


Lancement du Réseau Qualité le 26.11.2015 à Lausanne

Transcription des résultats des 6 ateliers et synthèses

Par Ulrike Rapp Fitchett

Question 1: Qu'attachez-vous à la notion de qualité dans le domaine de la formation d'adultes? (acteurs, modalités, temporalité, etc.)

Numéro	Points rouges	%*	Réponses
1.1	1	2	Flexibilité des parcours dans un cadre donné
1.2	5 1 2	11 2 4,5	<u>Avant (une animation):</u> Communication Inscriptions Clarifications objectifs Respect prérequis Langage commun
1.3	-		<u>Pendant (une animation):</u> Qualifications formateur Implication des acteurs Environnement Le groupe et l'individu
1.4	-		<u>Après (une animation):</u> Transfert Emulation entre apprenants Réseau entreprise Attestations détaillées Evaluation
1.5	-		Valorisation de la démarche formation et de la « réussite » par l'employeur
1.6	6	13,5	Reconnaissance de la VAE (<i>Validation des acquis de l'expérience</i>) au niveau fédéral
1.7			Valorisation de la /des nouvelles compétence(s) acquises
1.8	-		Gestion de l'incertitude
1.9	-		Permanence de l'accès à la formation
1.10	-		Validation partielle
1.11	1	2	PDCA (<i>plan-do-check-act/adjust = Cycle de Deming</i>) 
1.12	-		Orientation
1.13	-		Qualité des formateurs
1.14	2	4,5	Honnêteté
1.15	-		Adéquation des contenus avec les objectifs et les besoins des participants
1.16	-		Expertise

Numéro	Points rouges	%*	Réponses
1.17	-		Reproductibilité
1.18	1	2	Flexibilité
1.19	-		Référence et réputation
1.20	-		Réactivité et proactivité du prestataire
1.21	3	6,5	Centré sur l'apprenant
1.22	-		Solidité financière du prestataire
1.23	11	24,5	Amélioration continue
1.24	-		Controlling
1.25	1	2	Echange entre pairs pour formateurs
1.26	-		Supports et outils
1.27	-		Transfert d'apprentissages et évaluations
1.28	-		Pédagogie
1.29			Question de l'organisation
1.30	-		Besoins du mandataire
1.31	-		Reconnaissance du travail du formateur
1.32	-		Infrastructure (taille du groupe, salles, horaires, .)
1.33	-		Transparence des processus d'évaluation
1.34	1	2	Transparence relative aux certificats (attestations délivrées) : → quelle valeur sur le marché du travail
1.35	-		Définition des procédures claires
1.36	-		Rémunération en adéquation avec l'exigence de qualité !!!
1.37	-		Efficiace
1.38	-		Définir le contexte
1.39	-		Cohérence du parcours
1.40	1	2	Pertinence
1.41	2	4,5	Résultats
1.42	1	2	Satisfaction client
1.43	-		D'actualité
1.44	5	11	Personnalisation, modularisation
1.45	1	2	Une qualité pour qui ?

*Le total n'est pas 100% parce qu'on a arrondi les données

Projet de synthèse des réponses sur la question 1 « Qu'attachez-vous à la notion de qualité dans le domaine de la formation d'adultes? (acteurs, modalités, temporalité, etc.) » :

Le plus grand pourcentage des participants attachait la notion d'une « amélioration continue » à celle de la qualité dans le domaine de la formation d'adultes (11/45 points de vote rouges = 24,5%). C'était spécialement la période avant une animation qui était attachée à la notion de qualité : la communication (11%), le langage commun (4,5 %), et la clarification des objectifs (2%).

Une formation de qualité se veut personnalisée et modularisée (11%), flexible (2%) et permettant une flexibilité du parcours dans un cadre donné (2%), centré sur l'apprenant (6,5%), orientée vers la satisfaction des clients (2%), produisant des résultats (4,5%) et transparente par rapport à la valeur de son certificat sur le marché du travail (2%).

L'honnêteté a été associée avec la qualité pour deux participants (4,5% des votes).

En outre, attachés à la notion de qualité dans le domaine de la formation d'adultes avec un vote chacun (2%) étaient sa pertinence, la réflexion sur pour qui on veut l'assurer, le cycle de Deming (PDCA : plan-do-check-adjust) et l'échange entre pairs pour les formateurs.

La reconnaissance des VAE (Validation des acquis de l'expérience) au niveau fédéral revêt une grande importance pour les votants : elle a reçu 13,5% des votes.

Question 2 : Dans la pratique, quelles sont les problématiques que vous identifiez dans la mise en place et le suivi d'un processus qualité ?

Numéro	Points rouges	%	Réponses
2.1	-		Plus de transparence des instances qualité
2.2	-		Double perspective de l'évaluation qualité : I. Formateur II. Participant
2.3	-		Implication de la direction et du personnel
2.4	-		Qualité \leftrightarrow Rentabilité
2.5	-		Gestion documentaire (pertinence, traçabilité)
2.6	-		Transversalité, langage commun
2.7	12	26	Adhésion des formateurs et des participants \rightarrow exigences versus adhésions
2.8	-		Nouvelles technologies
2.9	1	2	Disponibilité équipes
2.10	1	2	Processus globaux et spécifiques
2.11	-		Adéquation <u>normes</u> (volume, plus-value, ...)
2.12	-		Manque de retour (pour les formateurs et des participants), manque de formalisation, fin de la boucle, qualité, d'occasions de rencontre entre formateurs \rightarrow manque de vision globale
2.13	-		Absences d'un processus formalisé
2.14	-		Inertie de l'organisation
2.15	1	2	Objectivité/validité de l'information
2.16	-		Perception de la qualité (-)
2.17	-		Participation à la démarche
2.18	-		Tordre le cou aux enquêtes de satisfaction !
2.19	-		Difficulté à se remettre en question
2.20	2 - -	4,5	Critères (Norme Eduqua) : Conformité Pertinence Cohérence
2.21	-		Qualité industrielle (+/- zéro défaut) vs. Qualité dans les métiers du relationnel
2.22	4	8,5	Temps pour mesurer l'efficacité des mesures mises en place
2.23	1	2	Gestion formation continue formateurs

Numéro	Points rouges	%	Réponses
2.24	10	21,5	Ressources à engager (mise en place et suivi)
2.25	-		Compréhension des exigences
2.26	-		Incohérence de certaines exigences (durée 1 période)
2.27	2	4,5	Suivi des apprenants en fin de formation ?
(2.28	-		<i>Barré : Intégrer l'ensemble du personnel dans le processus)</i>
2.29	1	2	Choix de l'organe d'audit
2.30	5	11	Sur-bureaucratiation (paperasse, temps, énergie, coûts)
2.31	1	2	Cumul des normes
2.32	-		Contrôle des certifications ?
2.33	1	2	Utilisation du mot Qualité
2.34	4	8,5	Intégration du processus qualité dans le management global de l'entreprise

Projet de synthèse des réponses sur la question 2 « Dans la pratique, quelles sont les problématiques que vous identifiez dans la mise en place et le suivi d'un processus qualité ? »

Les problématiques qui ont reçu le plus de votes étaient l'adhésion des formateurs et des participants par rapport aux exigences (avec 12/46 votes = 26%), et les ressources à engager (mis en place et suivi) avec 21,5%.

D'autres problématiques importants reliés à l'implémentation et le suivi d'un processus qualité étaient son intégration dans le management global de l'entreprise (8,5%), ainsi qu'une sur-bureaucratiation (paperasse, temps, énergie, coûts) (11%), le temps nécessaire pour mesurer l'efficacité des mesures mises en place (8,5%) et la conformité avec les critères de la norme eduQua (4,5%).

Le suivi des apprenants en fin de formation a reçu 2 votes (4,5%)

Un vote sur 46 (2%) chacun ont reçu les problématiques suivants : l'utilisation du mot « Qualité », l'objectivité/validité de l'information, les processus globaux et spécifiques, le cumul des normes, le choix de l'organe d'audit, la disponibilité des équipes, et la gestion de la formation continue des formateurs.

Question 3 : Identifiez-vous le besoin d'un accompagnement dans la mise en place de système qualité ? Sous quelle forme ?

Numéro	Points rouges	%	Réponses
3.1	-		Oui, interne → espace temps pour questionnement <i>et</i> échanges entre formateurs concernés
3.2	17	38	Externe → échange d'expériences inter-organisations : réseau, discussions, audits croisés, documents ?, ...
3.3	1	2	Outil modélisation du processus
3.4	1	2	Check-lists % audits
3.5	1	2	Gratuit ! / Subventions
3.6	-		Création de manuels par type de centre de formation (Volume) Heures-participants
3.7	1	2	Accompagnement à la créativité
3.8	-		Provenance du terrain
3.9	-		Non pour le renouvellement
3.10	6	13,5	<u>Echange d'auditeurs internes entre institutions</u>
3.11	-		Oui, pour éviter l'isolement
3.12	-		Ateliers pratiques informels avec participation d' « experts »
3.13	1	2	« Communauté »/ »Forums » de pratique
3.14	6	13,5	Mentorat par des pairs au sein du réseau
3.15	1	2	Accompagnement à la demande (non obligatoire !)
3.16	-		Aller voir un audit dans une autre institution
3.17	-		Guide de bonnes pratiques
3.18	-		Observateur
3.19	2	4,5	Echanges d'expériences
3.20	-		Cercles de qualité
3.21	-		Maintenir dans la durée
3.22	1	2	Responsable qualité itinérant, « professionnel », expert, légitime
3.23	6	13,5	Communication des changements principaux lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle version de la norme
3.24	-		Pré-audit
3.25	-		Consultant
3.26	-		Formation interne
3.27	-		e-learning
3.28	-		Vulgariser, traduction, interprétation
3.29	-		Pragmatisme
3.30	-		Diplomatie
3.31	1	2	Auditeur de qualité/qui apporte réellement positionnement accompagnement

Projet de synthèse des réponses sur la question 3 « Identifiez-vous le besoin d'un accompagnement dans la mise en place de système qualité ? Sous quelle forme ? »

Un grand pourcentage des votes (20/45 = 44,5 %) étaient pour un accompagnement externe afin de permettre un échange d'expériences entre les organisations. Ce réseau (« Forum », « Communauté ») permettra des discussions, des audits croisés, et l'échange des documents. Aussi, un mentorat par des pairs sera possible au sein de ce réseau (13,5%), ainsi qu'un échange d'auditeurs internes entre les institutions est proposé (13,5% des votes).

Un autre soutien dans la mise en place de système qualité serait la communication des changements principaux lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle version de la norme (13,5% des votes).

Un vote sur 45 (2%) ont reçu les propositions d'accompagnent suivantes :

- que l'accompagnement soit gratuit grâce aux subventions et fait à la demande (non obligatoire), qu'il stimule la créativité, et qu'il y ait un outil pour la modélisation du processus et des check-lists en pourcent pour les audits.
- l'accompagnement par un auditeur de qualité qui apporte réellement pour le positionnement et l'accompagnement, ainsi qu'un responsable qualité itinérant, un légitime expert « professionnel ».

Question 4 : Quels résultats attendre d'une formation de qualité ? Quels types d'évaluation (satisfaction, acquis, transfert, résultats) prendre en compte, avec quels critères et niveaux attendus ?

Numéro	Points rouges	%	Réponses
4.1	-		Sentiment de progression du participant
4.2	18	40	Capacité de transférer les apprentissages dans ses activités quotidiennes/professionnelles
4.3	8	18	Une évaluation qui dépasse le seul sentiment du participant
4.4	-		Valider des acquis
4.5	-		Donner envie de poursuivre l'évolution/les acquisitions
4.6	5	11	Répondre aux besoins du marché du travail
4.7	-		Promesses tenues
4.8	-		Que les objectifs définis au départ soient atteints (niveau d'atteinte)
4.9	-		Evaluer les compétences et pas uniquement les connaissances, et l'inverse
4.10			Evaluations à froid
4.11	-		Evaluation par le prescripteur (taux recommandation)/le supérieur direct
4.12	3	6,5	Evaluations variées : avant/après, froid/chaud, par les pairs, auto-évaluations, audit internes/externes
4.13	-		Comparaison objectif personnel/de départ et réalisation

Numéro	Points rouges	%	Réponses
			post formation
4.14	-		Apprenant acteur du développement de la qualité
4.15	-		Adéquation des compétences du formateur en lien avec le(s) domaine(s)
4.16	1	2	Autonomie par rapport aux contenus de la formation
4.17	-		Visites de cours / Audit interne
4.18	-		Prendre en compte toutes les parties
4.19	-		Comment définir les résultats attendus ?
4.20	-		ROE (Return on Expectations Model) + Kirkpatrick (2005)
4.21	3	6,5	Transfert dans le « réel »
4.22	-		Le moyen d'évaluation dépend du résultat attendu et des types de public
4.23	1	2	Tâches, activités diversifiées après la formation à la place de travail
4.24	-		Progression hiérarchique, mobilité professionnelle
4.25	-		Cohérence des outils d'évaluation
4.26	-		Compagnonnage
4.27	-		Intervision
4.28	2	4,5	Effet sur la durée
4.29	2	4,5	Changement induit « sur » la personne
4.30	2	4,5	Taux de réussite à l'examen
4.31	-		Taux employabilité
4.32	-		Bons commentaires sur réseaux sociaux
4.33	-		Reconnaissance du diplôme

Projet de synthèse des réponses sur la question 4 « Quels résultats attendre d'une formation de qualité ? Quels types d'évaluation (satisfaction, acquis, transfert, résultats) prendre en compte, avec quels critères et niveaux attendus ? »

40% des votants (18/45 votes) pensaient que le **résultat principal à attendre d'une formation de qualité** était que les apprenants acquièrent la capacité de transférer leurs apprentissages dans leurs activités quotidiennes/professionnelles, plus 6,5% votaient pour un transfert dans le « réel ». Un changement induit « sur » la personne (4,5%), des tâches et activités diversifiées après la formation à la place de travail (2%) et l'autonomie par rapport aux contenus de la formation (2%) allaient dans la même direction.

Un effet sur la durée (4,5%) était choisi comme un autre indicateur pour une formation de qualité.

11% des votants souhaitaient que les résultats d'une formation de qualité répondent aux besoins du marché de travail.

Par rapport aux **types d'évaluation** à prendre en compte, le souhait qu'une évaluation devrait dépasser le seul sentiment du participant était retenu par 18% des votants. 6,5% des participants votaient pour la proposition des évaluations variées : avant/après, froid/chaud, par les pairs, auto-évaluations, audit internes/externes.

Question 5 : Qu'attendez-vous d'un réseau réunissant les acteurs de qualité ?

Numéro	Points rouges	%	Réponses
5.1	-		PLATEFORME DE REFLEXION SUR LE METIER DE FORMATEUR
5.2	8	18	Echange de pratiques entre différents acteurs
5.3	-		Faciliter le partage
5.4	-		Conseils par les pairs
5.5	-		Opportunités pour la réflexion
5.6	2	4,5	Réflexion au-delà des labels connus
5.7	-		Echanges sur exigences des auditeurs
5.8	-		Des recommandations
5.9	-		Force de propositions auprès de la Confédération
5.10	1	2,5	Outils concrets/clés/partagés
5.11	-		Définition de critères communs
5.12	-		Partage des difficultés
5.13	-		Prise en compte des spécificités de certaines institutions (formations 1 to 1)
5.14	5	11,5	Sensibiliser les acteurs non directement impliqués dans la formation en vue de crédibiliser la fonction formation
5.15	2	4,5	Disposer d'un « catalogue » d'intervenants spécialisés sur ces thématiques (Formation continue)
5.16	7	16	Eviter la « surlabelisation » avec des critères trop rigides
5.17	- (1 barré)		Etre consulté (→partie prenante) pour création/évolution normes qualité F. C.
5.18	-		Permettre de rester attentifs à la qualité dans son institution et formater la réflexion
5.19	1	2,5	Un réseau virtuel
5.20	-		L'actualisation de ses données (BD (banque de données) du réseau)
5.21	-		Y faire participer les bénéficiaires
5.22	-		Réseau / veille stimulante
5.23	18	41	Réseautage : Participer activement aux décisions concernant les normes qualité / acteur décisionnel
5.24	-		Responsables par canton ? Région → Romandie avec diversités des acteurs/matières
5.25	-		Prise en compte de la diversité ? vs. harmonisation

Projet de synthèse des réponses sur la question 5 « Qu'attendez-vous d'un réseau réunissant les acteurs de qualité ? »

18/44 =41% des votes supportent l'idée d'activement participer aux décisions concernant les normes qualité, via le Réseau Qualité et devenir ainsi un acteur décisionnel. Ceci permettra aussi d'éviter la « surlabilisation » avec des critères trop rigides (16% des votes).

L'échange de pratique entre les membres du réseau, qui devra contenir les différents acteurs du domaine de la formation, était souhaité par 18% des votes. Une réflexion partagée au-delà des labels connus sera facilitée (4,5%). Un « catalogue »

d'intervenants spécialisés sur la thématique de la qualité permettra de plus facilement organiser des formations continues (4,5%). Un réseautage virtuel sera possible (2,5%), ainsi que le partage des outils et clés concrets (2,5%). La diversité des membres du réseau et les spécificités de certaines institutions devraient être prise en compte.

Les activités d'un « Réseau Qualité Formation Romandie » pourraient aussi crédibiliser la fonction formation en sensibilisant les acteurs non directement impliqués dans la formation (11% des votes).

Question 6 : Comment améliorer le « benchmarking » salarial du secteur des formateurs ? Et le dialogue social ?

Numéro	Points rouges	%	Réponses
6.1	1	2	Nécessité de la question? (benchmarking)
6.2.	1	2	Quel est l'enjeu de la question ? (benchmarking)
6.3	1	2	Ecart salarial entre formateur technique et formateur développent personnel → CCT & rendre visible
6.4	5	11	Enquête salariale (FSEA) ARFAD ARFOR
6.4.1	1	2	→ recommandations de la FSEA : pourquoi ont-elles disparu du site internet ?
6.4.2	-		→ Mandat versus salarié ?
6.4.3	-		→ Indépendants versus miliciens
6.5	-		Identifier les bases légales et les modèles de grille salariale (parfois existante)
6.6	-		De quoi est-il constitué le salaire (diplôme, expérience (métier formateur, contenu))
6.7	-		Reproduction des salaires en fonction des catégories professionnelles
6.8	4	9	Méthode transparente avec critères salariaux
6.9	-		Précarité
6.10	4	9	Défense du métier
6.11	9	20	Utiliser des comparateurs/statistiques (site internet de la CH ou de certains cantons)
6.12	6	13,5	Définir différents niveaux de formateur et/ou de formation
6.13	-		Syndicat ?
6.14	5	11	Analyse offre/demande
6.15	-		Profession libérale
6.16	3	6,5	Benchmark prix formation → régulation (plutôt que salaire)
6.17	-		Indiquer le travail : Avant/Pendant/Après
6.18	4	9	Rendre visible le travail préparatoire
6.19	1	2	Mettre en évidence les compétences

Projet de synthèse des réponses sur la question 6 « Comment améliorer le « benchmarking » salarial du secteur des formateurs ? Et le dialogue social ? »

4% des votants (2 votes sur 45) ont exprimé leurs doutes par rapport à la nécessité et l'enjeu de la question sur le « benchmarking ».

20% des votants ont choisi la proposition d'utiliser des comparateurs/statistiques (sur le site internet de la confédération ou de certains cantons) pour améliorer le « benchmarking » salarial du secteur des formateurs.

Activement « définir différents niveaux de formateur et/ou de formation » était défendu par 6/45 (13,5%) des votants. Il s'y rajoutait un vote (2%) pour mettre en évidence les compétences et un autre pour rendre visible l'écart salarial entre un formateur technique et un formateur dans le domaine du développement personnel, avec la création d'une CCT (Convention Collective de Travail). Le souhait de disposer d'une « méthode transparente avec des critères salariaux » était choisi par 9% des votants.

Mener une enquête salariale par l'ARFAD et l'ARFOR (et/ou possiblement la FSEA) était une approche qui a récolté 11% des votes. Pourquoi les recommandations de la FSEA ont-elles disparu du site internet (un vote = 2%)?

11% des votants voulaient une analyse de l'offre versus la demande, et 6,5 % se sont exprimés pour créer un « benchmark » pour le prix des formations pour arriver à une régulation plutôt que de travailler sur le « benchmarking » des salaires directement.

Le concept d'un « benchmarking salarial » du secteur des formateurs, possiblement lié à un dialogue social, était lié à la défense du métier pour 9 % des votants.

Un autre aspect important dans cette discussion était de rendre visible le travail préparatoire dans le cadre d'une formation (9% des votes).

Projet de synthèse des 6 ateliers

La **notion de qualité** dans le domaine de la formation d'adultes était associée par une grande partie des participants (à la journée du lancement du Réseau Qualité) à celle d'une amélioration continue (proposition 1.23). Elle a été fortement attachée à la période avant une animation (1.2), et la communication pendant celle-ci.

La personnalisation, modularisation et flexibilité d'une formation, et le souci de la centrer sur l'apprenant ont été d'autres concepts fortement associés avec la qualité (1.44, 1.1., 1.18, 1.21).

La reconnaissance de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) au niveau fédéral était un autre défi qui a été attaché à la notion de qualité pour plusieurs participants (1.6). *Le projet d'ordonnance sur la formation continue (OFCo) du 1.7.2015 ne la règlemente pas, malgré que la Loi fédérale sur la Formation Continue (LFCo), dans son article 7, demande à la Confédération et aux cantons d'assurer la transparence en matière de prise en compte des acquis. Ainsi, les possibilités d'accéder à des diplômes formels en tenant compte de la formation continue et des formations informelles devraient en principe s'améliorer (site Web de la FSEA, sous « Loi fédérale sur la formation continue »). Il est à espérer que la procédure de l'audition relative à l'ordonnance, qui a entre autres permis à la FSEA de demander qu'un nouvel article OFCo relatif à l'art. 7 LFCo y sera rajouté, portera des fruits.*

Plus de 50% des participants pensaient que **le résultat principal d'une formation de qualité** était la capacité des apprenants à transférer les apprentissages dans

leurs activités quotidiennes et professionnelles (4.2., 4.16, 4.21, 4.23, 4.29), idéalement en fonction des besoins du marché du travail (4.6).

Aussi, des **évaluations** variées ont été proposées, dépassant le seul sentiment du participant.

Les deux **problématiques** clés identifiées par les participants pendant les ateliers, **dans la mise en place et le suivi d'un processus de qualité** ont été l'adhésion des formateurs et des participants par rapport aux exigences (2.7), et les ressources à engager (2.24). D'autres défis jugés importants étaient « comment intégrer les processus qualité dans le management global de l'entreprise (2.34) », « comment éviter une sur-bureaucratiation (2.30) », et « comment mesurer l'efficacité des mesures mise en place sans trop perdre de temps (2.22) ». La difficulté de choisir un organe d'audit (2.29) était mentionnée parmi d'autres votes dispersés entre différentes problématiques.

L'intérêt pour une collaboration en forme de réseau contenant les différents acteurs dans le domaine de la qualité de la formation d'adultes s'est confirmé pendant les discussions autour des **besoins d'accompagnement**. Une majorité des participants cherchait un accompagnement externe en forme de réseau afin de permettre un échange d'expériences entre les organisations (3.2, 3.14, et aussi 5.2). Des idées de collaboration comme des discussions, des audits croisés, l'échange des documents (3.2), ainsi qu'un mentorat par des pairs (3.14) et un échange d'auditeurs internes (3.10) ont trouvé une grande adhérence.

D'autres idées de collaboration au sein du Réseau Qualité, qui ont reçu des votes sous la question 5 (« Qu'attendez-vous d'un réseau réunissant les acteurs de la qualité ? »), étaient une réflexion partagée au-delà des labels connus, un catalogue des intervenants spécialisés sur la thématique de la qualité pour plus facilement organiser des formations continues, le réseautage virtuel, et le partage des outils et clés concrets.

La communication des changements principaux lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle version d'une norme (3.23) était un autre moyen d'accompagnement apprécié.

Un **réseau réunissant les acteurs de qualité** permettra de participer activement aux décisions concernant les normes qualité (5.23), et d'éviter des critères trop rigides (5.16). En outre, l'image de la fonction formation pourrait gagner en crédibilité, via ce Réseau Qualité (5.14).

La discussion sur le thème spécifique de **l'amélioration du « benchmarking » salarial et du dialogue social**, un facteur de la défense du métier, a produit plusieurs idées populaires, avec l'utilisation des comparateurs et statistiques fédéraux et cantonaux en tête des votes (6.11). Ces informations, ainsi que les résultats d'une enquête salariale qui a été proposée d'être menée par l'ARFAD, l'ARFOR et/ou la FSEA (6.4), et une analyse de l'offre versus la demande (6.14) pourraient être utilisées dans le cadre du développement d'une méthode transparente avec des critères salariaux (6.8). Une bonne base pour ce travail de développement serait la définition des différents niveaux de formateur (avec la mise en évidence des compétences, 6.19) et/ou de formation (6.12).

Une alternative serait de travailler sur le « benchmarking » des prix des formations, pour arriver à une régulation, plutôt que de travailler sur le « benchmarking » salarial (6.16).

Une autre proposition appréciée était de rendre le travail préparatoire plus visible pour améliorer le « benchmarking » salarial des formateurs (6.18).