

**PROCESSUS DE CONSULTATION
SUR L'EDUCATION ET LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE
FAISANT SUITE AU MEMORANDUM DE LA
COMMISSION EUROPEENNE**

Rapport final de la consultation française

16/07/01

RAPPORT FINAL DE LA CONSULTATION NATIONALE SUR LE MEMORANDUM

Le processus de consultation nationale a été conduit de façon concertée par les quatre départements ministériels concernés (Ministères de l'Emploi et de la Solidarité, de l'Education nationale, et de la Jeunesse et des Sports, Ministère de l'Agriculture et de la Pêche).

Le centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), établissement sous tutelle du Ministère de l'Education nationale et du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, a par ailleurs apporté une contribution significative à l'ensemble du processus de consultation.

La consultation nationale s'est inscrite dans un contexte marqué par la discussion au parlement d'un projet de loi comportant plusieurs dispositions relatives à la formation professionnelle et par une négociation interprofessionnelle importante sur ce sujet.

Le présent rapport présente une synthèse nationale de l'ensemble des consultations réalisées.

Il s'ouvre par un résumé synthétique des avis recueillis par les Ministères auprès d'un ensemble diversifié d'acteurs concernés par l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Ces avis sont ensuite déclinés selon les messages clés du Memorandum.

Le rapport s'achève par la présentation de la position du gouvernement français par rapport au Memorandum.

Figurent en annexe :

- une synthèse des débats d'un séminaire régional, organisé en partenariat à Lyon le 22 juin 2001.
- dans leur intégralité, les résultats des consultations menées par les différents Ministères. Ils incluent notamment un exposé détaillé des méthodologies employées,

RAPPORT SUR LA CONSULTATION NATIONALE SUR LE MEMORANDUM SUR L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

TABLE DES MATIERES

Résumé	4
I . PRESENTATION DU PROCESSUS DE CONSULTATION ET DE CONTEXTE ..9	
Une large consultation faisant appel à tous les acteurs nationaux.....	10
II . LES 6 MESSAGES CLES DU MEMORANDUM.....12	
Message n°1 : De nouvelles compétences pour tous.....13	
1-1 Un droit individuel	13
1-2 Définir les compétences de base.....	13
1-3 Garantir l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie à tous	14
1-4 Démarches proposées pour des indicateurs	14
1-5 Exemple de bonnes pratiques	14
Message n° 2 : Un investissement accru dans les ressources humaines.....16	
2-1 Comment accroître cet investissement.....16	
2-2 Accroître les incitations afin de motiver les individus et les entreprises	16
2-3 Démarches proposées pour des indicateurs.....	17
2-4 Exemple de bonnes pratiques	17
Message n° 3 : L'innovation dans l'éducation et la formation.....19	
3-1 Le rôle attribué au potentiel que constitue les TIC	19
3-2 Une pédagogie adaptée et une formation des formateurs.....	19
3-3 Démarches proposées pour des indicateurs	20
3-4 Exemple de bonnes pratiques	20
Message n° 4 : Valoriser la formation.....22	
4-1 Les méthodes de validation	22
4-2 La portée et l'usage de la validation.....	22
4-3 Démarches proposées pour des indicateurs.....	23
4-4 Exemple de bonnes pratiques	23

Message n°5 : Une nouvelle conception de l'orientation	25
5-1 Une orientation axée sur la demande des individus et non plus sur l'offre.....	25
5-2 Centrer l'orientation sur l'attention à l'expression de la demande	25
5-3 Former, accompagner, équiper et évaluer les services chargés de l'orientation	26
5-4 Démarches proposées pour des indicateurs	26
5-5 Exemple de bonnes pratiques	26
Message n°6 : Rapprocher l'éducation et la formation du niveau local	28
6-1 Développer au niveau local des centres de formation ouverts à tous.....	28
6-2 Construire des partenariats ouverts au niveau local	28
6-3 Démarches proposées pour des indicateurs.....	29
6-4 Exemple de bonnes pratiques	29
III . LA POSITION DU GOUVERNEMENT FRANCAIS	30
1. Analyse du cadre de référence du Mémorandum	31
2 . Les principes partagés.....	33
3. Les principes sur lesquels nos conceptions diffèrent de celles du mémorandum.....	33
4. Les thèmes insuffisamment développés	34
5. Les bonnes pratiques et les indicateurs.....	35
6. Une approche au niveau européen.....	35
Annexes :	
Synthèse du séminaire régionale de consultation sur le Mémorandum (Lyon, 22 juin 2001).	37
Synthèses des résultats des consultations conduites par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le Ministère de l'Education nationale, le Ministère de la Jeunesse et des Sports.	

Résumé

Le gouvernement français a accueilli avec intérêt le processus de consultation initié par la Commission à propos du mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (EFTLV). Conformément aux vœux de la Commission, il a organisé un vaste débat auprès d'un nombre important d'acteurs diversifiés concernés par ces sujets.

La construction d'un continuum d'éducation et de formation tout au long de la vie est, de l'avis commun, une perspective largement partagée. Les changements qu'elle appelle sont cependant d'une grande importance. Comment effacer progressivement les frontières entre formation initiale et formation continue ? Comment passer d'une logique d'empilement de niveaux, de juxtaposition de filières, à une logique de parcours continus favorisant des trajectoires personnelles et professionnelles ascendantes et dotés d'une visibilité pour les personnes ?

Même si le chemin à parcourir peut paraître considérable, ce n'est pas en soi un facteur dissuasif. L'énoncé de cette ambition commune s'accompagne cependant d'inquiétudes et de doutes tenant en général à plusieurs registres. La tonalité du document proposé, en mettant un accent trop exclusif sur les responsabilités des individus au détriment du rôle et des fonctions habituellement attribuées aux institutions, pouvoirs publics et entreprises, laisse place à une critique d'un trop fort « libéralisme ». Cette conception avive les inquiétudes sur les risques que cela ferait courir à l'objectif de cohésion sociale (égalité des chances, égalité d'accès à la formation, lutte contre les inégalités) qui se trouve au cœur du modèle social européen, rappelé dans la stratégie de Lisbonne et l'Agenda social européen.

Par son ampleur et sa diversité, en lien avec d'autres débats nationaux, cette consultation manifeste quelques opinions plus particulièrement saillantes que le gouvernement partage, notamment en ce qui concerne les grands principes d'une politique de promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Les premiers chapitres de ce rapport présentent successivement les modes d'organisation de ces consultations, les différentes opinions et approches que cette consultation nationale, concertée et coordonnée entre quatre Ministères a recueillies. Le dernier chapitre expose la position du gouvernement français par rapport au Memorandum. Les annexes permettent de façon synthétique de rendre compte des diverses opinions recueillies ainsi que de l'intérêt qu'ont manifesté le grand nombre de personnes qui s'y sont associées.

1- Des principes partagés

Les grands principes destinés à structurer l'action à conduire en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie font l'objet d'un consensus.

1-1. Plusieurs façons de se former

L'énoncé même de l'existence d'une pluralité de voies d'éducation et de formation tout au long de la vie - formelle, non formelle et informelle - la manière de les reconnaître et de leur conférer une même valeur sociale, est jugé comme une avancée majeure. Leur imbrication dans la longue durée paraît être une réponse adaptée à la réorganisation des âges de la vie. Les termes cependant qui désignent ces différentes façons de se former gagneraient à être précisés.

Le repérage et la validation de chacune de ces voies doivent devenir opérationnelles et permettre des passerelles pour l'accès à l'emploi et à des qualifications et des diplômes.

1-2. Un égal accès pour tous

Le thème de la lutte contre les inégalités, souvent évoqué, correspond à un principe d'égalité d'accès à l'EFTLV. Tous peuvent et doivent y contribuer (État, collectivités territoriales, partenaires sociaux, entreprises, associations) dans le respect de leurs attributions respectives. Pour y parvenir des partenariats organisés à l'échelle de chaque territoire sont indispensables.

1-3. Des partenariats renforcés

Partager des diagnostics, formuler des objectifs communs, rassembler des moyens, mesurer les effets produits, sont désormais des manières plus répandues d'agir au plan local. Elles correspondent aux vœux émis par de nombreux acteurs concernés, même si cela implique des changements dans les attitudes en pratiquant une plus grande transparence et offrant une information complète et sincère à chacun des partenaires concernés.

1-4 Encourager la motivation à se former et mieux orienter

La conscience des nécessités de se former tout au long de la vie n'est pas encore, loin s'en faut partagée par tous. Ceux qui ont acquis les meilleurs diplômes en formation initiale manifestent les plus forts désirs de se former. Les écarts en termes de carrière professionnelle risquent de se creuser. Ce phénomène est d'autant plus fort que les entreprises, en France, n'accompagnent pas toujours les formations réussies de progression de carrière, éloignant par là même les espoirs des moins qualifiés. Pour encourager l'accès de tous à l'EFTLV, il serait utile que les progrès réalisés grâce à la formation, formelle ou non, puissent trouver une expression en terme de progression de carrière et de promotion sociale.

La mise en oeuvre de la validation des acquis de l'expérience devrait avoir un effet bénéfique sur le développement de la motivation à se former.

L'orientation peut y contribuer aussi bien en formation initiale que continue. Il faut développer des centres de ressources, des fonctions d'accueil, d'accompagnement, de bilan et d'orientation. Une information pertinente doit être facilement accessible à tous les individus quels que soient leur âge, leur parcours, leur lieu d'habitation et le moment où la question se pose. Conseil et aide à la construction de projet professionnel devraient être ouverts à tous ceux qui le désirent. L'orientation doit déboucher sur des parcours dans l'intérêt des personnes et non des organismes de formation.

2. Quelques orientations marquées d'une certaine ambiguïté

2-1. Des finalités insuffisamment articulées autour de l'objectif de performance globale

Tous s'accordent à voir dans la connaissance, la culture scientifique et artistique, l'un des piliers essentiel à la vie en société. L'objectif de hausse du niveau de formation de la population ne se réduit pas à celui de hausse de l'efficacité du système productif. Fortement soulevé par les enseignants, les mouvements d'éducation populaire ainsi que la plupart des syndicats de salariés, cet argument supposerait qu'on accorde plus clairement un double objectif à l'EFTLV: un objectif scientifique et culturel et un objectif de développement

économique et social global. La complémentarité de ces deux objectifs peut s'exprimer dans la poursuite d'un but de performance globale et de cohésion sociale.

La première conséquence de cette conception est que la collectivité nationale ne saurait s'en remettre à d'exclusifs arbitrages individuels sur l'ampleur et la nature des choix à réaliser dans ce domaine. Il ne s'agit pas de ne satisfaire que les ambitions de chacun, mais aussi de choix collectifs comme en atteste le très fort développement qu'ont connu les systèmes de formation initiale sous responsabilité publique dans presque tous les pays d'Europe.

La seconde conséquence est que l'ensemble de la vie sociale est concerné et pas seulement l'employabilité et l'adaptabilité des individus même si cela a une grande importance. La vie privée, la participation à la vie publique sont aussi dépendantes des cultures acquises ou transmises.

La troisième conséquence tient à l'importance des responsabilités des entreprises et des acteurs sociaux dans l'atteinte de cet objectif.

2-2. Le mode de construction d'un droit individuel

La confluence des choix collectifs et des choix individuels n'est pas un résultat spontané ou un simple arbitrage produit par le marché. Des institutions intermédiaires chargées de garantir la réalité de ce droit, son accès et son usage, sont la meilleure façon de s'assurer que ces objectifs sont, dans les faits, partagés par tous, comme l'affirme le Mémorandum.

En d'autres termes, ce droit individuel ne paraît pas pouvoir être développé sans garanties collectives.

L'une des questions soulevées par l'examen de la situation française tient au fait que tous les individus ne ressentent pas les mêmes besoins de se former. Le constat, dressé depuis longtemps, montre que ceux qui sont le moins dotés de diplômes manifestent la plus faible appétence à la formation. Cela tient à de multiples raisons de contexte sur lesquelles la formation seule et ses modalités n'ont qu'une faible influence.

Parmi ces raisons figure, sans doute, le fait que les personnes situées dans les entreprises au bas de la hiérarchie salariale, ne connaissent généralement pas aujourd'hui de promotion à l'issue d'une formation réussie ou d'une expérience validée. La question des modes de reconnaissance des savoirs et savoir-faire acquis par la formation formelle, informelle ou non formelle, doit être approfondie, la validation des acquis de l'expérience actuellement en discussion au parlement dans le cadre du projet de loi de modernisation sociale apportant une première réponse importante. Elle ne peut trouver de solution que par l'accord des parties concernées employeurs et salariés.

Il est donc utile de veiller à ce que les titres et diplômes, acquis en formation initiale et continue et la reconnaissance de l'expérience, aient une véritable portée sur la situation matérielle et professionnelle des intéressés. Faire de la formation un objectif en soi aurait pour effet de dissuader ceux qui se trouvent dans les moins bonnes positions. Les institutions chargées de l'orientation, ou de la validation, celles qui gèrent ou accompagnent le droit individuel à la formation, doivent donc se soucier des effets des politiques qu'elles conduisent auprès des individus. La mesure de leur efficacité devrait faire partie des objectifs européens, même si la diversité de ces institutions en Europe rend les comparaisons délicates.

2-3. La solvabilité des besoins de formation

L'effectivité du droit individuel à l'EFTLV suppose que les individus puissent voir leurs besoins financés. Comment s'assurer d'une solvabilité de leur demande ? Certains préconisent une gratuité de l'offre, d'autres une mutualisation des financements publics, d'entreprises et des personnes privées, d'autres encore une bonification par l'Etat pour les catégories les plus défavorisées d'une dotation d'accès à la formation. Il peut s'agir du coût de la formation elle-même ou des coûts de la rémunération pour les adultes en formation, ou bien encore des frais de transport et d'hébergement que la participation à une formation peut entraîner.

Comment s'assurer d'un égal accès à la formation n'exclut pas de coté les plus démunis ? Seules des garanties collectives entourant l'exercice de droits individuels à la formation paraissent pouvoir soutenir cet objectif.

LE PROCESSUS DE CONSULTATION

Une large consultation faisant appel à tous les acteurs nationaux

Présentation générale et rappel du contexte

Les trois ministères concernés ont choisi d'ouvrir un site permettant une consultation en ligne de façon à recueillir l'avis de la plus grande variété possible de personnes. Malgré les précautions prises quant au recueil simplifié des points de vue qui pouvaient s'exprimer, la voie électronique n'a cependant été empruntée que modérément même si ses résultats sont riches d'enseignements.

Des consultations ont été organisées auprès des administrations centrales et de leurs partenaires nationaux, des partenaires sociaux, des services déconcentrés et de leurs partenaires habituels de travail, des associations, des conseils régionaux. Un grand intérêt a été manifesté par les personnes ou services situés au plan régional et local qui, par des réunions, colloques ou courriers adressés aux ministères ont manifesté un intérêt réel. Cette consultation en fait a débuté avec le séminaire européen de Biarritz¹ au cours duquel la Commission a présenté le Mémorandum, elle se poursuivra au-delà des premiers enseignements que l'on trouvera dans les passages qui suivent. Une mission dans ce domaine a notamment été confiée à un inspecteur général de l'Education nationale. Elle a porté aussi bien sur les propositions qui figurent dans le Mémorandum que sur la conception que les acteurs se font de l'objectif européen d'éducation et de formation tout au long de la vie. L'AFPA enfin, a choisi de questionner 45.000 stagiaires actuellement en formation pour recueillir, dans une forme adaptée, leurs principales réactions aux propositions du mémorandum.

Des circonstances favorables au débat

Ce débat avait déjà été entamé à l'occasion de l'élaboration du P.N.A.E. 2001 et de l'intégration d'une partie des objectifs contenus dans le Mémorandum (objectif horizontal et lignes directrices dédiées à la formation).

Dans les circonstances propres à la France, ce débat entre en résonance avec plusieurs évènements importants qui alimentent le débat public :

- Une première étape dans un processus de réforme des politiques de formation professionnelle continue sera franchie dans les prochains mois par l'adoption d'un projet de loi portant sur la validation des acquis de l'expérience.
- Les partenaires sociaux ont, pour leur part, ouvert une négociation dans le cadre de la démarche dite de « refondation sociale » visant à définir de concert les règles et organismes chargés de promouvoir et d'encadrer un « droit individuel, transférable et garanti collectivement ».
- De profondes modifications sont en cours dans la manière de concevoir et mettre en œuvre les politiques de formation initiale. Au plan des lycées et des universités, leur caractéristique centrale est d'offrir, par une modularisation adaptée, l'accès de personnes en formation aussi bien initiale que continue. Les nouveaux processus de

¹ [Séminaire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie organisé par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité - Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle les 4 et 5 décembre 2000 durant la présidence française de l'Union européenne, en liaison avec la Commission européenne.](#)

validation combinés avec de plus anciens devraient permettre l'acquisition de tout ou partie des diplômes auxquels conduisent ces formations.

- l'adoption et la mise en œuvre de la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui définit à nouveau les règles de la formation continue des salariés et appelle à la négociation des partenaires sociaux. D'ores et déjà de nombreux accords d'entreprises ou de branches mentionnent leur conception renouvelée de la formation continue.

Ainsi le débat sur le mémorandum s'insère-t-il dans des préoccupations nationales fortement relayées par les média, ce qui peut parfois permettre de comprendre l'entrelacement entre les préoccupations qui se sont fait jour à l'occasion de ces réformes et celles qui peuvent naître des propositions du mémorandum. Il se poursuivra à l'issue de cette consultation sous les formes adaptées aux différentes échéances françaises.

Une large implication des services ministériels

Chaque ministère, dans la configuration propre à la conduite de son action, a pu recueillir un grand nombre d'avis dont il a établi la synthèse. Une ultime synthèse nationale en provient résumée dans le document qui suit.

Les services des administrations centrales ont fait connaître leur point de vue soit directement auprès des cabinets ministériels soit lors de réunions relayant auprès de leurs collègues des services déconcentrés les principaux messages du mémorandum. Des services des inspections générales, en raison de l'étendue et de la variété de leur expérience, ont apporté de précieuses contributions.

Des instances nationales réunissant pouvoirs publics du niveau national, représentants des conseils régionaux, partenaires sociaux, représentants des divers organismes de formation et associations ont été consultés sous de multiples formes. Enfin, de nombreux experts ont été consultés soit à l'occasion de réunions plus larges soit pour des avis destinés à éclairer la décision publique sur tel ou tel aspect.

Une forte participation des partenaires sociaux, des acteurs régionaux et locaux

Il faut noter l'abondance des réactions des services les plus proches du terrain attestant d'un fort mouvement d'innovation dont une première image est donnée dans une réunion organisée à Lyon en région Rhône Alpes avec le concours du Conseil Régional et de très nombreux acteurs impliqués (voir compte rendu synthétique en annexe).

L'action locale concertée fait preuve d'une forte capacité d'innovation. Elle semble parfois plus avancée que ne le sont les idées exprimées au niveau national qui restent encore marquées par une forme plus académique et moins audacieuse.

Au terme d'une concertation brève mais dense et encore inachevée on peut estimer qu'ont participé avec des intensités variables selon les lieux et les thèmes :

- les services chargés de l'éducation, ceux chargés de l'emploi et la formation professionnelle, ceux chargés de l'agriculture et de la pêche, ainsi que ceux chargés de la jeunesse et des sports
- les autorités régionales et leurs services
- les partenaires sociaux

- les parents d'élèves
- les associations de jeunesse et d'éducation populaire ainsi que des fédérations et associations sportives.
- les organismes et les professionnels de la formation du secteur public ou privé (responsables de ressources humaines dans les entreprises associations de formation et dans un moindre mesure à organismes de formation à but lucratif)
- les personnes en formation grâce à l'enquête de l'AFPA.

Le débat continue, après sa première étape désormais achevée, et les messages essentiels mis en avant sont résumés dans le présent document. Il est au demeurant bien naturel qu'un débat de cette importance n'ait pas un terme fixé par la volonté administrative. Il trouve dans l'opinion des relais qui feront encore sentir leurs effets, probablement ravivés à l'occasion de la discussion de tel aspect d'une réforme des institutions qui, en France, sont nombreuses dans le champ de l'éducation et de la formation.

Les 6 messages clés du mémorandum

Message n° 1 : « De nouvelles compétences pour tous »

Objectif : garantir un accès universel et permanent à l'éducation et la formation afin de permettre l'acquisition et le renouvellement des compétences nécessaires à une participation soutenue à la société de la connaissance.

1-1 Un droit individuel

La façon de « garantir un accès universel et permanent à l'éducation et la formation » est en France de construire un régime de droit individuel entouré de garanties collectives pour son exercice. L'Etat, les collectivités publiques et les partenaires sociaux ont un rôle à jouer dans la construction de ce droit et dans sa mise en œuvre. Tel est d'ailleurs l'un des enjeux des débats actuellement en cours entre les partenaires sociaux.

L'usage de ce droit individuel doit permettre de prévenir les échecs avant de remédier à leurs effets. On pourrait penser, par exemple, à substituer aux obligations de moyens (fournir une offre) une obligation de résultats (atteindre un niveau culturel minimum, ouvrant la perspective d'acquisitions ultérieures).

L'éducation n'est pas destinée exclusivement à la production de richesses, elle est aussi source d'apprentissage de la vie en société et de la participation au débat public, c'est à dire l'école du citoyen.

1-2 Définir les compétences de base

La question de la définition des compétences de base à acquérir interroge l'organisation du système actuel. Cette définition d'un niveau minimum que devrait atteindre tous les jeunes avant de quitter le système scolaire a été fréquemment abordé lors des consultations. Certaines des définitions proposées, relativement classiques, tendent vers l'objectif du bac pour tous c'est à dire le niveau IV de qualification. Mais un tel objectif pourrait avoir un effet de stigmatisation supplémentaire de ceux qui ne parviendraient pas à l'atteindre.

Une autre méthode suggérée consisterait à fixer des objectifs de résultats accompagnés d'une plus grande liberté d'initiative pédagogique et d'individualisation des parcours.

En termes de compétences nouvelles à acquérir, les réponses convergent autour de trois catégories : la maîtrise de la langue maternelle et des langues étrangères, la culture numérique et les aptitudes sociales. Les débats gagneraient cependant en clarté si l'emploi des termes « savoir, connaissances, qualification, compétences » étaient mieux précisés. A cet égard, la définition de l'OCDE du terme compétence entendu comme « un ensemble de savoirs, de connaissances et de dispositions » pourrait être utilement retenue.

Nombreux sont ceux qui s'interrogent sur le fait de savoir si « l'esprit d'entreprise, d'initiative, de créativité » doit s'enseigner et, le cas échéant, comment ?

Pour qu'une telle proposition ait un impact, il faut modifier les méthodes pédagogiques (formation individualisée, soutien à l'expérimentation et l'innovation, ouverture à des partenariats plus larges).

L'éducation et la formation tout au long de la vie ne doit pas être uniquement liée à l'activité productive et économique, mais elle doit permettre à chacun de se former à d'autres contenus plus personnels. Il faut s'assurer que tout enseignement a un double objectif : professionnel et culturel. L'intégration de nouvelles compétences dans les programmes d'enseignement relance le débat de la construction d'une nouvelle relation entre formation initiale et formation continue, d'une part, et éducation et formation d'autre part.

1-3 Garantir l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie à tous

L'ouverture d'un droit commun garantissant à chacun un droit d'accès permanent à l'éducation et à la formation afin d'acquérir et de renouveler ses compétences, est repris par tous les acteurs consultés comme le principe fondateur d'un véritable continuum d'éducation. Il pourrait s'agir d'un droit individuel, garanti collectivement, à construire en consultation avec tous les acteurs de la formation, et dans le respect des spécificités des systèmes de chaque pays de l'Union.

Il pourrait s'agir aussi d'un droit reconnu à tout individu de vivre des expériences hors de la formation initiale, à des âges différents. Il faudrait alors prévoir un accompagnement éducatif.

1-4 Démarches proposées pour des indicateurs

- Banque de données sur les actions mises en œuvre
- Évaluation des niveaux scolaires réellement atteints
- Taux d'équipement et fréquence d'usage de matériels informatique
- Mesurer l'échec scolaire, les flux de diplômés par génération
- Indicateurs de suivi des inégalités sexuelles, raciales, socio-professionnelles.
- Nombre de retour en formation après rupture du cursus scolaire
- Taux d'abandon en cours de cycle
- Nombre de titres et de diplômes délivrés en FPC.

1-5 Exemples de bonnes pratiques

- Construction de parcours personnalisés et validation des acquis en région Poitou-Charentes.

Objectifs du projet :

- Améliorer la réactivité de la formation professionnelle et une nouvelle définition du rôle que peuvent jouer les différentes voies de formation.
- Améliorer l'accessibilité aux dispositifs de validation et de certification pour permettre la qualification des actifs peu ou pas diplômés.
- Construire et organiser un « droit individuel à la formation ».

La première expérimentation porte sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet de professionnalisation des jeunes, en articulant les différentes de formation (formation initiale, apprentissage, formation continue) à partir d'une analyse sur au moins un bassin d'emploi et une famille professionnelle.

La deuxième expérimentation porte sur la validation des acquis. Il s'agit de mettre en cohérence des systèmes publics de validation et de certification en vue de l'accès à la qualification des actifs peu ou pas diplômés.

Les secteurs économiques qui font l'objet de cette expérimentation, sont le BTP, les sports, les nouveaux services (agents locaux de médiation sociale).

- *Les universités populaires quart monde : Apprentissage du dialogue social avec les plus défavorisés.*

Aide à toute détresse (ATD) Quart-Monde, à travers ses Universités populaires, donne la parole à des adultes vivant dans la grande pauvreté afin de leur permettre d'apporter leur contribution à la vie de la société. Il s'agit d'une éducation populaire, pour une plus grande liberté des participants et une plus grande maîtrise de leur vie et de réciprocité des savoirs. Les plus défavorisés apportent leur expérience de la grande pauvreté à des citoyens de tous les horizons qui participent également aux Universités populaires.

Ces Universités populaires contribuent à bâtir une culture du refus de la misère en s'inscrivant en opposition aux mécanismes d'assistance ou de rejet à l'œuvre au sein de la société. En 1972, l'idée des Universités populaires est venue de conférences sur la pauvreté, destinées à informer l'opinion publique. Les personnes du Quart-Monde ne sont plus seulement considérées comme des personnes à instruire mais sont elles-mêmes, en raison de leur expérience de la misère, sources de savoirs appelés à s'échanger avec les savoirs des autres membres de la société. Le dialogue n'est possible que si des gens réputés savants acceptent de se laisser instruire par ceux-là mêmes qu'on regardait comme ignorants.

- *Vers un lycée de toutes les chances (rectorat de Lille)*

L'objectif est de conduire tous les élèves du lycée à la réussite, en prenant en compte leur personnalité et leurs différences sociales et culturelles. Ce chantier pédagogique est piloté par le rectorat de Lille en partenariat avec la région Nord-Pas-de-Calais. Il concerne 19 établissements scolaires.

Chaque établissement formalise un plan d'actions à entreprendre en fonction de ses besoins respectifs et des acteurs à mobiliser. Cette démarche comprend la mise en place d'actions selon les axes suivants :

- L'accueil personnalisé de l'élève.
- L'aide au projet personnel et professionnel.
- Une évaluation à partir d'outils, tels que le bilan d'acquis, des entretiens individualisés ou encore la validation d'acquis professionnels.
- Une formation adaptée construite autour de parcours aménagés, tels que des classes « passerelles », des classes de pré-orientation, des formations par alternance ou des formations par l'apprentissage.
- Les pratiques pédagogiques individualisées s'appuient sur divers outils comme les dispositifs d'aide individualisée et de soutien, de la pédagogie de groupe, des fonds documentaires.
- Une aide à la construction de l'individu autour de formations orientées vers l'Art et la culture, le sport, la santé ou encore des actions citoyennes.

Message n° 2 : « Un investissement accru dans les ressources humaines »

Objectif : Parvenir à un accroissement visible de l'investissement dans les ressources humaines afin de placer la priorité sur l'atout majeur de l'Europe, sa population.

2-1 Comment accroître cet investissement ?

Cet objectif a donné lieu à des commentaires hétérogènes.

Certains affirment que « l'éducation et la formation tout au long de la vie ne peut se développer que par l'accroissement des investissements consentis par l'État dans le secteur éducatif », même si d'autres acteurs peuvent y contribuer. Ce financement étatique devrait concerter en priorité les personnes connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

D'autres sont plus dubitatifs sur l'existence d'un lien systématique entre hausse d'éducation et hausse de compétitivité. Ils proposent de mieux utiliser les moyens existants et de procéder à des réorganisations plus productives de trois manières :

- entre formation initiale et formation continue,
- en articulant mieux formation et emploi,
- en mobilisant de façon plus harmonieuse les financements des entreprises et ceux des ménages.

L'ensemble des contributions soulignent que l'individu ne peut assurer seul la charge financière de sa formation et proposent différentes formes de cofinancement.

2-2 Accroître les incitations afin de motiver les individus et les entreprises

L'une des mesures qui pourrait se révéler incitatrice à cet égard est le compte formation individuel, dès lors qu'il comporte toutes les garanties collectives nécessaires quant au type de formations concerné, leur financement et la portabilité des droits acquis par le salarié dans ce cadre. Il consiste en une épargne temps, éventuellement aidée financièrement par différentes allocations publiques. Ce compte doit être financé conjointement par les individus, les pouvoirs publics et les entreprises. Cependant, son financement ne peut pas reposer uniquement sur un apport du salarié, sinon il serait reproducteur d'inégalités, les chômeurs de longue durée, en particulier, se voyant exclus du système.

86% des stagiaires de l'AFPA interrogés se disent favorables à ce que chaque mois travaillé ouvre droit à des congés formation.

Quels équilibres trouver entre les collectivités territoriales, les entreprises, l'Etat et le niveau européen ?

Les crédits communautaires du Fond Social Européen pourraient faciliter le passage de l'école à l'emploi, favoriser l'enseignement professionnel intégré, développer le système de validation des acquis, lutter contre la déscolarisation en individualisant la formation.

S'agissant des mesures et dispositifs à favoriser, à l'égard des salariés, diverses suggestions ont pu être avancées : « primes » à la formation, généralisation des structures d'information et

d'orientation, intégration des TIC, organisation de méthodes pédagogiques adéquates, pratique de la VAE.

Les avantages socio-économiques de l'EFTLV sont multiples, mais il reste à construire les instruments permettant d'améliorer la visibilité de l'impact des actions. Ces indicateurs devront être harmonisés au niveau européen tout en respectant les diversités des politiques nationales, régionales voire locales.

2-3 Démarches proposées pour des indicateurs

- Efforts financiers consentis par les différents acteurs
- Taux d'accès à la FPC par âge, sexe et CSP et niveau de diplôme
- Taux d'accès des demandeurs d'emploi à la FPC

2-4 Exemple de bonnes pratiques

- Remplacement des salariés en formation par des demandeurs d'emploi en Haute-Normandie.

Le départ en formation des salariés d'une entreprise perturbe fortement l'organisation de sa production. La réponse envisagée ici vise à former des demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent remplacer les salariés partis en formation.

Cette solution permet à la fois d'améliorer la compétitivité de l'entreprise et la qualification des salariés et de favoriser la formation et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

- Le premier projet concerne les artisans du BTP de Haute-Normandie. Son objectif est de qualifier des demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent efficacement remplacer les artisans partis en formation.

- Le second projet concerne une entreprise de l'agro-alimentaire engagée dans un plan de formation important permettant à 240 salariés de partir en formation par vagues successives et où une quinzaine de demandeurs d'emploi effectueront les remplacements.

- Le troisième projet concerne environ 120 personnes pour des emplois de proximité en Haute-Normandie, secteur qui a besoin de se structurer et de professionnaliser ses salariés

- Coopération transnationale dans le domaine de la professionnalisation des intervenants en formation ouverte et à distance.

Construit par la DAFCO de Lille en partenariat avec le Glasgow telecolleges Network ce projet s'adresse aux salariés de PME.

Il s'appuie sur une plate forme de télé-formation, qui utilise le logiciel GEF- Expert spécialisé pour répondre aux besoins des formations individualisées. Cette plate forme offre à l'apprenant des outils d'auto-formation et permet au formateur de faire un suivi qualitatif et quantitatif des acquisitions des stagiaires.

Cette plate forme permet une alternance d'auto-formation et de tutorat distant :

- Du tout distant dans les formations bureautiques et langues.
- 40 % de la formation en présentiel, dans le centre de formation et 60% en autoformation dans le centre de ressources de l'entreprise.
- Un accès à une formation en ligne et à un tutorat distant
- Une action de formation en télé-secrétariat alternant du présentiel et une formation en accès libre à partir du domicile.

Dans ces actions pilotes, chaque séance de tutorat a fait l'objet d'une évaluation en réalisée par le formateur et accessible par le stagiaire.

Message n°3 « l'innovation dans l'éducation et la formation »

Objectif : Elaborer des méthodes efficaces d'enseignement et d'apprentissage pour l'offre ininterrompue d'éducation et de formation tout au long de la vie dans tous les domaines de la vie.

3-1 Le rôle attribué au potentiel que constitue les TIC

Les contributions mettent l'accent sur le maintien d'une relation triangulaire entre l'apprenant, le formateur, et le contenu des savoirs transmis. Les technologies de l'information permettent d'améliorer la performance de ces relations, notamment dans leur individualisation, sans pour autant permettre l'économie d'un de ces trois pôles essentiels. Par exemple un sondage réalisé auprès de 10.000 stagiaires de l'AFPA montre que 80% d'entre eux sont favorables à une plus grande utilisation de ces techniques mais que les trois quart n'auraient pas souhaité se former à distance à leur domicile.

Un des dangers souligné est celui du risque de voir des lignes de fractures sociales redoublées par une « fracture numérique ». L'une des manières de l'éviter pourrait être la mise en place de portail public d'information, d'orientation et de formation.

Les TIC, en revanche, permettent de rompre avec des formes traditionnelles d'organisation des formations, trop anonymes et trop distantes. Elles peuvent aussi attirer des publics, notamment jeunes, qui n'auraient qu'une faible appétence pour les formes traditionnelles d'organisation des formations et de l'information à leur propos.

Ces techniques peuvent encore permettre des temporalités plus diversifiées et mieux adaptées à la situation de chacun. Elles constituent un potentiel encore trop peu utilisé de renouvellement des méthodes pédagogiques notamment dans les domaines artistiques ou linguistiques. Enfin de plus larges échanges deviennent plus aisés tant au plan des expériences pédagogiques et des innovations de contenu que dans la diffusion de l'information sur la formation.

3-2 Une pédagogie adaptée et une formation des formateurs

L'investissement dans les ressources humaines, dans le champ de l'éducation non formelle, implique une référence à certains grands principes :

- le projet des personnes est central dans la démarche de formation
- le sujet apprenant est toujours en interaction avec son environnement
- l'acquisition des savoirs et savoir-faire ne se fait pas seulement par la transmission de connaissances théoriques, mais aussi par la mobilisation des connaissances acquises par l'expérience-formation, par l'expérience de vie, par l'expérience professionnelle et aussi par le bénévolat.
- le rôle des tuteurs et des réseaux de tuteurs (la plupart du temps les acteurs de terrain acceptant d'accompagner des projets comparables à leurs pratiques) est fondamental dans la démarche formation.

La définition des missions des enseignants et formateurs gagnerait à être élargie de plusieurs manières :

- en s'ouvrant à la variété des manières de se former que ce soit en formation initiale ou continue,

- en intégrant mieux les techniques d'individualisation pédagogique et la prise en compte des effets de contexte des apprentissages,
- en permettant l'accès des formateurs à des centres de ressources pédagogiques offrant des appuis méthodologiques et techniques au plan local,
- en assurant une large diffusion des innovations et de leur usage,
- en associant des professionnels pour des interventions spécifiques (formateurs associés).

Ces axes de réforme mériteraient d'être évalués dans leur mise en œuvre, évaluations dont les résultats devraient être largement diffusés.

3-3 Démarches proposées pour des indicateurs :

- de normes techniques de qualité des formations
- mobilité des enseignants et formateurs
- part des formations délivrées par des formateurs associés
- part des enseignants formateurs délivrant des formations à un public mixte (FI et FC)
- taux d'équipement informatique des enseignants et formateurs, et des personnes en formation
- taux d'utilisation de la formation en ligne (part des formations suivies et part des stagiaires)
- enquêtes de satisfaction
- banque de données européenne sur les outils de formation adaptés à certains publics.

3-4 Exemple de bonnes pratiques

- Formation à distance et services de proximité : Le réseau SARAPP en Midi-Pyrénées.

La région Midi-Pyrénées connaît des zones parfois très enclavées dans les départements ruraux. De nombreux ateliers pédagogiques personnalisés (APP) y organisaient des formations destinées aux populations n'ayant pas directement accès à un emploi ou à une formation qualifiante.

Des collectivités territoriales ont affiché le souhait d'utiliser les technologies de l'information pour proposer des formations aux entreprises et aux individus.

Le projet consiste à constituer un réseau de lieux de rencontre dans lesquels la formation est accessible à tous.

Le réseau SARAPP existe depuis 5 ans. Ses 70 antennes rurales, équipées de 6 à 8 micro-ordinateurs reliés entre eux par un réseau local qui permet de partager les ressources pédagogiques, sont animées par des « accompagnateurs-relais » recrutés sur place, qui assurent l'accueil des individus et les aident à élaborer un premier projet de plan de formation. Elles les accompagnent ensuite durant leur formation à distance.

La relation avec le formateur se fait par le biais de rencontres mensuelles et par contact téléphonique, voire par écrit.

Les stagiaires sont également incités à s'entraider, grâce à des moyens pédagogiques spécifiques. Enfin, ils peuvent disposer d'un contact qui répond à toutes leurs questions.

- Un centre d'appui aux innovations technologiques à Lille en collaboration DAFCO-AFFPA

Une action d'ingénierie réalisée en commun a déjà permis la création d'une base de données pédagogiques de Positionnement Assisté dans les domaines généraux et professionnels de 3 diplômes de l'Éducation nationale et d'un titre de l'AFFPA. L'objectif est de réunir en réseau, grâce aux TIC, un ensemble de fonctions particulièrement utiles pour les PME et les situations géographiques excentrées :

- veille technologique
- ingénierie de formation
- production de ressources de formation en ligne
- formation de formateurs
- appui technique

Cette action est co-financée par le FSE objectif 3

Message n°4 : « Valoriser la formation »

Objectif : parvenir à une amélioration significative de la façon dont sont perçus et appréciés la fréquentation et les résultats des actions de formation, notamment dans le cadre de l'éducation non formelle et informelle.

Les propositions du mémorandum dans ce domaine trouvent en France un écho important du fait des débats publics préalables à l'adoption d'un projet de loi récent sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui vient renforcer les dispositifs existants. Cette loi permettra à tout individu de valider par un titre ou un diplôme, les fruits de son expérience, professionnelle ou bénévole, dès lors que celle-ci a une durée d'au moins trois ans.

Les opinions recueillies à ce propos sont généralement très favorables sauf certains mouvements d'éducation populaire qui y voient une forme de normalisation de leur activité associative indépendante.

4 -1 Les méthodes de la validation

L'accès aux procédures de validation doit être aisé, rapide, souple et permanent, ce qui suppose une organisation ou une réorganisation des procédures existantes. La participation de professionnel aux jurys qui délivrent ces validations doit être généralisée.

Les réformes en cours – lycée des métiers, licences professionnelles – progressent, elles associent formation initiale et formation continue et intégreront la VAE. Elles permettent un découpage des diplômes en différentes unités susceptibles d'être obtenues, en tout ou partie, par différentes voies (formelle, non-formelle ou informelle). La question d'un lien plus fort entre analyse du travail et définition du contenu des activités progresse.

De nombreuses expérimentations sont en cours aussi bien dans le domaine de la formation initiale que continue. Elles ont en commun de viser la possibilité pour les individus de se construire des perspectives longues et d'en visualiser les différentes étapes tout en autorisant des réorientations en cours de vie.

Outre les questions propres à la validation ces parcours individuels nécessitent des dispositifs d'orientation et d'accompagnement associés à des méthodes pédagogiques renouvelées de la formation formelle.

Beaucoup de ces contributions insistent sur la nécessité d'une garantie de qualité, de généralité et d'égal accès à ces procédures de validation qui devrait être offerte par les pouvoirs publics.

4 -2 La portée et l'usage de la validation

Les opinions recueillies sont plus incertaines sur la portée réelle de ces validations. En effet l'articulation des compétences ou des qualifications avec les carrières professionnelles et les salaires n'est pas encore acquise. Comment ces compétences et ces qualifications seront elles reconnues dans les conventions collectives de travail ? Cette question n'est pas posée dans le mémorandum si ce n'est sous la forme d'incitation. Or les questions de perspectives professionnelles peuvent avoir une forte influence sur les souhaits de formation émis par les moins diplômés.

Il est souhaité que les partenaires sociaux qui, en France, discutent actuellement le contenu d'un nouvel accord interprofessionnel sur la formation continue envisagent cette question.

Certains craignent que des validations partielles et intermédiaires encouragent des abandons de scolarité préjudiciables pour l'avenir des personnes dès lors qu'elles ne sont pas intégrées dans un processus de formation qualifiant.

Enfin des obstacles tenant à la nécessaire évolution des mentalités pourront être dépassés par une formation permanente articulant réforme des cursus, individualisation des parcours, validation et pédagogie adaptée.

4-3 démarches proposées

Les indicateurs proposés portent sur l'effet sur les parcours individuels

- nombre de parcours qualifiants débouchant des diplômes/ nombre total de formations qualifiantes
- nombre de candidats diplômés par la VAE/ nombre total de diplômes obtenus
- nombre d'utilisation de la VAE dans des parcours de formation
- indicateurs de formation de formateurs sur le thème de la VAE
- système d'observation à construire sur les parcours individuels et les effets de la VAE

4-4 Exemple de bonnes pratiques

- *La validation des acquis professionnels à la CGEA (Compagnie générale d'entreprises automobiles).*

La CGEA, filiale de Vivendi Environnement, est spécialisée dans le transport des voyageurs. Ce métier nécessite des compétences complexes, tenant aux nouvelles exigences des clients, à la réglementation environnementale, aux équipements, etc.

La CGEA a choisi de faire reconnaître ces compétences, par une certification publique, en créant en 1994 de nouveaux diplômes reconnus au niveau national (CAP). Les jeunes embauchés peuvent acquérir ces diplômes par le biais de l'apprentissage ; un fois acquis, ils se voient ensuite proposer à un contrat à durée indéterminée.

A ce jour, près de 1200 apprentis ont obtenu un diplôme. Parallèlement, il a été proposé aux salariés plus âgés, déjà présents dans l'entreprise, de s'engager dans une démarche de validation des acquis professionnels, en s'appuyant sur la loi de 1992. A ce jour, 270 salariés ont suivi un parcours de validation des acquis professionnels et 203 d'entre eux ont obtenu un CAP.

- *Formation qualifiante et validation au bénéfice des publics en difficulté d'insertion professionnelle, par l'intermédiaire de « cursus adaptés ».Montpellier.*

L'objectif est d'identifier des jeunes en voie ou en risque de marginalisation, sortis du système éducatif et de leur assurer une formation qualifiante

Les projets en cours visent :

- Une préparation aux métiers du spectacle (éclairage et son).

- Une formation d'assemblage et SAV téléphonique en micro-informatique
- Une formation en confection et mise à jour de pages internet
- Une formation au nettoyage industriel.

Une évaluation des jeunes permet de mesurer l'écart entre leur niveau et les pré-requis par rapport à la formation. Une phase d'alternance permet d'acquérir des compétences dans l'entreprise et d'y prospecter des contrats d'apprentissage ou de qualification.

En fin de cycle, le positionnement est validé ou infirmé par l'inspecteur de l'Education Nationale.

Les acquis sont mémorisés pour être pris en compte lors de la phase de la VAE pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre homologué.

L'originalité de la démarche résulte de l'intégration de la formation initiale et de la formation continue dès le début du parcours de formation.

Message n° 5 : « Une nouvelle conception de l'orientation »

Objectif : Veiller à ce que tout un chacun ait facilement accès à une information et des conseils de qualité sur l'offre de formation dans toute l'Europe, tout au long de la vie.

5-1 Une orientation axée sur la demande des individus et non plus sur l'offre de formation

De l'avis de tous, l'insistance mise sur une nouvelle conception de l'orientation conçue comme un service public accessible à tous et à tout âge est un motif de satisfaction. Il en va de même en ce qui concerne un même accès à l'information concernant la formation initiale et la formation continue.

Une première critique porte sur l'usage du terme de courtage employé dans le mémorandum, qui laisse à penser à une orientation par trop restrictive et centrée sur l'offre de formation. Le concept de « courtier en orientation » semble un peu décalé par rapport à une conception éducative de l'orientation.

De cette consultation, il ressort que la réponse à cette problématique semble être la création d'un grand service public de l'information et de l'orientation organisé sur des lieux à l'échelle locale, garant de la neutralité, de la qualité, de la proximité et favorisant l'écoute et la réponse des attentes sur des domaines très différents.

Il ne faut pas que l'orientation s'inscrive dans une logique scolaire ou post-scolaire mais intègre la nécessité d'un développement continu des compétences ouvert à l'expérience professionnelle. C'est ainsi qu'en région Rhône-Alpes un protocole commun de l'orientation est mis en place à partir d'une mise à disposition d'une information sur les métiers (voir annexe). Elle doit permettre aux individus, quels qu'ils soient, quel que soit leur âge, de choisir un métier, un objectif de formation et leurs donner les méthodes et les moyens de s'approprier les savoirs qu'ils ont décidé d'acquérir.

5-2 Centrer l'orientation sur l'attention à l'expression de la demande

La demande des jeunes est fortement influencée par leur âge, leur sexe, leur famille, et n'est pas souvent associée à un projet professionnel. La demande des adultes est davantage liée à leur situation professionnelle ou leur désir de promotion. Pour faire se rencontrer ces deux logiques différentes et afin de répondre à une offre par nature peu flexible, il faut proposer aux individus des parcours différenciés en assouplissant les méthodes pédagogiques et en mixant les publics. Si l'on souhaite asseoir une autre conception de l'orientation intégrant tous les enjeux qui y sont associés, il importe de considérer l'orientation au sein même de la formation initiale et continue comme une thématique de travail qui va bien au-delà d'une information sur les filières professionnelles et technologiques et les métiers.

Cette perspective permet de passer d'une « logique de sélection-affectation » à une « logique de choix construit ».

5-3 Former, accompagner, équiper et évaluer les services chargés de l'orientation

L'évolution de la fonction de conseil en orientation, formation, bilan, insertion, doit intégrer une réelle formation à l'écoute et à l'accueil. Le conseiller doit pouvoir devenir un accompagnateur de parcours de vie aidant à articuler les temps sociaux planifiés de manière souple. La conception du métier de l'orientation doit évoluer vers un ensemble de fonctions nouvelles, telles que l'éducation à l'orientation, l'accompagnement à la recherche d'information, l'aide à l'appropriation des résultats de bilan de compétences et à la construction d'un projet professionnel et le conseil pour la construction d'un parcours. Ainsi chaque acteur de l'information et du conseil doit pouvoir avoir accès en permanence aux sources d'informations disponibles de tous les réseaux. Il lui est demandé de devenir « un spécialiste de la gestion et de l'analyse de l'information ».

5-4 Démarches proposées pour des indicateurs

- Indicateurs de rationalisation et de territorialisation du système d'orientation
- Taux de participation des personnes chargées de l'orientation aux sessions de formation leur étant proposé
- Evaluation de l'impact des changements souhaités.
- Taux de fréquentation des structures d'orientation par les jeunes et les adultes

5-5 Exemples de bonnes pratiques

- *Le programme « Nouvelles chances » : La transition entre formation initiale et l'emploi pour les jeunes en difficulté.*

La Mission générale d'insertion de l'Education Nationale s'intéresse aux jeunes de 16 ans et plus en situation de quitter le système éducatif sans aucun diplôme. Son premier objectif est d'identifier ces jeunes : Tous les collèges et lycées ont le devoir de recenser, en début d'année scolaire, tous les jeunes qui les ont quittés et n'ont pas pu intégrer une formation ou trouver un emploi.

Son deuxième objectif est de faire revenir ces jeunes dans leur établissement d'origine pour un entretien de situation, puis les inciter à suivre une session d'information et d'orientation pour les aider à élaborer un projet professionnel.

Si ce projet n'est pas mûr, les jeunes peuvent intégrer une formation, la plupart du temps en alternance, dans le but d'obtenir une qualification, voire un diplôme.

Enfin, la mission offre un suivi personnalisé aux jeunes, par le biais de « parrains » issus du milieu éducatif, associatif et professionnel.

- *Les pratiques en matière d'orientation au niveau européen (AFPA – AEFP).*

Deux enquêtes européennes conduites par l'AFPA et l'AEFP ont fait apparaître la persistance de points critiques et des axes d'amélioration.

Les points critiques :

- L'existence, dans de nombreux pays, d'un service d'orientation adossé le plus généralement à un organisme de formation ou de certification.
- La forte concurrence des secteurs public et privé.
- La faible présence de l'orientation dans les entreprises.
- La faiblesse de l'évaluation formelle des pratiques.

Les points d'amélioration :

- L'apparition d'un travail sur le long terme de la vie professionnelle
- La constitutions de réseaux de professionnels de l'orientation
- Une meilleure utilisation des technologies de l'information et de la communication.
- Les pratiques d'orientation se font de plus en plus souvent en groupe et plus seulement de manière individuelle.
- L'émergence de l'influence du développement local par l'approche territoriale des besoins socio-économiques.

Des dix recommandations formulées, on retiendra l'intérêt d'élaborer – via un observatoire européen – des référentiels et des grilles de lecture communs pour les collectifs de professionnels, d'évaluer et développer une démarche qualité en orientation, d'organiser les interventions sur l'ensemble du processus et d'impliquer davantage les entreprises. Enfin, il faudrait peut-être envisager au niveau européen une formation initiale et continue pour les professionnels de l'orientation.

- Outils d'orientation de positionnement et de formation (Cafoc Bordeaux)

Face à des changements rapides dans les techniques et les organisations industrielles il est nécessaire d'adapter l'orientation , le positionnement et la formation des stagiaires de la mission d'insertion.

Des outils multi-média permettent :

- d'accéder à une vision de la réalité des activités professionnelles liées aux différents métiers
- de positionner les stagiaires dans des parcours individualisés de formation
- de mobiliser des formations ouvertes à distance si besoin est.

Cette expérience s'applique aux métiers de l'électronique, l'électromécanique et de la maintenance industrielle. Métiers qui correspondent actuellement à une forte demande des employeurs du territoire régional.

L'action est partagée entre le CAFOC et l'ONISEP, elle est financée en partie par le FSE objectif 3.

Message 6 : « Rapprocher l'éducation et la formation du niveau local »

Objectif : Organiser l'éducation et la formation tout au long de la vie aussi près que possible des apprenants, dans leur communauté, et, si nécessaire, au sein de structures exploitant les TIC.

6-1 Développer au niveau local des centres de formation ouverts à tous

Toutes les personnes consultées sont favorables à la création de pôles polyvalents d'acquisition de connaissances, accessibles aux citoyens de tous âges. Ces centres peuvent s'appuyer sur les structures existantes (établissements scolaires, bibliothèques et musées, lieux de vie associative, centres commerciaux etc.). De plus certains acteurs ont émis le souhait que ces lieux soient encadrés par des contenus et des programmes cohérents avec les qualifications à atteindre.

Les contributions insistent sur la nécessité d'offrir à tous et gratuitement une information et une formation en ligne et pour cela établir des partenariats entre administrations, régions, collectivités locales, entreprises, et partenaires sociaux. Afin de rapprocher l'offre de formation du niveau local, il faut aussi réorganiser et redéployer les structures existantes et envisager des centres appropriés d'acquisition des connaissances y compris en dehors des établissements scolaires.

Le recours aux TIC peut être un moyen de rapprocher la formation et l'individu. Elles sont, en effet, un bon moyen de rapprocher l'éducation et la formation du lieu de travail et du foyer et sont particulièrement bien adaptées à certaines professions (exploitants agricoles, professions indépendantes, artisans, etc..).

Par ailleurs, alors qu'il existe en France une large décentralisation territoriale des politiques de formation professionnelle, les prises de décision relatives aux programmes communautaires sont l'apanage de l'Etat.

6-2 Construire des partenariats ouverts au niveau local

La mobilisation de toutes les ressources régionales et locales en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie apparaît comme un élément majeur d'une dynamique régionale. L'implication de tous les acteurs financeurs (autorités régionales, services déconcentrés de l'Etat, communes, entreprises, etc..) sous la forme de partenariats, s'avère être une condition de réussite aussi bien dans le champs de l'éducation formelle que de l'éducation non formelle. Les conseils régionaux doivent se poser comme l'interface sur le champ de la formation professionnelle entre les niveaux communautaire et national et le niveau territorial, comme les institutions les mieux à même de faciliter la construction de partenariats de projets actifs et productifs d'innovation. Ces partenariats locaux doivent s'appuyer sur la création d'outils d'analyse au niveau local afin d'établir un diagnostic partagé de la situation.

Certains lieux pourraient servir d'interface entre les différentes institutions, entreprises, partenaires sociaux afin d'élaborer un diagnostic local permettant de repenser l'offre de formation initiale dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Il conviendra de doter ces lieux uniques de tous les services connexes facilitant l'accès (garde d'enfant, transport, heures d'ouverture, etc...).

Il faudra cependant se méfier de ne pas enfermer l'individu dans son territoire, en ne lui proposant que des validations locales ou spécifiques qui ne favoriseraient que son employabilité locale et maintenir une reconnaissance des qualifications de portée nationale et transversale.

6-3 Démarches proposées pour des indicateurs :

- Nombre de sites de formation (publics et privés) par habitant sur un territoire donné.
- Accessibilité au public de ces sites de formation : nombre de jours d'ouverture par an
- Taux d'équipement en TIC des sites de formation et des ménages.

6-4 Exemple de bonnes pratiques

- Le contrat éducatif local sur le site de LA COLME

Le contrat éducatif local permet l'articulation des acteurs éducatifs tels que l'école, la commune, les associations d'éducation populaire et sportives. A travers l'aménagement des rythmes scolaires, il est possible de concevoir une politique globale alliant activités scolaires, extra-scolaires et permettant une meilleure relation intergénérationnelle.

Ce contrat s'est construit sur une intercommunalité rurale, associant 9 communes. Il permet de diversifier les activités proposées aux jeunes.

Les écoles augmentent le nombre de jours de classes et en diminuent la durée journalière.

Les activités péri-scolaires à but socio-culturel et sportif sont organisées pendant le temps dégagé avec la coopération des mouvements d'éducation populaire et des bénévoles.

- Lycée Camille Claudel de Fournies, un enseignement de l'histoire des arts à distance

Diffusée sur Edunet cet enseignement artistique à distance permet aux élèves de l'académie situés dans des établissements qui ne proposent pas cette option en raison de leur faible nombre de suivre cette formation.

L'objectif recherché est de rendre les élèves autonomes en leur permettant l'accès des documentations et des exercices et leurs corrections, de manière à ce qu'ils se guident eux mêmes avec le soutien de deux professeurs.

Initiée en 1997 cette formation a vu passer le nombre des établissements qui l'utilisent de 7 à 12.

D'autres projets sont à l'étude prenant appui sur les patrimoines locaux.

**LA POSITION DU GOUVERNEMENT FRANÇAIS PAR RAPPORT AU
MEMORANDUM**

III – La position du gouvernement français par rapport au mémorandum

Le Gouvernement français a accueilli avec intérêt le processus de consultation initié par la Commission sur le Mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et a lancé un vaste débat auprès d'un nombre important et diversifié d'acteurs concernés par ces sujets.

Les premiers chapitres de ce rapport, présentent les différentes opinions et approches que la consultation nationale conduite de façon coordonnée et concertée par quatre Ministères, a recueillies auprès de ces acteurs.

Ce dernier chapitre expose la position du Gouvernement français par rapport au Mémorandum et aux possibilités de développement d'une stratégie globale et cohérente sur l'éducation et la formation tout au long de la vie à l'échelon européen.

Cette position s'articule autour de six axes :

- 1) une analyse du cadre de référence proposé par le Mémorandum
- 2) des principes partagés
- 3) les principes sur lesquels nos conceptions diffèrent de celles du Mémorandum
- 4) les thèmes insuffisamment développés
- 5) les bonnes pratiques et les indicateurs
- 6) une approche au niveau de l'Union européenne

1. Analyse du cadre de référence du Mémorandum

Le gouvernement français partage les grandes orientations développées par le Mémorandum et les objectifs principaux assignés à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Rejetant les effets pervers d'une logique d'empilement de niveaux, de juxtaposition de filières, l'EFTLV propose une logique de parcours continu, lisible et accessibles aux personnes.

L'offre de formation a prioritairement répondu durant la dernière décennie, à une nécessité économique. Il s'agissait d'améliorer les capacités d'insertion professionnelle et d'adaptation des individus dans une période où le chômage élevé touchait plus particulièrement les personnes les moins qualifiées. Aujourd'hui et dans les années à venir, la seule prise en compte de l'environnement économique ne suffit plus ; l'EFTLV pour être efficace et répondre aux vrais besoins de la société de la connaissance, doit avoir une logique tridimensionnelle : économique, sociale et culturelle.

Le gouvernement est convaincu de la pertinence des 6 messages clés qui y sont développés. Ils correspondent pour une grande part aux orientations et aux dispositifs mis en œuvre en France pour développer l'éducation et la formation tout au long de la vie (loi de 1989 sur l'éducation, loi de 1984 et 1992 sur la VAP, projet de loi de modernisation sociale portant sur la validation des acquis de l'expérience, négociation interprofessionnelle entre les partenaires sociaux....). Les améliorations que s'efforcent d'y apporter les divers projets de réformes en cours, ainsi que les initiatives des acteurs régionaux et des partenaires sociaux, convergent vers les objectifs énoncés dans le Mémorandum.

Cependant, si le diagnostic sur lequel est fondé le Mémorandum est incontestable, intégrant à la fois les enjeux de compétitivité économique, de développement personnel et professionnel des individus ainsi que de cohésion sociale, celui-ci soulève du point de vue du gouvernement, un certain nombre de questions de fond et de méthode.

Il apparaît ainsi nécessaire d'émettre d'emblée une réserve majeure, qui est partagée par bon nombre d'acteurs français. Elle porte sur l'insistance à mettre en avant l'autonomie de l'apprenant et une responsabilité univoque à l'égard de sa propre employabilité et adaptabilité

Le gouvernement français n'adhère pas à la conception d'un individu « entièrement autonome », qui, une fois entré dans la vie active, supporterait la majeure partie de l'initiative, de la responsabilité et du coût de sa formation tout au long de sa vie. Par ailleurs ce postulat du travailleur, devant sans cesse apprendre et ayant toujours envie de se former semble quelque peu irréaliste. Il paraît de plus contradictoire avec les enjeux mis en avant dans le Mémorandum relatifs à la citoyenneté active et la cohésion sociale, aux qualifications professionnelles et au marché du travail.

La question des garanties collectives à donner à la sécurité des trajectoires de l'individu est des plus importantes. Le rôle toujours fondamental des pouvoirs publics, de l'éducation initiale à la formation continue, en passant par les différents dispositifs d'orientation et d'intermédiation, est un des éléments essentiels du débat. Il serait par ailleurs nécessaire de mieux prendre en considération les responsabilités qui incombent aux entreprises, aux acteurs sociaux, ainsi qu'aux acteurs associatifs de l'éducation non formelle

Le gouvernement souhaite rappeler ici la place des services publics dans le système d'éducation et de formation et le rôle de l'Etat comme garant de l'égalité des personnes dans les conditions d'accès aux titres et diplômes sur l'ensemble du territoire national et comme garant de la valeur de ceux-ci. Pour y parvenir, il faut envisager un rythme soutenu de validation de l'expérience. En effet, si on veut que le diplôme ou titre soit reconnu sur le marché du travail, il est nécessaire qu'il soit assez largement diffusé.

Les liens de la politique d'éducation et formation avec celles de l'emploi, du développement des territoires ou de la lutte contre les exclusions et les inégalités, ne paraissent pas assez pris en compte dans le Mémorandum.

Les relations entre formation tout au long de la vie, emploi et travail, avec les questions relatives à la formation en alternance, son financement et son organisation, celles de la qualité de l'emploi, du vieillissement actif, la promotion sociale ou encore l'aménagement et la réduction du temps de travail mériteraient également d'être approfondies.

L'analyse développée ci-dessous est centrée sur les points qui semblent insuffisamment traités dans le Mémorandum. Ces points sont ceux sur lesquels le gouvernement français porte une attention prioritaire par rapport au développement souhaité de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

2. Les principes partagés

2-1. La reconnaissance de la pluralité des voies d'éducation et de formation.

La prise en compte de la valeur de l'éducation non formelle et de l'éducation informelle constitue une avancée majeure. Longtemps sous-évaluées, elles doivent dorénavant trouver toute leur place dans un processus intégré d'éducation et de formation tout au long de la vie. Leur validation doit devenir opérationnelle et permettre des passerelles pour l'accès à l'emploi et à des formations qualifiantes et diplômantes, condition de la construction de trajectoires et de mobilités réussies.

2-2. La nécessité des partenariats

Il est désormais clair pour tous que le partenariat, à tous les niveaux et entre différents acteurs (Etat, collectivités territoriales, partenaires sociaux, entreprises) est indispensable. Cependant, un partenariat “ne se décrète pas”. Le traitement de la question des articulations et des complémentarités des diverses institutions constitue toujours un étape préalable indispensable.

2-3. La nécessité de développer la motivation à se former et le rôle de l'orientation

Avec l'éducation et la formation tout au long de la vie, “l'orientation” prend une dimension importante dès la formation initiale. Il faut développer des centres de ressources, d'accueil, d'accompagnement, de bilan et d'orientation. Le système d'orientation doit pouvoir répondre de façon personnalisée à tout individu, quels que soient son âge, son parcours, son lieu d'habitation et le moment où il s'interroge. Il faut favoriser le développement de moyens diversifiés d'information et d'auto-évaluation ainsi que des moyens d'accompagnement dans la recherche d'informations (devenues de plus en plus denses et complexes). Il est essentiel de conseiller les individus en fonction de leurs objectifs, de les aider à construire un projet professionnel et de le traduire en parcours formateur.

Les systèmes éducatifs et de formation continue doivent prendre en compte le développement de la motivation du public à se former. Il importe aussi de souligner que la responsabilité des entreprises et des acteurs sociaux par rapport aux motivations est majeure, tant au niveau des systèmes de financement de la formation que de la reconnaissance des compétences acquises et de leur traduction en termes de promotion et de rémunération.

Il convient enfin de souligner que la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience devrait avoir un effet bénéfique sur le développement de la motivation à se former tout au long de la vie.

3. Les principes sur lesquels nos conceptions diffèrent de celles du Mémorandum

3.1- La place et le rôle des individus par rapport à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et aux systèmes éducatifs et de formation et aux structures institutionnelles diverses.

Aux yeux du gouvernement français la réponse aux besoins des individus constitue un élément central d'un processus de formation tout au long de la vie, mais celle-ci ne peut se concevoir que dans un cadre de règles collectives qui l'appuient et l'organisent.

La conception française est celle d'une responsabilité collective vis à vis de la nécessité de s'adapter aux transformations des activités de travail. Cette responsabilité collective nécessite d'ajuster les dispositifs d'EFTLV, de la formation initiale à la formation continue.

La question primordiale sera de savoir quelle place donner à l'initiative individuelle dans le cadre de règles et de droits garantis collectivement.

3.2- La conception de la responsabilité partagée entre acteurs.

Elle doit être partagée mais ne peut être équivalente. A cet égard, il convient de rappeler le rôle toujours fondamental de l'Etat, en particulier dans le cadre de la formation initiale.

En matière de formation continue, la responsabilité des partenaires sociaux est essentielle pour la fixation des règles et pour ce qui concerne le financement.

En tout état de cause, la responsabilité du financement qui reposeraient majoritairement sur les individus serait perçue comme un recul. En revanche, le gouvernement français est favorable au développement de dispositifs de « co-investissement » équilibrés, qui seraient négociés par les partenaires sociaux.

4. Les thèmes insuffisamment développés

4.1 - L'accroissement de la qualité de l'offre d'éducation et de formation

Ce thème est principalement abordé dans le Mémorandum à travers la question de l'innovation pédagogique et du développement des TIC.

Elle ne peut se réduire à ces seuls aspects. Le gouvernement français est particulièrement attaché à la promotion de la qualité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Les Conclusions du Conseil européen du 24 juillet 1995 précise les démarches et actions que nous soutenons en la matière :

- favoriser les conditions d'accès à une information sur l'offre de formation adéquate,
- améliorer la qualité de l'offre de formation professionnelle,
- inciter les prestataires à améliorer la qualité de leurs services, par la formation professionnelle continue de leurs personnels et par des initiatives en la matière de recherche-développement et de diffusion des innovations dans le domaine de la qualité,

- promouvoir des méthodes et des outils permettant l'évaluation de la formation professionnelle.

4.2 - La nécessité de dispositifs spécifiques pour les populations les plus défavorisées et en risque d'exclusion sociale.

L'EFTLV doit être conçue pour tous et à tous les niveaux de qualification. Cependant les pouvoirs publics ont une responsabilité particulière vis à vis de ces publics. La prise en charge par la collectivité de la possibilité de parcours qualifiants ou re-qualifiants doit être affirmée. A cet égard, le débat sur le rôle et la responsabilité de l'individu prend de nouveau tout son sens. Les individus ne peuvent être rendus seuls responsables du maintien de leur employabilité, en particulier les publics fragilisés doivent bénéficier de mesures d'accompagnement.

5 – Les bonnes pratiques et les indicateurs

5.1- La question des bonnes pratiques

Ce rapport présente une série de « bonnes pratiques », qui illustrent des expériences innovantes développées en France.

Sur ce plan il paraît primordial que s'engage entre Etats membres un débat sur la notion de « bonnes pratiques » et sur les conditions d'un enrichissement mutuel par leurs échanges.

Une sélection de bonnes pratiques, par thème structurant et permettant une « évaluation par les pairs », comparable à celle déjà développée dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, semblerait très utile.

5-2- La question des indicateurs

Cette question est fondamentale et complexe. Des travaux sont en cours au sein de l'Union Européenne ou à l'OCDE sur les sujets éducation et formation tout au long de la vie, en particulier dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. Il conviendrait de partir des données existantes avant de développer de nouveaux programmes.

En outre, s'agissant des domaines d'éducation et de formation, ces indicateurs doivent intégrer une approche qualitative.

6. Une approche au niveau de l'Union européenne

La démarche proposée, en application de la nouvelle méthode ouverte de coordination définie par le Conseil européen de Lisbonne, reste du point de vue du gouvernement français une question à débattre, avec deux observations préalables.

En premier lieu, la dimension « éducation et la formation tout au long de la vie » apparaît comme un thème transversal présent dans un certain nombre de stratégies déjà mises en oeuvre au niveau de l'Union, qu'il s'agisse de la coordination des politiques de l'emploi ou, plus récemment, de la lutte contre l'exclusion. L'« éducation et la formation tout au long de la vie » est ainsi déjà intégrée à la stratégie européenne pour l'emploi, qui en a fait en 2001, un

objectif horizontal et y consacre directement ou indirectement trois de ces lignes directrices (LD 4, 5 et 15).

En second lieu, l'EFTLV constitue aussi un objectif stratégique auquel ont souscrit plus récemment les ministres de l'éducation de l'Union Européenne. Le rapport sur les objectifs futurs concrets des systèmes d'enseignement a ainsi été adopté au sommet européen de Stockholm en mars 2001 et devrait aboutir, au prochain conseil de printemps de Barcelone, à la mise en œuvre d'une coordination ouverte entre Etats membre, selon des modalités appropriées aux questions traitées.

Par ailleurs, l'éducation non formelle a été identifiée, dans le cadre de la préparation du Livre blanc sur les politiques de la jeunesse dans l'Union, comme un des axes structurants de la coopération dans ce domaine.

Le gouvernement français souligne l'intérêt de la réflexion suscitée par le mémorandum et la consultation qui s'en est suivie aux différents niveaux de l'Union européenne. Celle-ci apporte une contribution utile à la recherche d'outils toujours plus adaptés pour mettre en œuvre une ambition partagée par les Etats membres susceptible de créer des synergies entre dynamiques nationales et dynamiques communautaires.

Il considère toutefois que l'opportunité d'un exercice spécifique et distinct au plan européen sur l'éducation et la formation tout au long de la vie n'a pas été démontrée à l'issue de la consultation nationale. Il est par conséquent attaché à ce que les suites qui seront données au mémorandum s'inscrivent dans le cadre des orientations stratégiques déjà entérinées par les chefs d'Etat et de gouvernement au niveau des conseils européens, qu'il s'agisse de la stratégie européenne pour l'emploi ou de la mise en œuvre du rapport sur les objectif concrets futurs des systèmes d'enseignement.

Il importe donc de trouver une construction originale et adaptée. La France est prête à participer activement à un tel projet.

ANNEXES

Compte rendu du séminaire régional organisé à Lyon, le 22 juin 2001

Introduction

Un séminaire été organisé à Lyon le 22 juin de façon conjointe par la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la Délégation académique à la formation continue et le Conseil régional de la Région Rhône-Alpes. Ce séminaire a permis à plus de 150 personnes, acteurs régionaux de l'éducation et de la formation, de débattre des thématiques du Memorandum.

Le compte rendu de ce séminaire présente une synthèse des principales interventions et des résultats des débats des séances plénières et des ateliers.

1. L'organisation d'un débat européen

Le mémorandum a été élaboré par la Commission européenne au cours du deuxième semestre de l'année 2000 suite aux conseils européens de Lisbonne et de Feira et à différents travaux menés avec les Etats membres par la Direction générale Education et Culture. Ces conseils européens ont insisté tout particulièrement sur la nécessité et l'urgence de développer une stratégie globale et cohérente pour l'éducation et la formation tout au long de la vie en Europe.

La commission a souhaité organiser un débat en Europe autour de 6 messages clés. Le processus de consultation démarre en décembre 2000 à Biarritz, où le mémorandum est présenté pour la première fois.

Le plan de consultation engagé par le ministère de l'emploi et de la solidarité visait quatre grandes catégories d'acteurs : Les partenaires sociaux, les conseils régionaux, les professionnels de la formation (formateurs, responsables des ressources humaines, experts,...) et les bénéficiaires de la formation. Au terme de cette consultation trois éléments majeurs sont mis en relief par tous :

- La reconnaissance de la pluralité des voies d'apprentissage (éducation formelle, non formelle, informelle),
- La nécessité des partenariats et d'une collaboration effective entre tous,
- La nécessité de développer la motivation à se former.

D'autres thèmes ont également été évoqués mais ne font pas encore l'objet d'un consensus, comme le rôle et la place de l'individu, le partage des responsabilités entre pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les entreprises et les individus.

La suite de la consultation tend vers une synthèse élaborée durant l'été comprenant une communication avec un plan d'action et de stratégie globale.

2. Les enjeux institutionnels du mémorandum pour le ministère de l'emploi et de la solidarité.

La consultation, engagée à Biarritz par un séminaire Européen s'achève ici en région Rhône-Alpes. Ainsi la présidence française aura beaucoup œuvré pour la dimension territoriale de la formation tout au long de la vie.

Le texte de ce mémorandum dégage des enjeux institutionnels nationaux immédiats. La Commission ouvre des pistes qui rejoignent les nôtres :

- Réaffirmation d'un objectif démocratique : un accès individuel pour tous à la formation tout au long de la vie.
- Continuum des apprentissages et donc validation des acquis de l'expérience comme le veut le texte récemment voté. La cohérence entre les différents savoirs reste à organiser. Cette idée rejoint la nécessaire continuité entre formation initiale et formation continue.
- Une nouvelle conception en matière d'information et d'orientation.

Quelques interrogations demeurent cependant, elles se fondent sur certaines ambiguïtés du texte.

La formation tout au long de la vie est une réponse à une exigence accrue de mobilité des travailleurs. L'interprétation qu'on peut en faire est variable selon les pays. Ainsi certains pays voient dans la formation une contrepartie de l'employabilité. En France, nous voyons une réponse à la transformation des activités du travail qui appellent de nouvelles formes collectives de régulation et d'intégration. A ce titre, la lecture du mémorandum autorise une vision qui ferait des individus les seuls responsables de leur "employabilité", les pouvoirs publics ayant à leur charge de mettre à disposition des moyens.

Notre conception est celle d'une responsabilité collective vis à vis de cette forme de régulation. Le débat peut hésiter entre le "chacun pour soi" et des parcours diversifiés encadrés collectivement. Tel est d'ailleurs l'un des sujets actuellement débattu entre les partenaires sociaux. Il continue cependant à y avoir des régulations collectives, par exemple l'accès individualisé à la formation est encadré par des règles. Le compte épargne formation doit sur ce plan s'entourer de règles collectives. Les partenaires sociaux discutent aussi de "qui va payer quoi", sujet sur lequel le mémorandum est silencieux. La responsabilité individuelle de financer sa formation serait un recul.

Il en va de même en ce qui concerne la validation. Si nous ne voulons pas donner un caractère éphémère aux titres et diplômes délivrés par la VAE, il faut les faire exister dans un espace organisé tel que l'a choisi la loi (répertoire national).

Soit, on va vers une logique de validation des compétences locales éphémères, ou on choisit de construire des repères collectifs où l'on fait reconnaître ses acquis plus largement.

Nous ne pouvons donc pas échapper à une lecture critique de nos pratiques et des propositions du mémorandum. Nos réactions sont attendues en Europe :

Quelle répartition de l'effort collectif supplémentaire ? vers qui ? En formation initiale ou en formation continue ? Ne faut-il pas développer un accès plus tardif à la formation ?

L'intérêt du mémorandum est aussi de poser des questions dans des termes différents.

3. Les orientations régionales du Ministère de l'Education Nationale.

Pour l'Education Nationale le message du mémorandum entre en résonance avec son cœur de métier au moins en ce qui concerne l'éducation formelle. Ce terme comme ceux de formation non formelle ou informelle sont peu satisfaisants.

La lecture du mémorandum est un appel aux Etats pour qu'ils passent du discours à l'action. Il faut un large espace d'initiative. Les académies et les universités ne sont pas restées inactives. On assiste à une sérieuse prise de conscience. Les universités font désormais appel au partenariat avec le monde économique: 20 licences professionnelles ont été créées l'an dernier pour un public qui mixte formation initiale et formation continue.

Nous sommes convaincus que la concertation avec les collectivités territoriales et les partenaires sociaux nous a fait progresser sur la voie de l'Education et la Formation tout au

long de la vie. Ainsi une convention vient d'être signée pour créer un pôle régional pour l'orientation scolaire et professionnelle, avec Mme Péry, Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, et la région Rhône-Alpes.

Enfin les académies de Lyon et Grenoble cherchent à faire jouer un rôle accru aux établissements scolaires dans le développement local. Quelles sont les conditions à remplir ?

L'établissement scolaire doit offrir des formations adaptées à la diversité des publics, au contexte socio-économique local et à son évolution prévisible. Cette offre doit concerner aussi la formation continue comme le cas se présente dans les lycées des métiers.

Cette intégration différenciée de la formation initiale et de la formation continue se présente déjà dans le domaine textile où la profession doit à la fois faire face à des besoins nouveaux de recrutement de jeunes qualifiés et à la formation d'un personnel déjà en place. Roanne, Lyon et bientôt Tarare expérimentent cette nouvelle formule en accord avec la profession.

D'autres secteur comme la plasturgie et le BTP ont déjà déclaré leur intérêt pour cette formule que nous entendons développer, ce qui nécessite un travail de conception et d'ingénierie important.

4 . Les objectifs du mémorandum et la politique du Conseil Régional

L'approche globale de l'éducation et de la formation souhaitée par le mémorandum trouve un écho favorable auprès du conseil régional. Cette approche globale fait l'objet dans la région d'une concertation permanente entre les services de l'Etat (Education nationale et service public de l'emploi), les partenaires sociaux et le conseil régional.

L'objectif de la région est de concentrer ses efforts sur le niveau local. La formation est un des principaux leviers pour le développement économique. Nous considérons cependant avec une égale importance: le développement économique (les besoins des entreprises en personnel qualifié) et l'importance de la place du travail dans la vie de chacun (les objectifs d'épanouissement personnel).

Notre pays est marqué, comme vous le savez, par une tradition très centraliste. Dans ce contexte la région doit concentrer ses efforts au plan local. Ses compétences en matière d'aménagement du territoire et de formation tant initiale que continue se déclinent donc au plan local avec l'ensemble des partenaires compétents.

L'approche trop exclusive par la structuration de l'offre de formation se heurte aujourd'hui à d'importantes limites. Que penser en effet des déficits de main d'œuvre ou des difficultés de recrutement de certaines entreprises concomitants à un sous emploi latent ?

La solution passe donc par des voies nouvelles issues de la conjugaison des efforts de tous pour améliorer la relation entre l'emploi et la formation. La formation professionnelle n'est pas une potion magique contre l'échec scolaire. Cette démarche doit commencer très tôt – dès le collège – et se poursuivre tout au long de la vie.

Mais chacun ayant défini son découpage territorial nous nous heurtons dans une démarche d'unité d'action à un manque d'unité de lieu.

. Nous avons retenu quatre pistes pour l'action :

- S'organiser au niveau local
- Mettre en œuvre un système d'animation régional
- Faciliter l'accès à l'information par les TIC

- Placer les métiers au cœur de l'information.

Telle est l'ambition du Pôle Rhône Alpes de l'Orientation (P.R.A.O) piloté en partenariat entre l'Etat, les partenaires sociaux et la Région. Ce pôle regroupera :

- l'observatoire régional de l'emploi et de la formation
- le centre de ressource chargé de diffuser l'information sur la formation (compétence étendue à la formation initiale)
- la cellule d'animation du réseau des missions locales
- l'organisme chargé d'organiser le " mondial des métiers ".

En ce qui concerne les TIC, augmenter la masse d'information n'est pas une fin en soi, encore faut-il que l'information soit exploitable et utilisable pour tous. Il faut rester vigilant afin que la formation ne devienne pas un marché et le savoir une marchandise.

Nous devons utiliser les possibilités offertes par les TIC pour renforcer une logique de service qui va de la réflexion et du diagnostic jusqu'à la prescription et à l'accompagnement. Pour faciliter les mouvements entre formation et emploi, l'important est d'organiser un service spécifique avec les moyens qui existent déjà et non pas de générer une offre de formation encore plus abondante. Les NTIC devraient favoriser le travail en réseau. Mais ce dernier ne pourra voir le jour sans une véritable concertation entre tous les acteurs. Enfin, il faut placer le métier au cœur de la formation. En effet, la formation n'est pas un bien de consommation, mais un moyen au service d'un but professionnel. Elle doit être pensée et choisie en fonction d'une perspective d'emploi. Pour éviter le piège de la formation pour la formation, nous avons choisi de mettre le métier en exergue. Il ne s'agit pas de s'enfermer dans les seules activités manuelles. Même si le choix de ce mot participe de la volonté de leur redonner toute leur dignité, le mot métier est porteur de connotations positives : l'exigence d'un travail bien fait, d'un professionnalisme, d'une compétence approfondie, d'un savoir-faire. Cet éloge du métier rappelle que si la réussite professionnelle est souvent une condition de la réussite de sa vie, elle n'en est pas la condition suffisante. En tant que région, il est de notre devoir de lui accorder une place primordiale. Nous devons agir dans le sens d'un développement personnel de chacun. L'ouverture culturelle, l'éducation sportive, civique, doivent devenir réellement plus accessible à tous. C'est dans cette vision que doit s'inscrire notre action d'orientation, et pas uniquement la promotion du savoir pour le savoir.

Afin d'éviter toute transgression de la liberté de chacun, il faut conserver l'esprit de concertation. Cette exigence reste un gage de réussite. Imaginons Rhône-Alpes en 2020, comme un espace de développement personnel et de générosité. Cultivons la haute qualité et faisons de ce slogan adopté par Rhône alpes 2001 un engagement pour l'avenir : nous aurons gagné le pari quand tous nos territoires seront devenus réellement intelligents.

I - L'individu et la formation tout au long de la vie

Deux messages clefs du mémorandum renvoient à cette problématique du rapport de l'individu à la formation, en termes d'accès à la formation, en termes d'individualisation et d'accompagnement de l'individu dans le processus de formation et en termes de motivation à la formation ou d'appétence à se former.

. **De nouvelles compétences pour tous** : Garantir un accès universel et permanent à l'éducation et la formation afin de permettre l'acquisition et le renouvellement des compétences nécessaires à une participation soutenue à la société de la connaissance.

. **Un investissement accru dans les ressources humaines** : Parvenir à un accroissement visible de l'investissement dans les ressources humaines afin de placer la priorité sur l'atout majeur de l'Europe et sa population.

1. Le postulat du “ petit citoyen salarié infatigable ”.

Le mémorandum semble se référer à un idéal type du « petit citoyen salarié infatigable. Or, en France, 28 % des français partent en formation. Parmi cette population 50 % sont diplômés et 10% sans diplômes. Ainsi peut-on dire que la formation va à la formation. Pour que ce salarié puisse se guider, « il faut mettre dans son sac à dos une carte et une boussole ». Autrement dit, la guidance devient essentielle.

2. Un continuum formation initiale- formation continue.

Comment construire un continuum de formation en mettant l'individu au centre du système de formation et en l'accompagnant dans sa démarche ? L'arbitrage français entre les moyens financiers accordés à la formation initiale et ceux accordés à la formation continue est clair, la politique en la matière a été de privilégier les moyens octroyés au système de formation initiale. Le mémorandum dans son deuxième message clé rend compte de l'investissement nécessaire en ressources humaines pour aller vers des pratiques de masse d'accès à la formation. Cependant la question des moyens affectés à ce continuum n'apparaît pas dans le mémorandum.

3. La question de l'appétence et de la validation

Une meilleure lisibilité du marché du travail ou de la carrière professionnelle permettrait à l'individu de se projeter dans l'avenir et de trouver les leviers de l'appétence à se former. La validation fait partie du système de repères, dans celui de la formation, et dans l'espace du marché du travail. Il faut mettre en place des validations qui aient valeur dans ces deux espaces.

L'accès en formation reste, aujourd'hui en France, très inégalitaire entre diplômés de l'enseignement secondaire ou supérieur et non diplômés. Ce sont ceux qui ont eu accès à plus de formation initiale et de formation continue qui expriment le plus de besoins de formation.

Le mémorandum insiste d'une part sur l'existence d'une offre et d'autre part sur les besoins de l'individu.. Le reproche que l'on peut lui faire est de ne pas assez prendre en compte la nécessité de construire des instances de régulations intermédiaires entre ces deux pôles.

Dans la vision à la française de la formation, le salarié n'est pas un individu « isolé ». Il s'inscrit dans un territoire, dans une entreprise. Il faut donc qu'une relation de proximité de 1^{er} niveau l'accompagne dans ce processus de formation tout au long de la vie. Enfin les dispositifs de reconnaissance et de validation des acquis de la formation doivent être articulés avec les modes de construction des carrières professionnelles.

4. L'individualisation de la formation

Il faut interroger le rapport entre la dimension individualisée et la dimension collective de formation. Quelle est la place donnée à l'individualisation de la formation, en terme d'accès à l'offre de formation ? Comment favoriser l'appétence de l'individu à se former? Comment construire une appétence des moins qualifiés ? Comment faire émerger une demande ? Les établissements scolaires peuvent devenir des pôles de formation tout au long de la vie ouverts également aux adultes, dans le cadre d'un aménagement du territoire bien compris.

La personnalisation de la formation doit être accentuée et tournée vers le parcours des individus. L'appétence se construit aussi par rapport à une appartenance professionnelle et une appartenance sociale.

Qu'il s'agisse de l'accès à la formation ou de la construction de l'offre, une double question se pose : Comment arriver à construire un dispositif susceptible de motiver l'entreprise au sens large et l'individu ?

Pour tout offreur de formation, la première question est de savoir comment développer une appétence et une motivation à se former, aussi bien chez les individus en général, que chez les publics les moins qualifiés. Il n'y a pas de spontanéisme de la demande, c'est à dire une demande de formation qui s'exprimerait naturellement.

II - La construction de l'offre de formation

Cette dimension renvoie à deux messages clé du mémorandum :

- . **L'innovation dans l'éducation et la formation** : Elaborer des méthodes efficaces d'enseignement et d'apprentissage pour une offre ininterrompue d'éducation et de formation tout au long de la vie et dans tous les domaines de la vie.
- . **Une nouvelle conception de l'orientation** : Veiller à ce que tout un chacun ait facilement accès à une information et des conseils de qualité sur l'offre de formation dans toute l'Europe, tout au long de la vie.

Cette réflexion sur la construction de l'offre de formation s'est construite autour de trois axes de fond :

- Place et rôle de l'individu dans la construction de la formation
- L'intégration du rapport au temps, dans le processus de formation tout au long de la vie,
- La diversité des actions et la complexité des dispositifs.

Trois exigences pratiques semblent répondre aux exigences politiques :

- Les conditions d'accès à la formation
- Comment construire une offre de formation plus personnalisée et progressive,
- Etablir les liens et les moyens de la concertation des acteurs au niveau du territoire.

1. Une trop grande atomisation de l'offre de formation

On peut regretter une trop grande atomisation de l'offre de formation. En effet, la difficulté reste de diversifier les réponses de proximité avec des structures qui sont cloisonnées par les publics, par les niveaux de formation et par les différents types de financement. On assiste également à une grande atomisation dans la gestion des entrées dans le système de formation. La difficulté réside dans le fait de diversifier les réponses de proximité avec des structures souvent cloisonnées. Malgré les expériences innovantes qui existent dans le champs de la formation, plus on descend sur le terrain, moins on arrive à résoudre cette fragmentation, qui devient véritablement problématique, notamment par rapport à la gestion des flux. En effet, chaque dispositif ne peut pas présenter une gamme de réponses assez large, faute de flux importants. Aujourd'hui si l'on veut construire un espace régional d'organisation de la formation tout au long de la vie, il faut réfléchir à la façon dont on « re-globalise » ou à la manière dont on reconstruit une offre sur un territoire. Si l'appareil de formation reste seul face à cet enjeu de diffusion des savoirs, il ne pourra répondre aux enjeux de demain. Les

employeurs, les salariés et les partenaires sociaux doivent être partie prenante de cette démarche de concertation.

Dans l'ensemble des fonctions périphériques (tels l'accompagnement, le suivi, l'orientation et la validation), la fragmentation de l'appareil de formation continue ne facilite pas l'organisation de l'ensemble des fonctions transverses qui devraient être « multi- publics et multi- dispositifs ». Si chaque dispositif doit construire son propre système d'orientation et de validation, de suivi et d'accompagnement, la déperdition sera importante. Il faut, là encore, réfléchir à la transversalité des fonctions périphériques.

2 – L’offre de formation se construit sur des partenariats locaux

L’animation du territoire devient un enjeu majeur. Pour cela, il convient d’identifier clairement un registre politique : Etat, partenaires sociaux, région.

Aussi, avancer dans la définition d’un principe de subsidiarité et accorder une plus grande latitude au territoire dans la construction d’un partenariat visant l’élaboration d’un diagnostic partagé, apparaît comme étant la première étape. Construire une réponse régionale au mémorandum, c’est aussi modifier la logique des acteurs et positionner l’individu au centre des préoccupations. Cette nécessité de rendre l’individu acteur de son évolution professionnelle interroge aussi le rapport au temps, c’est à dire la nécessité de réactivité de l’offre et des moyens mis en commun sur le territoire. Cette mise en réseau des acteurs doit s’intégrer dans une logique de territoire et de trajectoire professionnelle en concertation avec tous.

Il ne paraît pas, enfin, souhaitable d’isoler l’approche formation-emploi sur un territoire mais d’intégrer celle-ci dans une réflexion plus globale, prenant en compte des dimensions du développement et articulerait des temps de formation, des temps sociaux et des temps de travail.

3. Le rapport entre l’offre et la demande de formation

. L’enjeu du débat actuel sur le financement de la formation, dans une perspective de progrès social, est de trouver le bon équilibre dans la répartition des financements. La part de l’individu, sous quelque forme que ce soit, doit faire en outre l’objet de toutes les attentions. Ces questions font écho aux trois thèmes, le rapport individu-collectif, le rapport offre de formation-demande et le rapport financement privé-public. L’efficacité passe par une co-construction de l’offre.

III – La coordination des acteurs de la formation

Comment les entreprises, le système d'éducation et de formation, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics locaux (Etat, collectivités locales) peuvent-ils s'organiser pour améliorer la relation formation-emploi ?

Quel dialogue et quelle complémentarité rechercher entre organismes de formation, quel que soit leur statut ou leur vocation ?

La problématique de la coordination des acteurs de la formation renvoie ici à la construction de la notion de territoire, espace pertinent et cohérent de mise en synergie des différents acteurs nationaux, régionaux et locaux de la formation. Cette question renvoie au sixième message clé du mémorandum :

. Rapprocher l'éducation et la formation du niveau local : Organiser l'éducation et la formation tout au long de la vie aussi près que possible des apprenants, dans leur communauté, et si nécessaire, au sein de structures exploitant les TIC.

1. la construction de la notion de territoire.

La question posée demeure celle de la manière de rassembler des acteurs privés et publics capables de s'organiser au niveau du territoire afin d'optimiser la relation formation - emploi. Le local apparaît être l'espace de la régulation intermédiaire. Le partenariat territorial n'est pas aisément à construire, il renvoie aussi à des tensions et à des conflits d'intérêt entre les acteurs. Le mémorandum notamment n'aborde pas clairement le rôle des entreprises dans les actions de formation.

2. Pertinence de l'espace local

Le territoire est un lieu d'écoute, au plus près des besoins et des attentes . Il constitue un pôle d'animation et de sollicitation des énergies propres à chaque projet. C'est un lieu d'expression de la démocratie. Il permet aux structures d'agir conjointement, sans que les institutions se substituent aux acteurs.

Les établissements scolaires, présents sur tout le territoire sont un lieu possible de fédération des énergies et des volontés pour traiter préventivement les problèmes, notamment ceux d'insertion. Cela s'intègre dans une logique d'adaptation du service public, d'ouverture au territoire et de développement de compétences telles que l'accueil et l'orientation.

La question de la « bonne maille » pour l'aire géographique d'un territoire dépend de la nature du problème traité. L'échelle pertinente du maillage territorial est aussi celle qui permet la prise en compte de la dimension économique. De nouveaux outils sont à inventer pour dépasser les obstacles liés aux écarts organisationnels. Ces obstacles sont multiples: logique de branches différente des logiques de territoires , échelon de représentativité des partenaires sociaux , diversité de niveau de décision entre l'Etat et la région, etc...

Le cas des zones transfrontalières (France-Italie-Suisse, par exemple) offre un bon exemple de partenariats territoriaux à construire, dépassant les politiques nationales et se souciant d'harmoniser les besoins en formation et en emploi de part et d'autre des frontières.

Le territoire devient ainsi lieu de complémentarité entre les échelons de décisions et les niveaux opérationnels, où la spécificité de chacun doit être respectée, pour garantir une réelle efficacité des partenariats.

4. Passer d'une logique de guichet à une logique de projet.

Comment se construit un partenariat? Comment fonctionne une logique de concertation territoriale? Quelle place et quel impact pour la formation. Une politique territoriale suppose un projet commun, reposant sur une solidarité spatiale, économique et sociale et une volonté politique de la conduire. Le volet emploi/formation constitue un champ de la réflexion mais ne saurait être le seul. En regard de cette volonté, le mémorandum met l'accent sur une responsabilisation au plus près de l'usager ou du niveau local.

Le multi partenariat territorial n'est pas simple à construire. Il ne saurait se résumer à un partage « des parts de gâteau » mais bien à la régulation des conflits d'intérêts. le contenu de ce projet définit à la fois le champ territorial et le type de partenaires utiles à sa réalisation.

Restitution des ateliers

Atelier n°1 – “ Comment faciliter l'accès à la formation ? ”

L'intitulé de cet atelier, en appelle au recensement des obstacles à la formation, et au moyen de les réduire : TIC, VAE, etc., sont autant de nouveaux outils susceptibles de développer l'envie de se former. Mais il est un autre moyen plus sûr, plus logique, de développer cette fameuse appétence tant recherchée chez l'individu : construire une offre de formation principalement centrée sur la demande.

“ Mettre l'individu au centre du système ”. La problématique n'est pas nouvelle, mais elle fait trop souvent encore l'objet de discours incantatoires. L'ambition de cet atelier était d'analyser, à travers 5 mots clés, 3 expériences conduites dans la région afin de se rendre compte du chemin parcouru ou engagé dans cette direction.

Les 5 mots clés sont proposés comme autant de pistes de réflexion. Ce sont, en outre, les principaux thèmes à débattre du Memorandum :

- **Le lieu**, le territoire : La pertinence du « local » étant un des six messages du Memorandum, il s'agit de réfléchir à l'articulation entre les acteurs locaux.
- **Le temps** : le temps que l'employeur met au service de l'employé pour se former, le temps que l'employé consacre à sa formation, le temps propice à la formation pour les publics les plus en difficulté, etc.
- **Le coût**, question centrale de la formation : à qui profite la formation ? “ Qui paye ? ”
- **Le contenu** et le vecteur du contenu : quelles nouvelles compétences ? A travers quels moyens (TIC, etc.) ?
- **La validation** : la certification est devenue une condition de toute action de formation. Comment la généraliser et la simplifier ? (Acquis professionnels / acquis de l'expérience).

1 . Expérience n°1 : Le certificat de capacité en anglais pour faciliter l'accès aux emplois saisonniers en Tarentaise.

Ghislaine CHEDAL-ANGLAID, directrice d l'OPCAREG

Après les Jeux Olympiques d'hiver d'Albertville, les structures d'accueil touristique en vallée de Tarentaise ont fait part d'une forte demande de formation en anglais. Dans cette Région, qui embauche 21 000 personnes en emploi saisonnier chaque année, 60 % de la clientèle est étrangère.

Le public prioritaire a été défini par le Conseil régional, il se compose de demandeurs d'emploi et de saisonniers, de niveau V : environ 600 par an. Leur repérage s'effectue par l'ANPE et les Missions locales (par des parcours, des projets individuels ou des besoins de compétence)

La rédaction du cahier des charges a largement pris en compte, par un diagnostic précis, les besoins des professionnels : 2 organismes de formation ont travaillé en commun. La (petite) compétition économique qui en résultait a accru la performance globale du projet tout en conservant l'homogénéité des actions.

Les actions de formation se déroulent en automne, juste avant la saison. Elles sont modulaires. C'est l'Etat et la Région qui les financent.

La validation se fait par objectifs. Elle se déroule en fin de formation (novembre) : un jury local, composé de professionnels, et présidé par le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apprécie, au travers de sketches et de mises en situation, la maîtrise orale de l'anglais. Cette évaluation normative se déroule sur une journée.

Les atouts de cette formation : Il s'agit d'un véritable passeport pour l'emploi, dans cette région, puisque 95 % des formés accèdent à l'emploi. Elle est fortement reconnue par les professionnels qui s'y sont largement impliqués (demande de formation, présence des syndicats au jury, etc.).

Les limites de cette formation : Elle n'a pas de reconnaissance nationale ; L'évaluation des compétences transversales (accueil, savoir-être, etc.) est absente ; Elle n'est qu'une réponse partielle aux besoins ; Les saisonniers n'ont pas le temps de se former en entreprise.

Il faut trouver une solution pour valider un temps de pratique professionnelle. Pour cela, il faut réussir à mobiliser la main-d'œuvre saisonnière à la fin de la saison, au moment même où elle s'éparpille dans toute la France. Cette main d'œuvre est difficilement mobilisable dans le temps. Or le paradoxe est que, justement, de par cette grande mobilité qui les caractérise, les saisonniers auraient beaucoup à gagner d'une validation nationale de leurs formations.

A défaut, l'importance d'une validation institutionnelle a été soulignée : la présence du DDTEFP lors de la validation locale est une bonne chose.

C'est donc la question de la transférabilité de « la preuve » des compétences qui a retenu l'attention, dans cette première expérience. La conclusion, en guise d'intervention viendra de Vincent Merle, directeur de cabinet de Mme Nicole Perry, Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle : Les certifications classiques apprécient un niveau de formation en dehors de tout contexte professionnel particulier. Il est nécessaire, pour ce type de formation, de mettre en place une validation des compétences transversales (l'anglais dans l'accueil touristique pour cet exemple) Il faut donc désormais s'attacher à construire des certifications nationales pouvant s'adapter à des contextes locaux en essayant de faire évoluer l'existant par rapport à certaines problématiques dans d'autres régions.

2 - Expérience n°2 : Alternance de missions d'intérim et de formation pour bénéficiaires du RMI

Yves VANEL, Conseil Général de la Loire, Denis LULLIER, directeur du FAF Travail Temporaire.

Dans le département de la Loire, le chômage a baissé de 15,6 % entre 1998 et 2001. L'effort devait être consenti, pour le Conseil général, sur les personnes les plus en difficulté : les chômeurs de longue durée. Cette population ne bénéficie pas de la reprise économique et se caractérise par le fait qu'elle ne veut plus aller en formation longue. La réponse proposée était

de passer par un partenariat avec l'intérim. Il y a 1000 entreprises de travail temporaire dans le département, dont 200 d'intérim d'insertion. Un partenariat s'est donc construit entre le Conseil général et le FAFTT (OPCA des entreprises de travail temporaire). Les bénéficiaires du RMI ont été définis comme public cible. Ils se verront proposés des formations courtes, en réponse à des situations rencontrées au cours de missions de travail

La formation est mêlée à des missions de travail. Il est important de commencer par une mission, même très courte, dans laquelle l'intérimaire prendra conscience des limites de ses compétences. A partir de là, une courte période de formation lui est proposée. Pendant cette formation, sa rémunération est maintenue, en tant que salarié de l'entreprise d'intérim.

Les bénéficiaires de ce projet reprennent progressivement confiance en eux.

L'intérêt d'un tel partenariat (Conseil général – FAFTT) est simple :

- Les entreprises d'intérim connaissent bien les publics en difficulté, mais leur budget annuel de formation est très limité (30 000 FF en moyenne par agence) pour répondre à des besoins qu'en outre elles peuvent détecter,
- Le Conseil général n'a pas de compétence en matière de formation professionnelle, mais il peut financer un tel projet (75 % des coûts pédagogiques),
- Le FAFTT, en tant qu'OPCA, joue le rôle d'interface entre les agences et le Conseil général.

C'est une formation basée sur la capitalisation des expériences et centrée sur l'emploi.

Une des principales difficultés est la validation de l'expérience. D'autant plus que les temps de mission sont assez courts. Pourtant, sans parler de validation, la généralisation du processus de capitalisation de l'expérience, grâce au "portefeuille de compétences", s'avèrera très utile pour ce genre de public. Pour l'instant, chaque entreprise de travail temporaire possède sa propre technique de capitalisation (fiches missions, entretiens, etc.). L'individu est constructeur de son portefeuille et c'est peut-être sur les bases de la combinaison d'une validation locale et d'une bonne capitalisation de l'expérience que la VAP va se construire.

L'importance est mise, dans ce dispositif, sur l'accueil du public, au sein des agences d'intérim, notamment celles d'insertion, où la définition des compétences de l'individu est particulièrement difficile.

En terme d'insertion, le travail en intérim s'avère performant, car il fait bénéficier à l'intérimaire d'un véritable contrat de travail et, donc, pendant la formation, du statut de salarié en formation.

Sur le thème de l'appétence et de la motivation, même s'il a été noté un lien relatif avec le statut offert au bénéficiaire, le débat s'est recentré sur la dimension "tout au long de la vie" : Tout le monde n'a pas forcément envie d'une vie jalonnée de formation tous les ans. Une telle mobilité peut être rejetée par les individus. Des efforts pourraient être consentis afin de redonner de la perspective dans l'évolution des carrières : reconstruire de la lisibilité par rapport à la promotion professionnelle.

Il faut sans cesse s'attacher à prendre en compte les aspirations des individus au-delà du champ des compétences purement professionnelles, dans une sphère plus large, celle du développement social.

3 . Expérience n°3 : Les contrats de mixité au service de la formation des femmes peu qualifiées

Katherine RAVANAT, Délégation aux droits de la femme de l'Ain.

Le contrat pour la mixité des emplois est un appui à l'embauche des femmes, mis en place en 1987. Son objectif est de faciliter l'embauche, la mutation ou la promotion des femmes dans les emplois ou les métiers de l'entreprise où elles sont peu représentées. L'aide au financement des projets par l'Etat s'élève à 50 % des coûts pédagogiques, 50 % des coûts de structure (aménagement des postes et / ou des locaux) et 30 % du coût des rémunérations pendant la période de formation.

Cette expérience s'est beaucoup développée dans la " plastic valley " (les entreprises de plasturgie dans le bassin d'Oyonnax). Dans l'Ain, la baisse relative du chômage cache une autre réalité : 58 % des demandeurs d'emplois sont des femmes.

Une première expérience a été exposée : Dans les entreprises de plasturgie, où on fabrique des pièces très diverses et où les techniques de production sont très particulières, les femmes occupent le plus souvent des postes d'opératrices. Quand il a fallu repenser les techniques de travail et transformer les ateliers en îlot de production, les chefs de poste étaient débordés. Il fallait former des animateurs et des animatrices d'îlots (un îlot gère presque toute la fabrication d'une pièce : production – commandes – formation – qualité client – évaluation). En 2000, 6 femmes et 6 hommes sont sélectionnés parmi des candidatures volontaires. Ils bénéficient d'un plan de formation de 80 heures tout au long desquelles l'évaluation se fait. Au terme de cette formation, les femmes deviennent animatrices d'îlots. Dès les premières évaluations, on remarque une hausse de la production, une meilleure satisfaction clients et une véritable qualification des femmes.

Une seconde expérience a pris place dans une entreprise de flaconnage qui menaçait de licenciement ses ouvriers les moins qualifiés (essentiellement des femmes) sous les contraintes des draconiennes normes ISO, des exigences des grandes marques de cosmétiques, les uniques clients, et de la concurrence étrangère de plus en plus féroce. L'objectif était de faire évoluer le personnel féminin vers des formations qualifiantes spécifiques. La formation s'est déroulée sur le poste de travail pour la pratique, et avec le directeur qualité pour la théorie. Un appui au financement (en plus de la mesure contrat de mixité) a été apporté par le FSE (objectif 4). Ce projet visait plus la qualification des femmes que l'embauche. Dès les premières évaluations de la mesure, on pouvait noter une amélioration des postes, tant dans la productivité que dans l'ambiance entre ouvriers. Il semblerait que les femmes, tout du moins la mixité, dans le milieu industriel culturellement masculin, apportent une certaine régulation sociale.

Dans ces mesures, on remarque un début de réponse à la construction d'un plan de carrière : Les ouvrières qui le désiraient, pouvaient bénéficier d'une formation solide (surtout dans un domaine très technique et très exigeant : la qualité), qui se révélait être, après coup, un formidable ascenseur professionnel, donc social.

Ici, la qualification est très importante, c'est l'objectif de la mesure. Une qualification pour une mobilité de poste dans l'entreprise. Cette dernière a d'ailleurs pleinement joué ses rôles de formateur et de lieu de formation.

Afin de recentrer le débat, une simple question a été posée : qu'entend-on par éducation et formation tout au long de la vie (EFTLV) ? Et d'autres viennent immédiatement : y a-t-il des

espaces possibles pour permettre à l'individu de faire des choix d'évolution ? Comment faire en sorte que les adaptations à des situations particulières fassent partie d'un parcours tout au long de la vie ?

Il apparaît clairement que, désireux de mettre l'individu au centre du système, mais également soucieux d'accroître la lisibilité de l'offre et de répondre aux exigences économiques, les acteurs de la formation voient l'éducation et la formation tout au long de la vie, comme la conciliation d'une adaptation à des situations de travail très locales avec une réponse à une demande d'éducation, via un projet personnel.

Le problème du financement, et celui de la responsabilité des différents acteurs concernés a été soulevé. En effet, entre une formation à l'initiative unique de l'employeur (que ce dernier finance en totalité) et une formation que l'individu souhaite suivre et financer grâce à un "compte formation", il existe une large zone de rentabilité partagée entre ces deux acteurs, qui doit nécessairement se traduire, en terme de financement, par une zone de co-investissement. Aucune réponse unique n'a pu être apportée, puisque ce sujet est au cœur des débats actuels entre les partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation sur la formation professionnelle.

Par ailleurs et de manière générale, il apparaît nécessaire de rendre l'individu acteur de son évolution professionnelle. Une réponse se trouve peut-être dans une contractualisation directe entre l'individu et l'entreprise, favorisant l'implication, la motivation et constituant des perspectives concrètes d'emploi. A cet égard, le statut de salarié favorise indéniablement la réussite. Une meilleure lisibilité de l'offre, et, en amont, donner de l'importance à une orientation s'appuyant sur la motivation sont apparus nécessaires. Il faut également développer cette motivation et l'appétence des individus à se former. Enfin, il apparaît primordial de proposer des formations qualifiantes et donc opérer un réel effort sur l'évaluation et la validation. Les bilans de compétences professionnelles semblent être en particulier des outils à promouvoir.

De plus, il devient urgent d'aménager la formation aux contraintes géographiques et temporelles. Le recours aux TIC peut répondre à cet impératif, pour un type de population et de formation, mais il convient de mettre en garde contre toute dérive d'utilisation de cet outil. Ce moyen d'apprentissage nécessite, comme pour toute formation et peut-être un peu plus encore, un accompagnement et un encadrement.

Enfin il a été souligné qu'il était désormais indispensable de réfléchir en terme de logique de territoire. Celle-ci doit comprendre une véritable concertation et une mise en réseau des acteurs de ce même territoire, une mise en commun des moyens disponibles, et une vision globale de toutes les problématiques qu'engendrent l'éducation et la formation tout au long de la vie. Cette vision doit dépasser la seule implication de tous les acteurs de la formation, elle doit englober les problèmes de mobilité, logement, transport, liaisons entre les bassins économiques régionaux.

Synthèse de l'atelier 2

ATELIER 2 : Quels impacts sur l'offre de formation ?

L'atelier 2 a abordé au travers de la présentation de trois expériences originales les éléments de l'évolution relevés ces 10 dernières années dans le domaine de la construction de l'offre de formation. 4 grandes dimensions constitutives de cette évolution ont été ainsi analysées : l'individualisation et la personnalisation de la formation, le recours aux TIC, la coordination entre les acteurs du bassin d'emploi et les rapports entre prescripteur et financeur.

Cet atelier a proposé différentes entrées pour aborder la question de la formation tout au long de la vie et ses impacts sur l'offre de formation :

-un dispositif pédagogique où se pratique une alternance de la formation entre entreprise et organismes de formation. A l'intérieur de ce processus viennent se greffer des temps d'apprentissage gérés de manière autonome et personnalisé par l'apprenant.

- un dispositif organisationnel au sein duquel on assiste à une volonté de personnalisation des parcours de formation. Les « 3 unités » sont mises à mal ici, puisqu'il n'y a plus au sein de ce dispositif de formation, d'unité de temps, d'unité de lieu ou d'unité d'action. En effet, chaque stagiaire construit individuellement son accès à la formation, et ses périodes de travail,

- un dispositif institutionnel, animé par la Région, qui vise à construire un parcours d'évolution de la personne. Len s'appuyant sur la concertation des acteurs du territoire et sur une démarche qualité en matière de formation.

Expérience n°1 : “ Réseaux des ateliers de pédagogie personnalisée (APP) : Formation ouvertes de proximité pour demandeurs d'emplois et salariés.

Présentation Pierre BROCHIER, coordinateur du centre de Ressources des Ateliers de Pédagogie Personnalisée.

Il s'agit d'un dispositif mis en place par le Ministère de l'Emploi dès 1985 avec un cahier des charges modifié au 1^{er} janvier 1994, pour assurer des formations en enseignement général et de la technologie de base. L'APP est une formation ouverte et contractualisée. L'apprenant est placé au cœur du dispositif et devient nécessairement acteur de sa formation ; ce qui lui permet de développer fortement son autonomie.

Un positionnement préalable est fait en fonction des antécédents de formation initiale et continue, du passé professionnel, et des objectifs du demandeur de formation. . La formation proposée est donc ciblée sur des objectifs précis, dans une perspective de promotion sociale et professionnelle. Elle est individualisée, adaptée au rythme d'apprentissage de chaque apprenants, et personnalisée en fonction de ses disponibilités. Elle est fondée sur l'auto-formation assistée et elle utilise des outils variés, traditionnels et multimédia.

Les APP sont répartis territorialement de façon inégale mais ils restent le premier organisme de formation de proximité en France. Ils sont souvent rattachés à un bassin d'emploi.

L'idée de formation tout au long de la vie apparaît comme un impératif social pour les individus et un impératif économique pour les entreprises. Le réseau des APP s'inscrit dans cette démarche, en prenant en compte les besoins des individus et en développant un axe d'amélioration de l'offre de formation.

Ce dispositif favorise l'accès à une offre de formation, ouvre un choix pour l'individu et relie organismes et institutions en créant des réseaux sur le territoire. Les APP proposent aux individus un contrat comprenant des objectifs négociés.

Les APP constituent une réponse à la spécificité des territoires qui appelle une coordination des acteurs locaux, de l'ingénierie de formation, « l'ancrage » des offres de formation, et une réponse ciblée à la demande.

On recense en région Rhône-Alpes 59 implantations et antennes APP.

Les principaux partenaires associés à ce projet sont l'ANPE, collectivités territoriales, CNED, OPCA, réseau régional de formation à distance.

32 % des individus passés par les APP trouvent un emploi (soit 13000 individus en Rhône-Alpes, soit 1 million d'heures de formation). 15737 personnes accueillies, 13217 en formation, 65% de niveau V ou infra.

En résumé, on peut dire que l'intérêt et l'originalité de cette expérience consistent dans des formations ouvertes utilisant des modes d'apprentissage et des supports diversifiés et favorisant l'auto-formation assistée.

Ce dispositif est une réponse de proximité qui offre des cursus individualisés et un élargissement des connaissances pour demandeurs d'emplois et salariés.

Il s'agit principalement de formations de courte durée portant sur des contenus de culture générale et de technologie de base. (Français, maths, langues étrangères, initiation bureautique et usage internet, préparation à des concours).

Expérience n°2 : gret@net, des formations ouvertes et à distance au service des petites et très petites entreprises.

Gilbert SEBLON, DAFCO de LYON.

Il s'agit d'un dispositif de formation ouverte et à distance pour approcher l'ensemble des fonctions et services accessibles par internet, des PME-PMI et des TPE.

Cet outil de formation permet de découvrir et de maîtriser les usages professionnels de internet, grâce à un apport de nouveaux contenus et de nouvelles modalités adaptées au travail en réseau et aux télé-pratiques.

L'objectif de cette formation est triple :

- . Rendre accessible les usages d'internet pour les entreprises,
- . Développer les pratiques de travail en réseau des entreprises,
- . Offrir une réponse individualisée de formation adaptée aux exigences des entreprises.

La formation est conçue sur le principe de l'apprentissage de télé-pratiques professionnelles et du travail en réseau. Elle va de l'initiation à internet à l'utilisation des services en ligne et du commerce électronique. L'originalité de ce dispositif réside également dans l'accès permanent aux supports de formation sur site Web.

Les modules de formation sont indépendants mais intégrés. Ils permettent de découvrir et de maîtriser les usages professionnels d'internet. Cette formation se fonde sur des parcours individualisés, comprenant un accueil et un suivi personnalisés et la construction d'un cursus adapté aux besoins de l'apprenant.

Il est constitué d'alternance de séances de formation en GRETA, de travail individuel et d'activités de communication et d'échanges à distance via le tutorat par messagerie électronique.

La formation comprend 4 à 20 heures par module de formation, soit 69 heures pour les 6 modules de base. Cette formation s'appuie sur un travail d'équipe et un partage des compétences de 9 GRETA pour la construction de l'ensemble des modules de formation. La mise en forme des contenus sur le site a été réalisée de manière centralisée afin de garantir l'homogénéité de présentation et de navigation nécessaire au confort de l'utilisateur.

Ce dispositif de formation par internet s'inscrit dans un continuum entre formation initiale et formation continue et montre que l'on peut apprendre en dehors de l'école sur des supports nouveaux (internet, courrier électronique, etc...) et de façon autonome.

La notion « d'apprenance » est au cœur du dispositif, il s'agit “d'une posture adéquate des individus en face de la page blanche du futur”.

En résumé, on peut dire que Gret@net, qui existe depuis janvier 2000, offre à la fois un outil de formation, un apprentissage des médias, et un apprentissage médiatisé. Il s'agit d'un dispositif de formation ouverte alternant des moments de formation en « présentiel » et à distance. Il constitue un site de ressources pédagogiques en ligne, comprenant des séquences de formation dans l'entreprise, sur internet et avec des formateurs.

L'offre de formation est construite pour des PME et des TPE. Elle est financée par l'AGEFOS-PME.

Expérience n°3 : La démarche qualité en formation du Conseil régional

Chantal BUNEL-DELARCHE, région Rhône-Alpes.

Il s'agit d'une démarche en cours de construction, qui s'adresse aux organismes de formation et qui vise à favoriser la programmation de parcours qualifiants et d'actions de formation qualifiante pour des demandeurs d'emploi jeunes et adultes.

Elle est mise en place en 2001 pour s'achever en 2003.

L'originalité de la démarche du Conseil régional tient au fait qu'il considère les organismes de formation comme des prestataires. La qualité de la formation va se construire à partir de la

définition de priorités générales et se traduire par une contractualisation avec les organismes de formation.

Les grandes priorités sont :

- la personnalisation des réponses aux besoins en formation,
- l'effort d'ingénierie de formation et de veille technologique,
- l'accompagnement du stagiaire quand il est en entreprise
- le partenariat entre organismes de formation, prescripteurs et entreprises. L'ensemble de cette démarche est donc construite sur la base de la concertation.

Le premier impact recherché au niveau de l'offre de formation vise le changement de type de relation avec l'organisme de formation et le travail avec les têtes de réseau du système de formation. Le second impact sur l'offre de formation réside dans la professionnalisation des organismes de formation et de leurs salariés (définition de projets d'établissements, auto-évaluation...) I

Un autre impact recherché vise l'inscription de la formation dans son environnement, par un partenariat avec l'entreprise.

La démarche qualité s'appuiera sur le suivi et l'évaluation de la formation au travers de la vérification des exigences affichées par le Conseil régional. Elle se construit à partir d'un appel à projet auprès de 1000 organismes de formation qui souhaitent intégrer dans leur démarche formative une logique de progrès. La démarche a pour conséquence :

- une meilleure lisibilité de la commande régionale et de ses critères de choix des actions,
- une évaluation qualitative des actions et plus seulement un bilan administratif et quantitatif,
- la pluri-annualité de l'implication régionale ; ce qui améliore la gestion des ressources humaines et encourage l'investissement pédagogique,

une plus forte articulation avec les autres acteurs de la formation (prescripteurs, financeurs),

- une meilleure connaissance des efforts d'ingénierie (pour répondre aux exigences d'individualisation et de suivi de la formation en entreprise).
- En résumé on peut dire que ce dispositif de démarche qualité dans la construction de l'offre de formation permet ainsi au Conseil régional de mieux évaluer ce qu'il finance et de rechercher des partenariats avec d'autres financeurs dans un souci de cohérence globale. Cette expérience permet en outre de faciliter les articulations entre les organismes de formation et les autres acteurs (prescripteurs notamment au niveau régional et local.)
- La région entend ainsi remettre à plat des habitudes de travail alors que la territorialisation prend de plus en plus d'importance et que le contexte économique a évolué. (départs prématurés de stagiaires vers l'emploi). Cette démarche qualité devrait aussi permettre de

faire face à de nouvelles dispositions : mise en place du PARE (Plan d'aide au retour à l'emploi), développements des TIC ...

Le Conseil régional accompagne toutes ces actions par la mise en place de groupes de travail sur des thèmes particuliers (financement, professionnalisation des acteurs...)

Conclusions de l'atelier :

Au terme de la présentation de ces trois expériences se dessine une évolution nécessaire de la construction de l'offre de formation qui s'organise autour des « 5 P » :

- la personne,
- la proximité,
- le partenariat,
- la pédagogie,
- le projet.

La formation tout au long de la vie doit également s'appuyer sur la maîtrise des médias et d'une culture médiatique. Les différentes expériences présentées ont montré une évolution dans le domaine de l'offre de formation vers une personnalisation de la formation en termes, d'accès à la formation, de rythme de formation et de gestion de son parcours. En second lieu, le recours aux TIC engage de nouvelles formes de médiatisation de la formation, de nouveaux supports formatifs (internet) et de nouvelles relations entre apprenants et formateurs. En dernier lieu, l'évolution tend vers la construction de nouvelles relations entre les acteurs d'un même bassin d'emploi et entre prescripteurs et financeurs. Il s'agit ici de véritables ruptures culturelles qui remettent en cause les anciennes formes de formation formelles.

Synthèse de l'atelier 3

"Quels modes de concertation territoriale favoriser entre les acteurs ? "

- Président : Noël TERRROT, CUIDEP, Université Grenoble Pierre Mendès France
- Rapporteur : Serge GERI, Directeur Régional d'AGEFOS - PME

Thématique :

Comment les entreprises, le système éducatif, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics locaux (Etat et collectivités locales) peuvent - ils s'organiser pour améliorer la relation formation-emploi ?

Quel dialogue et quelle complémentarité rechercher entre organismes de formation, dont certains fonctionnent dans une logique de marché tandis que d'autres répondent à une mission de service public.

La question de l'éducation et la formation tout au long de la vie a été traitée dans l'atelier 3, autour de la problématique des nouveaux modes de concertation à mettre en œuvre et développer entre acteurs

Le travail de réflexion qui a été conduit par l'ensemble des participants avait pour objectif d'analyser selon quelles modalités les acteurs publics et privés (entreprises, systèmes éducatif et de formation, partenaires sociaux et pouvoirs publics locaux) peuvent établir des démarches de concertation pour répondre à l'ensemble des besoins des usagers au regard de la relation formation/emploi.

Deux principes clés se sont dégagés des confrontations entre participants :

- le territoire comme « maille » de mise en œuvre des démarches de concertation
- le processus de concertation pour construire le partenariat (le rôle des acteurs, les nouveaux services à mettre à disposition de l'usager).

Les débats se sont appuyés sur trois expériences régionales significatives de ces problématiques. Chaque témoignage, compte tenu de son degré de maturation et d'achèvement, a permis d'identifier les différentes conditions et les modalités de mise en œuvre d'une concertation réussie.

1. Pôle Rhône-Alpes pour l'orientation (PRAO)

Il s'agit d'une expérience nouvelle, initiée en 2001, dont l'objectif est d'améliorer l'existant en matière d'orientation, par une mise en réseau à l'échelle de la région Rhône-Alpes des différentes institutions oeuvrant dans le domaine de l'orientation.

Le PRAO témoigne d'une volonté des acteurs (entreprises, partenaires sociaux, pouvoirs publics : Etat et région) de travailler ensemble et de manière concertée pour faire

évoluer les pratiques et améliorer les capacités de réponse des différents systèmes existants. Seize réseaux sont d'ores et déjà impliqués et collaborent au processus .

Cette volonté politique forte s'est traduite par la signature d'une convention cadre, ou protocole d'accord, liant le Conseil régional, l'Etat et les partenaires sociaux autour d'une finalité commune qui place l'orientation au cœur de la relation emploi/formation.

Concernant cette expérience, deux questions particulières devront faire l'objet d'un suivi :

- * quels sont les atouts et les conditions de réussite de ce type de concertation ?
- * quel type de réseau va se mettre en place ?

2 . Expérience du BTP dans le bassin grenoblois

Née dans le sillage des pénuries de réponses aux offres d'emploi dans le secteur du BTP, cette opération a touché l'agglomération grenobloise et les zones rurales proches. Elle a mobilisé le SPE, les missions locales, la DDTE, l'AFPA, le Conseil régional, la fédération du bâtiment et la CAPEB. Une démarche de diagnostic partagé a d'abord été réalisée, puis a été élaboré un dispositif capable, quel que soit le prescripteur, d'apporter au demandeur d'emploi une réponse globale.

Deux questions peuvent être posées à propos de cette expérience :

- * quel est la bonne « maille » pour le territoire et le partenariat, en fonction du problème à traiter ?
- * comment construire une vision partagée par l'ensemble des acteurs, qui « globalise » les problèmes ?

3 . Expérience de la ville de Courchevel

Cette opération démarrée en 97, fondée sur une stratégie de développement territorial visait 2 objectifs : le développement touristique et le développement de l'employabilité. La formation était considérée par l'ensemble des partenaires (Agefos PME, SPE, entreprises hôtelières et de remontées mécaniques, conseil général, organisations patronales, syndicats et mairie) comme un des leviers clés. Le public cible était les travailleurs saisonniers de la station de Courchevel.

Le projet a vu l'une de ses concrétisations se traduire par la création d'une Maison des saisonniers, centre de formation dont l'objectif était double : développer les compétences requises et développer une identité de territoire.

Deux questions se dégagent de cette expérience :

- * comment gérer le facteur temps ? (les évolutions apparaissant relativement lentes)

* quelles relations entre acteurs locaux et instances régionales ou nationales ?

Les apports de l'atelier par rapport au mémorandum

- La place du territoire : elle apparaît insuffisante ; il n'est pas identifié pour sa fonction démocratique, c'est-à-dire le niveau le plus proche des citoyens et comme lieu de proposition. Le "militantisme qui doit servir les politiques de formation tout au long de la vie comme ce fut le cas pour l'éducation permanente dans les années 60, trouve dans le territoire un lieu de débat démocratique et de pluralisme. »
- La formation tout au long de la vie : quel modèle ? Le modèle de l'éducation populaire et permanente, plus pluraliste, semble préférable au « modèle anglo-saxon ». Plus individualiste.
- La place de l'individu « au centre » telle qu'elle est décrite dans le mémorandum laisse peu de place à la dimension collective. Les entreprises par exemple paraissent singulièrement absentes du texte.
- Le rôle des partenaires sociaux : ils ont été nombreux à s'exprimer tout au long des débats, toutes tendances confondues, pour exprimer leur volonté de participer à part entière aux politiques qui se mettent en œuvre. La question du financement de ces politiques ne leur a pas paru suffisamment claire dans le mémorandum.
- La notion de service public : il semble absent du mémorandum, bien qu'il soit garant d'un accès égal pour tous à l'éducation. Il est également le garant d'une éducation sur le long terme et pas seulement d'une formation se situant dans une logique d'adaptation. Il est aussi le garant des certifications.
- Quels nouveaux services inventer sur les territoires à partir de l'existant ?