Contribution opérationnelle de développement de la FTLV dans l’enseignement supérieur au service de l’emploi

Gilles Schildknecht- Mai 2016

Chercheur associé Centre de Recherche sur la Formation (CRF) du CNAM

Membre du bureau du CA du Comité Mondial pour les Apprentissages tout au long de la vie (CMA)

Ancien membre du CA de la Conférence des Directeurs de Service Universitaire de Formation Continue (CDSUFC)

Les universités et les écoles doivent absolument relever le défi de la formation tout au long de la vie au service de l’emploi et de la lutte contre le chômage.

Ensemble, elles ne représentent aujourd’hui que moins de 2% de l’activité nationale de formation continue.

Développer la FTLV dans les établissements d’enseignement supérieur c’est apporter des ressources complémentaires et aussi faire émerger des innovations pédagogiques. C’est également répondre aux défis économiques en s’appuyant sur la stratégie de Lisbonne qui lie, dans une économie de la connaissance, orientée innovation, croissance de l’emploi et développement de l’enseignement supérieur.

Pour répondre à ces enjeux, un plan national de mobilisation des acteurs est nécessaire. Complémentaire des conclusions du rapport Germinet, il devra proposer, à partir d’un état des lieux objectif des réalités, freins, contraintes et leviers à actionner, des mesures, notamment d’ordre de la gouvernance de la FTLV, de son organisation dans les établissements, de ses financements, moyens et pilotage.

1 – **L’état des lieux**

Historiquement les établissements d’enseignement supérieur sont orientés vers la formation initiale. Leur culture est avant tout celle de l’excellence en matière de formation et s’adresse avant tout à des publics « jeunes ».

La loi de 1971 à introduit la formation continue dans nos établissements, hormis le Cnam, qui auparavant était seul sur le créneau de la promotion supérieur du travail pour des adultes engagés dans la vie active.

Les établissements considèrent encore la FC comme un plus à leur offre de formations et une source supplémentaire de ressources.

La loi ESR de juillet 2013, par la reconnaissance de la formation tout au long de la vie, institutionnalise le lien entre FI et FC, ceci dans une logique de parcours personnels tout au long de la vie. Cela entraîne un positionnement nouveau de l’enseignement supérieur et un rapprochement nécessaire avec les besoins de qualification utiles à notre économie et à la sécurisation des parcours des individus.

La loi de Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale, simplifie la gouvernance nationale et régionale de la formation professionnelle en confiant un rôle de pilote et de coordination aux Conseils Régionaux.

L’état des lieux à mener est à différencier suivant le type d’établissements : universités, IUT, écoles d’ingénieurs, Cnam, autres écoles.

Il comprendra notamment un état :

-des partenariats réels donnant lieu à des résultats, nationaux, locaux, avec organismes, branches, entreprises, sur les aspects, offres, réponses à appels d’offres, financiers, utilisation d’intervenants enseignants et professionnels ;

-des coopérations entre établissements, avec le réseau des Greta, le Cnam, autres établissements publics et privés ;

-des organisations existant dans les établissements, de leur positionnement dans les instances décisionnelles ;

-des textes spécifiques régissant l’activité, comme le décret de 1985 et les différentes circulaires et notes ministérielles s’étant accumulées depuis plusieurs dizaines d’années ;

-de l’implication des enseignants chercheurs dans les formations, leur statut, rémunérations, indemnités, place de ces activités dans leur carrière ;

-de la construction des certifications et leur place dans l’offre des établissements : diplômes nationaux, titres enregistrés sur demande au RNCP, diplômes et certifications d’établissements, ainsi que les partenariats en matière de co-certification ;

-des pédagogies utilisées, car former un public d’adultes présente des spécificités et un rôle plus de formateur, d’accompagnateur que d’enseignant utilisant la pratique de cours magistraux ;

- de la place des TICE dans les formations pour adultes, en lien avec les caractéristiques territoriales d’exercice de chaque établissement et/ou regroupement d’établissements.

A partir de cet état des lieux, le plan national proposera des mesures générales et particulières touchant à l’ensemble, car celui-ci fait système, des aspects de cette activité, pas assez structurée encore aujourd’hui de manière claire, lisible et transparente pour l’interne et l’externe des établissements.

2- **Les mesures**

2-1 Les objectifs

Ils seront fixés nationalement, par Comue ayant inscrit dans leurs statuts le développement de la FTLV et/ou par établissement et inclus dans les procédures de dialogue de gestion, en fonction des réalités budgétaires et des contraintes imposées par le code du travail et le code de l’éducation (qui devra évoluer).

Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs seront construits en partenariat avec les différentes conférences impliquées : CPU, CDSUFC, La Courroie, directeurs d’IUT, CGE,…

Ils pourront rendre compte du nombre de stagiaires, de leur réussite aux épreuves diplômantes et certifiantes, ainsi que des suites des parcours.

2-2 La gouvernance

Les instances, telle la CPU, devront intégrer les nouvelles structures, comme déjà fait au national au sein du CNEFOP, les structures régionales telle les CREFOP, prévues par la loi formation professionnelle et démocratie sociale (cf. la proposition n°15 de la CPU, issue du colloque de novembre 2013 : « Les universités au cœur de la formation professionnelle et de l’apprentissage »). Une politique et un positionnement sur chaque dossier présenté dans ces instances seront à construire et piloter dans la durée, en informant l’ensemble des établissements concernés par chacune des décisions prises dans ces instances, dont le pouvoir est renforcé.

Une présence réelle, institutionnelle, est à organiser et piloter dans les instances académiques, car pour le moment, seuls les coordonnateurs académiques ont cette mission, mais ne reçoivent aucun mandat des établissements et sont associés de manière trop variable et sans aucun pouvoir de décision aux activités de représentation dans la plupart des académies. C’est trop souvent le DAFPIC/DAFCO qui, pour le compte du recteur, parle pour l’ensemble des acteurs de l’enseignement scolaire et de l’enseignement supérieur.

L’échelon régional, trop souvent déserté sur ce dossier, faute d’une animation inter-établissements préparant et fixant quelques objectifs et réponses à apporter en commun, doit être investi. Nos partenaires, décideurs et financeurs en région, souhaitent tous un regroupement de leurs interlocuteurs. La dispersion actuelle constatée est un frein à notre reconnaissance en tant qu’acteur réactif lors de commandes de prestations et/ou de marchés de formation.

Pour répondre à cette demande, des coordinations entre établissements sont à encourager, animées par un véritable coordonnateur FTLV enseignement supérieur, nommé, comme actuellement, par le recteur sur proposition des chefs d’établissement. Ces coordonnateurs sont animés nationalement à partir d’une politique nationale. Une relecture de l’arrêté du 25 novembre 1994 peut être la base d’une dynamisation de cette fonction sous utilisée aujourd’hui. Ce texte prévoit notamment que les coordonnateurs régionaux organisent, animent et promeuvent en lien direct avec les DAFPIC/DAFCO des actions concrètes de collaboration entre les deux réseaux. Ils peuvent également représenter le recteur d’académie auprès des instances régionales et départementales.

Des coordinations régionales entre l’enseignement supérieur, universités, Cnam et réseau des Greta sont également à systématiser. Quelques académies, sur initiative du Cnam national ont mis en place, à partir de conventions académiques, une instance ayant pour objectif de mutualiser le plus possible - dans le respect des politiques de chacun - des dossiers et des projets, tels le traitement des appels d’offres européens, régionaux et de Pôle Emploi. Ces conventions existent notamment dans les académies de Créteil, de Reims et d’Orléans.

2-2 Les financements

Un débat national est à mener pour mieux articuler et pérenniser la complémentarité entre subventions et ressources propres. La notion de mission de service public peut être accomplie en harmonisant les deux canaux.

Au-delà des possibilités de financement par subvention nationale passant par l’intégration d’indicateurs spécifiques dans les PAP, l’effort à fournir concerne les financements externes.

Ceux-ci, nombreux, sont à mobiliser à partir de la construction d’offres adaptées au CPF, aux besoins des branches et des régions. Les méthodologies de construction de ces offres packagées, d’abord nationales, sont à déclinées par regroupement d’établissements en misant sur les complémentarités.

A ces offres spécifiques doivent être associés le plus en amont possibles, Pôle Emploi, les OPCA et le FPSPP. Cette approche facilitera les déclinaisons régionales.

2-3 Les dispositifs à mobiliser

D’abord la construction et/ou la sélection dans les offres existantes, de formations modulaires, aux UE capitalisables, correspondant à des secteurs et métiers en tension identifiés par les observatoires de branche.

Ces formations donneront lieu à des certifications ou éléments de certification d’un diplôme ou d’un titre enregistré au RNCP, calés sur le Compte Personnel de Formation (CPF).

La demande d’enregistrement de certifications d’établissement correspondant aux critères de la CNCP et ayant des résultats avérés en termes d’insertion et/ou de promotion doit être encouragée en formant des responsables en ingénierie de certification dans les établissements. Le réseau des GRETA, fort de son expérience, peut être mobilisé sur ce thème.

Le packaging de ces offres passe par la réalisation de conventions nationales, régionales et de constructions de formations avec des branches, des entreprises (cf la licence banque construite avec la branche il y a trois ans).

Pour mieux répondre aux besoins de proximité des territoires et des individus souvent isolés, il nous faut favoriser l’investissement dans les TICE en poussant à transformer des formations souvent demandées mais encore proposées uniquement en présentiel.

La VAE, voie d’accès aux certifications professionnelles enregistrées au RNCP, est un dispositif qui mise sur la reconnaissance des acquis de l’expérience, professionnels, associatifs et personnels.

Sans créer des illusions qui pourraient décevoir rapidement, cette voie d’accès -qui s’essouffle actuellement - peut répondre utilement à un réel besoin. De nombreux étudiants décrocheurs peuvent ainsi obtenir tout ou partie d’une certification de l’enseignement supérieur.

Les expériences pouvant être acquises doivent permettre de présenter des dossiers à des BTS et à des licences professionnelles avec de réelles chances de réussite.

L’objectif doit être d’obtenir une certification en totalité, car beaucoup d’abandons sont dus au découragement des candidats n’ayant obtenu qu’une partie des éléments constitutifs d’une certification. Il faudra néanmoins prévoir le traitement, les financements et l’accompagnement pour celles et ceux qui seront dans ce cas.

La réussite significative d’une relance de la VAE passe par un partenariat entre les établissements, les partenaires sociaux (patronaux en particulier, qui craignent toujours une demande de reconnaissance systématique en terme de salaire de la part de salariés ayant obtenu une certification par la VAE).

Une véritable volonté de développement des VAE dites collectives passe par ce rapprochement. Des listes de certifications cibles favorisant l’accès à des emplois identifiés aideraient à ce processus.

Les différents conseils nationaux et régionaux emploi et formation tout au long de la vie seront à impliquer.

Pour que ces dispositifs et actions s’intègrent durablement dans les établissements nous ne pourrons faire l’impasse d’une réflexion sur la reconnaissance des différentes activités mises en œuvre par les enseignants chercheurs en ce domaine. La FTLV, comme ce n’est pas le cas pour la FC, doit être valorisée en matière de prise en compte dans la carrière des enseignants chercheurs et sans doute en matière d’incitation financière. Aujourd’hui nombre d’enseignants chercheurs préfèrent intervenir en FC directement dans le secteur privé, car celui-ci est bien plus rémunérateur que le secteur public.

3- **Le pilotage du plan de mobilisation**

Les mesures proposées impliquent un pilotage national politique et une animation/accompagnement des acteurs, dans le respect de l’autonomie des établissements et des enjeux de chacun. L’expérience prouve que la mobilisation, la mise en relation d’organismes indépendants ne sont pas choses naturelles.

Une condition de réussite de ce pilotage passe par la connaissance bien sûr de l’enseignement supérieur mais aussi de celui du secondaire et du monde de l’emploi, des systèmes d’organisation, de gouvernance et de financement de la formation professionnelle.

Le pilotage doit, pour maximiser son efficacité, partir du niveau interministériel, appuyé sur le niveau ministériel (cf à titre d’exemple la mise en place du Comité inter ministériel de développement de la VAE mis en place en 2006 par le Premier Ministre de l’époque, réunissant l’ensemble des ministères certificateurs).

Les enjeux sont importants pour l’enseignement supérieur, souvent considéré comme à l’écart des questions de société. Sa présence est à construire et/ou à développer dans les différents lieux de décision, aussi bien politiques que financiers. L’échelon régional et bientôt infra régional est le lieu essentiel d’une meilleure prise en compte des possibilités de réponses de nos établissements aux besoins des territoires, organisations et individus. L’enseignement supérieur doit et peut apporter une contribution non négligeable et répondre dans le même temps aux objectifs d’élévation des niveaux des qualifications ainsi qu’aux niveaux d’étude de nos concitoyens.

.