par exemple), il était essentiel pour nous, au-delà de notre expérience professionnelle et de la qualification de nos deux consultants, de crédibiliser notre structure en apportant un avis externe impartial sur notre pérennité, notre fonctionnement et la satisfaction de nos clients. Il nous paraissait également important de nous distinguer au milieu de consultants pas toujours professionnels. C'est alors naturellement que nous nous sommes tournés vers la qualification OPQCM de

l'ISQ qui nous est apparue comme parfaitement adaptée à notre objectif et à notre structure. Qualifié en juin 2010, nous avons vite jugé du bien fondé de notre démarche en remportant plusieurs appels d'offre de grandes entreprises aéronautiques et de défenses pour lesquelles une qualification ou certification était obligatoire. Président de l'Association Nationale des CSTMD, nous encourageons les membres de notre association à suivre cette voie afin de crédibiliser notre jeune profession •

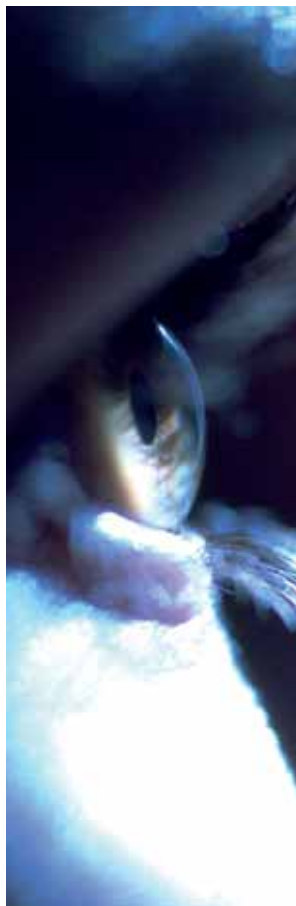
Les nouveaux qualifiés

OPQCM

LUTECE CONSULTING GROUP AQUITAINE
 GA CONSEIL ILE-DE-FRANCE
 BPANTET CONSEIL POITOU-CHARENTES
 E3 CONSEIL ILE-DE-FRANCE
 A PROPOS LANGUEDOC-ROUSSILLON
 IF QUALITE CONSEIL NORD-PAS-DE-CALAIS
 MUNDETIS COMPETENCES AQUITAINE
 C G RE BRETAGNE
 ALTIDEM ILE-DE-FRANCE
 WELLCOST CONSULTING SARL ILE-DE-FRANCE
 JLO CONSEIL RHONE-ALPES
 DE RHINS ILE-DE-FRANCE
 ADRIEVA CONSEILS ILE-DE-FRANCE
 RTAXES CENTRE
 ADVISEOS RHONE-ALPES

OPQF

CARRIERES & INSERTION AQUITAINE
 GROUPE CREDER AQUITAINE
 ASSOCIATION CREPA BRETAGNE
 ORREA HAUTE-NORMANDIE
 FORJECNOR 2000 HAUTE-NORMANDIE
 BRIGITTE CROFF CONSEIL & ASSOCIES ILE-DE-FRANCE
 RESSOURCES & PEDAGOGIE ILE-DE-FRANCE
 FORPRODIS SAS ILE-DE-FRANCE
 ALAIN DUCASSE FORMATION ILE-DE-FRANCE
 PERSONNALITE ILE-DE-FRANCE
 IFACI ILE-DE-FRANCE
 AFEIR COMMUNICATIONS ILE-DE-FRANCE
 SAUV GARD ILE-DE-FRANCE
 ALTERNATIF FORMATION ILE-DE-FRANCE
 KADEIS CONSULTING ILE-DE-FRANCE
 MARIJUL RH MIDI-PYRENEES
 RESEAU DES GRETA DU NORD NORD-PAS-DE-CALAIS
 L ACADEMY NORD-PAS-DE-CALAIS
 RWF PAYS DE LA LOIRE
 CENTRE DE FORMATION POITOU-CHARENTES



En Bref...

L'ISQ-OPQF organise des réunions en province pour renforcer la notoriété de la qualification auprès des prestataires et des acheteurs de formation publics et privés.

Prochain rendez-vous à Dijon le 22 juin 2011

De 14 heures à 17 heures le 22 juin 2011
Hôtel Mercure - Dijon centre Clémenceau
Face à l'Auditorium et au Palais des Congrès
22, boulevard de la Marne

A retourner à l'ISQ - Emanuèle Pelillo
 Par courrier : 96, avenue du Général Leclerc - 92514 Boulogne cedex
 par fax : 01 46 99 14 56 - par e.mail : info@isqualification.com

Je souhaite assister à la réunion

Société : _____

Prénom : _____

Nom : _____

Adresse : _____

Ville : _____

Code Postal : _____

Téléphone : _____

E.mail : _____

14h00 à 15h00

Présentation de l'ISQ-OPQF - Christine Anceau - Claude Née

- *Le professionnalisme dans les prestations intellectuelles*
- *Intérêt de la qualification*
 - Pour les organismes de formation
 - Pour les clients
- *Démarche de qualification*

15h00 à 15h15

Témoignage d'un organisme de formation qualifié

15h15 à 16h00

Echanges avec les participants

16h45

Clôture autour d'un verre

Lettre professionnelle d'information éditée par :
 l'Organisme Professionnel de Qualification des Entreprises
 de Prestations de Services Intellectuels
 96, av. du Général Leclerc - 92514 Boulogne Billancourt cedex
Tél. : 01 46 99 14 55 - Fax : 01 46 99 14 56
E-mail : info@isqualification.com

Sites internet : www.opqcm.com - www.opqf.com

Directeur de la publication : Bernard Monteil - Rédacteur en chef : Christine Anceau

La lettre de l'ISQ - OPQCM-OPQF est également disponible sur internet :
www.opqcm.com ou www.opqf.com

Conception et réalisation : Teebird Communication - Impression : Groupe 3i - 03 20 94 40 62

