

Document de travail

## UN EFFORT DE CLARIFICATION POUR L'ÉVALUATION DE LA STRATÉGIE DE FORMATION TOUT A LONG DE LA VIE D'UN ÉTABLISSEMENT

Ce document de travail a pour objectif d'accompagner l'ensemble des acteurs de l'évaluation d'un établissement. Il est à noter que cette fiche méthodologique apporte des éléments non prescriptifs et n'a aucune valeur normative.

### 1. Contexte

La formation et son articulation avec la vie professionnelle sont des enjeux majeurs et l'actualisation des connaissances et des savoir-faire sont nécessaires dans une économie en constante évolution. À travers cette exigence, c'est l'articulation et la porosité entre formation et monde professionnel qui est interrogée.

Dans cette note, ce sont les différentes interactions des actions de formation tout au long de la vie avec le monde socio-économique qui sont évoquées.

### 2. Définitions et caractérisation de la formation tout au long de la vie (FTLV)

#### 2-1. Contexte juridique de la formation tout au long de la vie dans l'enseignement supérieur

Cette documentation s'inscrit dans le prolongement des travaux menés autour du développement de la formation continue dans les établissements d'enseignement supérieur (rapport Germinet<sup>1</sup>, rapport de l'IGAENR sur l'implication des universités dans la formation tout au long de la vie<sup>2</sup>, stratégie nationale de l'enseignement supérieur<sup>3</sup>). Cette réflexion intervient aussi au moment où de nouveaux dispositifs législatifs entrent en vigueur<sup>4</sup> alors que les établissements, confrontés à une nécessaire transition pédagogique en lien avec l'expertise de la recherche, sont toujours en quête d'un modèle économique pérenne.

La FTLV s'inscrit dans la déclinaison d'un processus qui trouve sa source dans le droit de l'éducation. Aux termes du code de l'éducation, ce droit est « garanti à chacun afin de lui permettre de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation initiale et continue, de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle, d'exercer sa citoyenneté » (art. L. 111-1).

A ce titre, le service public de l'enseignement supérieur se voit conféré des objectifs (art. L. 123-2). Il contribue ainsi notamment « à la diffusion des connaissances dans leur diversité » (L. n° 2013-660 du 22 juill. 2013, art. 6-2°) et à l'élévation du niveau scientifique, culturel et professionnel de la nation et des individus qui la composent, à la croissance et à la compétitivité de l'économie et à la réalisation d'une politique de l'emploi prenant en compte les besoins économiques, sociaux, environnementaux et culturels et leur évolution prévisible », « 3° bis A la construction d'une société inclusive » (L. n° 2013-660 du 22 juill. 2013, art. 6-3°).

Les missions qui lui sont confiées incluent désormais de manière explicite la formation initiale et continue (L. n° 2013-660 du 22 juill. 2013, art. 7-1°) « tout au long de la vie » (art. L. 123-3)

<sup>1</sup> Rapport\_mission\_Germinet\_6\_novembre\_2015\_495173.pdf

<sup>2</sup> Szymankiewicz, Caffin-Ravier, Caraglio, Gavini-Chevet, Ambrog, Pradeaux, L'implication des universités dans la formation tout au long de la vie, MENESR, IGAENR, Rapp. n° 2014-061, juill. 2014.

<sup>3</sup> Bejean, Monthebert, Pour une société apprenante. Propositions pour une stratégie nationale de l'enseignement supérieur, MENESR, sept. 2015.

<sup>4</sup> Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Si la mission de formation continue des adultes qui a pour objet « d'assurer à toutes les époques de sa vie la formation et le développement de l'homme, de lui permettre d'acquérir les connaissances et l'ensemble des aptitudes intellectuelles ou manuelles qui concourent à son épanouissement comme au progrès culturel, économique et social » est plus précisément codifié au titre de l'enseignement scolaire, il n'en reste pas moins que le législateur stipule, qu'au sein des universités, des services communs peuvent être créés pour assurer, notamment, « le développement de la formation permanente » (art. L. 714-1).

Les articles D. 714-55 à D. 714-72 fixent à la fois les dispositions générales permettant à l'enseignement supérieur d'assurer la mission de formation continue définie par l'article L. 123-3 et, d'autre part, les dispositions spécifiques applicables aux universités dans le cadre du service commun chargé du développement de la formation continue.

## 2-2. Définitions

### 2-2-1. FTLV

La formation tout au long de la vie (FTLV) regroupe toutes les étapes de formation de l'individu. Elle comprend la formation initiale, qui peut être professionnelle ou pas, et les différentes formes de formation continue. Il est même légitime de considérer qu'au-delà de la vie active, la FTLV inclut également les activités d'acquisition de connaissances menées par les plus âgés durant leur retraite par exemple.

L'article L. 6111-1 du code du travail, dans sa sixième partie relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, suite à la réforme du 5 mars 2014 la définit de la manière suivante :

*« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.*

*Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.*

*En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience [VAE], notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.*

*Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation [CPF] qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.*

*Peuvent être mobilisés en complément du compte, les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre ».*

### 2-2-2. Formation professionnelle continue

L'article 1 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 (modifiée) portant sur l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, en donne une définition claire :

« La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

L'État, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer. »

Au moment du vote de cette loi en 1971, la contrainte mise sur les employeurs de consacrer 1 % de leur masse salariale à la formation professionnelle, apparaît comme un marché potentiel prometteur pour les opérateurs publics de l'enseignement supérieur, qui pouvaient ambitionner de capter environ les deux tiers d'une manne estimée aujourd'hui à 30 Md€. Ce marché en 2014 est à relativiser, plus de 50 % de cette manne étant constituée des salaires et charges des stagiaires et de formations internes. Il n'empêche que le rapport de l'IGAENR précité, évalue à uniquement 1,5 % la part des stagiaires de formation continue formés à l'université, pour une part de marché en chiffre d'affaire estimée à 1,9 %.

La question soulevée vise à renforcer le rôle des établissements d'enseignement supérieur publics dans cette activité de formation diplômante (diplômes nationaux ou d'établissement), avec pour corollaire éventuel d'accroître leurs ressources propres dans un contexte budgétaire de plus en plus tendu pour leurs ministères de tutelles, tant le Mesri que les différents ministères techniques associés (industrie, agriculture, culture, défense, etc.). Cela s'accompagne donc par un effort nécessaire de définition et de caractérisation des différents aspects d'interaction, de porosité, de fertilisation de la formation avec le monde socio-économique. Ces activités se placent évidemment en complément de la formation initiale (professionnelle ou non), telle qu'elle est prévue et financée pour partie par la subvention pour charges de service public (SCSP) au sein du P150 de la Mires (LOLF), en ce qui concerne les établissements sous tutelle du Mesri.

Une remarque préalable à toute tentative de caractérisation est le rappel que toute action de formation professionnelle continue, sous toutes ses formes, s'adresse à des partenaires économiques ou institutionnels qui sont des personnes morales (entreprises, collectivités territoriales et autres opérateurs de l'État, associations, etc. ou des professions libérales) autant qu'à des personnes physiques, même si les bénéficiaires finaux de ces formations sont des personnes physiques.

## 2-3. Caractérisation

Les activités de formation tout au long de la vie sont multiformes, et cette note documentaire s'efforce d'examiner ici le cadre des formations, au-delà de l'essentiel de la formation initiale, qui sont en interaction avec le mode socio-économique, plutôt qu'avec le public individuel<sup>5</sup>.

### 1. Formation de personnes relevant d'un ou plusieurs partenaires, pouvant prendre les formes suivantes :

- **Formation contractuelle** : un établissement construit et mène une action de formation qui est financée (au moins pour partie) par un partenaire pour ses personnels ou des personnes relevant de ce partenaire (pôle emploi, OPCA, collectivités, etc.) ;
- **Formation partenariale** : un établissement d'ESR s'associe avec un ou plusieurs partenaires afin de réaliser une/des action(s) de formation, éventuellement sur une base de coûts partagés. Ces actions peuvent éventuellement bénéficier de financements publics dans le cadre de projets innovants comme ceux du Mesri, des collectivités territoriales, du PIA, ou de la commission européenne ;

<sup>5</sup> En complément, les établissements d'ESR ont également pour mission de diffuser la culture (humaine, scientifique et technique) en direction du public. Cet aspect, qui est traité spécifiquement dans les référentiels d'évaluation, n'est pas détaillé dans cette note.

**2. Formation de personnes, souhaitant se former à titre personnel, (conversion thématique pour raison personnelle ou suite à licenciement, reprise d'études ou réorientation), avec ou sans aide publique à la formation**

**3. Prestations de services** : un établissement fait profiter une entreprise, un organisme de ses savoirs, ses compétences et éventuellement ses équipements, sous forme de prestations facturables ;

**4. Actions de consultation ou de conseil** : une entreprise (commanditaire) emploie un formateur issu d'un établissement public afin de bénéficier de son expertise dans le cadre d'une formation spécifique ;

**5. Participation à la mise en ligne de ressources pédagogiques** : depuis une quinzaine d'années, et avant même que les MOOC n'acquière leur renommée, des initiatives de numérisation des contenus de formation ont été organisées sous forme d'universités thématiques<sup>6</sup>. Ces initiatives s'appuient naturellement sur la valorisation des compétences propres aux établissements. Elles sont aujourd'hui relayées par les MOOC, dans le cadre de la plateforme France Université Numérique du Mesri.

Le cas 1 pourrait s'appliquer à la formation continue, tandis que le cas 2 verrait plutôt son application aux formations initiales par apprentissage et aux contrats de professionnalisation. Dans les deux cas, le commanditaire est une entreprise, qui bénéficie, contre rémunération ou via une subvention partagée, des savoirs et compétences d'un établissement/organisme public. L'essentiel de la formation initiale (hors apprentissage) des EPSCP ne rentre évidemment pas dans ces champs. Le cas 3 est ici identique au cas 1, tandis que le cas 4 relève d'une démarche individuelle qui échappe à l'évaluation des établissements (même si l'intérêt sociétal peut être réel). Le cas 5 peut relever d'actions individuelles d'enseignants, éventuellement bénévoles, ou faire partie d'une démarche identifiée de l'établissement.

Il reste également les activités, en émergence, liées à la formation tout au long de la vie (FTLV) via des outils numériques. Les plus connus sont aujourd'hui les MOOC<sup>7</sup>, avec leur variante SPOC<sup>8</sup>. Quoique représentant un coût de développement important, ces cours sont en général mis à disposition gratuitement, ou sont intégrés dans un cursus de formation initiale (avec droits d'inscription). La gratuité actuelle relève plus d'une stratégie des établissements pour se faire connaître et reconnaître dans une compétition exacerbée avec d'autres établissements, plutôt que sur un plan d'affaires prenant en compte les coûts réels (et consolidés) de développement et d'exploitation. L'avenir risque fort de démontrer que la dimension économique doit être prise en compte.

Les interactions de la formation avec le monde socio-économique sont multifformes mais peuvent entrer dans l'une ou l'autre des catégories ci-dessous :

1. Immersion en milieu professionnel/tutorats d'entreprise/actions de formation conjointe : stages en entreprise, projets tutorés par un acteur socioéconomique dans un cadre pédagogique au sein de l'établissement ;

2. Les diplômes nationaux ou d'établissement, les certifications : ces diplômes peuvent être dispensés selon différentes modalités : en présentiel, en alternance (apprentissage pour la formation initiale et contrat de professionnalisation pour la formation initiale et continue), à distance ou de manière hybride ;

3. Les modules courts de formation : stages courts de formation, dispensés selon différentes modalités techniques possibles (en présentiel, à distance, hybride). Les modules peuvent être « sur étagère », accessibles en formation multi-entreprises (inscription de personnes sur une session donnée avec un programme pré établi). Ils peuvent être aussi pensés et dispensés à façon pour un commanditaire particulier ;

4. Les prestations d'accompagnement : VAE, bilan de compétences, etc.

---

<sup>6</sup> Voir Annexe A.

<sup>7</sup> Massively Open On-line Courses

<sup>8</sup> Small Private On-line Courses

### 3. Cartographie des activités de FTLV

Le tableau ci-dessous présente un ensemble d'illustrations ou de déclinaisons adaptées à la formation tout au long de la vie. Ce tableau, a priori qualitatif, ne doit pas obérer une façon plus quantitative de suivre la mise en œuvre d'une stratégie de valorisation. De plus, elle ne prend pas en compte les activités de formation non lucratives, mais néanmoins utiles à la société.

Type	Nom	Déclinaison/illustration
<b>Formation initiale</b>	Formation initiale sous statut d'étudiant	Mission première de l'établissement, correspondant aux diplômes nationaux (LMD) tout autant qu'aux autres éléments de diplomation. La valorisation se démontre par le support à une meilleure visibilité de l'établissement, se traduisant éventuellement par une augmentation du nombre des inscriptions des étudiants via une plus grande diversité
	Formation initiale sous statut d'apprenti	Nombre de filières par niveau de formation (préciser pour niveaux 1, 2 et 3) Effectif annuel d'apprentis, répartition des effectifs, nombre moyen d'apprentis par filière Nombre annuel de diplômés obtenus pas la voie de l'apprentissage
	Mesures d'accompagnement	Tutorat de stage Encadrement d'étudiants dans l'organisme d'accueil Nombre d'enseignants actifs, nombre d'entreprises et organisations concernées Chiffre d'affaires cumulé pour l'établissement Tutorats académiques, nombre, répartition, lien avec les entreprises et accompagnement des apprentis
	Contrats de professionnalisation	Nombre et liste d'entreprises contractantes Proportion de formations de l'établissement concernées par des contrats pro Nombre de contrats signés sur la période évaluée
<b>Formation continue</b>	Formation continue	Nombre et liste des entreprises concernées sur la période évaluée Nombre total d'heures fournies pour une formation Nombre moyen d'heures par session Nombre total (effectif annuel d'apprenants en FC qualifiante et en FC diplômante) Nombre moyen d'apprenants par session
	Diplômes, certification, etc.	Durée min et max de validation d'un diplôme de FC par un apprenant Nombre annuel d'apprenants validant une FC, Montant annuel total perçu au titre de la FC par l'établissement Mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)
	Modules courts	Nb heures, CA, typologie publics, disciplines Modules sur mesure (intra)/sur catalogue

		Nb de sessions, modalités
	VAE, bilans de compétences	Nombre de dossiers par an, taux de succès
<b>Implication de l'établissement</b>	Initiatives pédagogiques	
	Organisation du pilotage de la FC	Service, direction, département ? Effectif des personnels administratifs Interactions avec la coordination territoriale
	Moyens humains des UFR/composantes	Répartition des effectifs, centrale vs composantes
	Moyens de support et d'accompagnement	Outils de gestion de la FC, interaction avec le SI de l'établissement, locaux, plateformes techniques, etc.
	Interfaces avec l'externe organisant le monde socio-économique (pôle emploi, branches professionnelles, collectivités, associations, etc.)	Stratégie et actions de promotion, diffusion et avant-vente de l'offre de formation
	Outils de transfert de connaissances	Bases de données, contenus en ligne, MOOC, SPOC Participations aux universités numériques thématiques (Annexe A)

## Annexe A : Universités numériques thématiques

- Gestion : <http://www.aunege.fr/>
- Humanités: <http://www.uoh.fr/front>
- Sciences: <http://www.unisciel.fr/>
- Sciences de l'ingénieur: <http://www.unit.eu/fr>
- Droit: <http://univ-droit.fr/unjf-cours>
- Environnement et développement durable: <http://univ-droit.fr/unjf-cours>, <https://www.uved.fr>
- Sciences de la santé et sport : <http://www.unf3s.org/>
- Technologie: <http://www.iutenligne.net/>

-----