

# LA POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE DE L'USTL

## DOCUMENT DE TRAVAIL

Ces dernières années, le paysage de la formation professionnelle continue s'est profondément modifié. Les évolutions du contexte législatif et du contexte socio-économique, la décentralisation, induisent des comportements nouveaux de la part des différents partenaires de la formation continue : entreprises, branches professionnelles, région, Etat, ASSEDIC, ANPE...

La nécessité d'actualisation permanente des connaissances, en accompagnement des changements économiques, inscrit la formation comme une des composantes des parcours individuels dans un contexte de flexibilité du travail et d'allongement de la durée de vie professionnelle.

L'université doit s'inscrire dans ce nouveau contexte et doit construire de nouvelles modalités de réponse aux attentes des différents publics de la FC qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi en insertion délicate ou en reconversion.

Nous disposons d'atouts importants, à nous de saisir les opportunités pour continuer à jouer un rôle de premier plan dans ce domaine.

---

### Contexte et enjeux

---

#### 1. La réforme de la formation professionnelle

##### *Un paysage de la formation professionnelle continue profondément renouvelé ...*

La transformation du paysage de la formation professionnelle s'appuie sur quatre piliers :

- ✓ la loi de modernisation sociale de janvier 2002, notamment à travers son volet VAE ;
- ✓ l'Accord National Interprofessionnel (ANI) signé le 20 septembre 2003 ;
- ✓ la loi de mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie (qui reprend en grande partie l'ANI) et au dialogue social ;
- ✓ les accords collectifs de branches et d'entreprises qui en découlent

Cet ensemble législatif et réglementaire redéfinit en profondeur les conditions d'accès des salariés à la formation tout au long de la vie et consacre deux principes :

- la notion de parcours professionnel, conçu comme un processus de développement individuel en lien avec l'évolution de l'environnement social et économique.
- la reconnaissance formelle du caractère formateur du travail, d'où la nécessité de faire reconnaître les acquis de l'expérience ;

Le parcours du salarié s'inscrit désormais dans un espace temps constitué d'étapes progressives définies chacune par un objectif. A un moment de ce parcours, la qualification peut faire l'objet, grâce à la VAE, d'une reconnaissance formelle. Cette « progression » dans le temps s'organise autour de principes incontournables : le projet du salarié, la reconnaissance des acquis, l'adaptation des durées et contenus de formation, l'individualisation des parcours, la souplesse et la pluralité des accès aux ressources de formation.

### ***... qui induit des changements pour l'individu, les organisations et les organismes de formation***

Ces textes portent une nouvelle conception de la formation, conçue moins comme une fin que comme une contribution à la dynamisation et à la « sécurisation des parcours ». Ce nouveau paysage juridique conduit à une plus grande responsabilisation du salarié, tout en renforçant le rôle de l'entreprise qui a clairement la charge de définir une politique de gestion des ressources humaines et plus particulièrement de formation et de développement des compétences.

Pour accompagner la construction des parcours des salariés, les entreprises peuvent s'appuyer sur les possibilités ouvertes par les textes en mobilisant deux catégories d'outils :

- ✓ des outils au service de l'évolution professionnelle tout au long de la vie :
  - l'entretien professionnel, qui se voit légitimé comme pivot (donner au salarié les moyens d'être acteur de son évolution professionnelle) ;
  - le bilan de compétences, notamment pour les salariés disposant d'une ancienneté professionnelle significative ;
  - les contrats et périodes de professionnalisation ;
  - le Droit Individuel à la Formation (DIF), contingent de 20 H de « formation » par an cumulable jusqu'à hauteur de 6 ans.
  
- ✓ des outils et démarches de reconnaissance et de capitalisation des compétences :
  - le passeport formation qui recense les certifications, les expériences professionnelles, les actions de formation, la liste des emplois et des aptitudes correspondantes d'un salarié ;
  - la Validation des Acquis de l'Expérience dont la spécificité tient à sa capacité de marquer officiellement les qualifications acquises, de les rendre lisibles à l'externe et pour tous.

**En renforçant de manière sensible la dimension « accompagnement et sécurisation des parcours », au détriment d'une approche strictement « formation », ce nouveau paysage conduit les organismes de formation à redéfinir leur périmètre d'intervention et à repenser leurs professionnalités. Celles-ci doivent notamment comprendre la capacité des acteurs d'appréhender et de mettre en œuvre les articulations et les complémentarités entre les dispositifs prévus par la loi (positionnement des salariés, entretien professionnel, contrats et périodes de professionnalisation, Droit Individuel à la Formation, bilan de compétences, VAE, ...).**

**Ces perspectives remettent en cause le fonctionnement traditionnel des organismes de formation. Elles exigent un glissement de compétences du champ de la formation proprement dit à celui de l'accompagnement des publics de la formation tout au long de la vie. Elles renforcent le poids de l'ingénierie, de l'accompagnement, de la conception et de la gestion des environnements de formation dans notre activité.**

## **2. Le contexte régional**

Parallèlement à ces transformations du paysage de la formation professionnelle, la dernière vague de décentralisation des compétences publiques a conféré de nouvelles prérogatives aux régions et conduit à un renforcement de la territorialisation des politiques de formation.

La région s'engage dans un processus d'amélioration de la coordination entre des interventions publiques qui relevaient jusque-là de logiques et de services cloisonnés : les politiques de formation, les politiques d'emploi et les politiques d'incitation économique. Cela se traduit, dans le Nord/Pas-de-Calais, par des articulations renforcées entre le « schéma régional des formations », le « schéma régional de développement économique » et la définition des pôles de compétitivité. Cela confirme « le rôle d'ensemblier de la région, garante de la cohérence, de la lisibilité et de l'évaluation » des

actions publiques. Il est indiscutable que cela implique pour les universités régionales une capacité renforcée de travail en réseau.

### *Le schéma régional des formations (SRF)*

Outil de prévision de la politique régionale en matière d'éducation, de formation et d'insertion professionnelle, le SRF intègre le schéma prévisionnel des formations initiales et le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et des adultes. Il aborde globalement les différents parcours de formation que peut rencontrer l'individu tout au long de sa vie : formation initiale par la voie scolaire, apprentissage, formation continue et VAE. Il s'articule en outre avec les autres outils de prospective et notamment le Plan d'orientation de l'enseignement supérieur. Ce dernier est animé par la volonté de co-construire, dans le respect de l'autonomie des établissements, une politique régionale d'enseignement supérieur destinée à : rendre lisibles les parcours, faciliter l'accès à l'enseignement supérieur, ouvrir l'Université sur le monde économique et social et répondre aux défis de l'internalisation.

### *Le processus de décentralisation de l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes)*

L'AFPA est le plus important opérateur du Ministère de l'emploi. Il est largement subventionné au niveau national par des subventions de la Délégation Générale à l'emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP). La nature des prestations offertes par cet organisme se distingue des autres opérateurs : formation, conseil orientation, logement, accompagnement social, validation...

En 2007, une partie de ses financements a été transférée par l'Etat aux régions sur des lignes identifiées.

A l'horizon 2009, le financement de l'activité de l'AFPA ne pourra plus se faire sur le mode de la subvention. L'AFPA devra alors assurer son autofinancement par le développement des prestations de service et dans le cadre d'une mise en concurrence avec les autres organismes de formation (marchés publics).

Par ailleurs, la gestion du volet « formation » de l'activité de l'AFPA sera transférée à la Région alors que le volet « Insertion » restera dans le champ de compétences de l'Etat. Cette évolution ne peut que renforcer le poids du conseil régional sur le marché de la formation continue.

### *Le service public régional de la formation*

Les régions (ARF) ont souhaité la création de services publics Régionaux de la Formation.

Le conseil régional du Nord/Pas-de-Calais réfléchit et étudie les conditions de mise en place d'un tel service public dans notre région.

Devant le nombre et la diversité des acteurs de la formation professionnelle, les régions souhaitent assurer une lisibilité et une cohérence des activités de formation sur l'ensemble d'un territoire. Elles doivent, en outre respecter le Droit français et le Droit européen.

Si en France, certaines actions de formation professionnelle relèvent d'une mission de service public, d'ailleurs inscrites dans la constitution, il n'en demeure pas moins que les régions ont obligation de respecter le droit communautaire où le droit de la concurrence s'applique aux services publics sauf dans le cas où la mise en concurrence empêche l'accomplissement de la mission de service public.

Les premières explorations ne permettent pas encore de dire la forme que ce « service » pourrait prendre. Généralement les orientations prises par certaines régions et qui semblent être celles du conseil régional Nord Pas de Calais seraient de conventionner en mode subvention sur la base d'objectifs négociés pour les universités et pour les formations diplômantes dont le DAEU, ateliers pédagogiques personnalisés, dispositifs d'accompagnement des publics FC (orientation, conseil, mise à niveau, tutorat...), Validation des Acquis de l'Expérience. Il ne s'agirait pas dans ce cas d'achat de formation mais de participation à la prise en compte des spécificités du public FC par le financement additionnel à ceux de l'Etat pour aider à l'accomplissement de notre mission de service public dans ce domaine.

Par contre, toutes les autres actions seraient soumises aux marchés publics et notamment les formations infra-baccalauréat

## *Les pôles de compétitivité*

Le Nord/Pas-de-Calais compte 6 pôles labellisés (sur 9 dossiers déposés) qui illustrent parfaitement les enjeux de l'économie régionale :

- Un pôle à vocation mondiale : le pôle « I-Trans, le ferroviaire au cœur des systèmes de transports innovants »
- Cinq pôles d'importance nationale
  - pôle aquatique, qui fédère la filière halieutique du Boulonnais, leader européen dans ce domaine
  - Nutrition, santé, longévité, porté par Eurasanté et les grandes entreprises régionales des agro-industries
  - pôle industries du commerce, autour des leaders européens de la distribution et de la vente à distance, concentrés sur la métropole lilloise ;
  - UP-TEX, qui développe les textiles du futur autour des pôles de Roubaix - Tourcoing, Calais et Cambrai
  - Matériaux à usage domestique, porté par deux entreprises régionales leaders mondiaux dans leur domaine : Arc International et Roquette Frères

Le danger est que la dimension « développement des compétences » apparaisse secondaire dans les choix par rapport à des préoccupations jugées plus prioritaires, notamment ceux liés aux investissements recherche. C'est pourquoi il convient de définir pour chaque pôle, en fonction de sa spécificité et de ses objectifs, « l'accompagnement constitution, développement et entretien des compétences » nécessaire aujourd'hui et demain.

### *Le contrat de projet et les programmes opérationnels*

Le Contrat de Projet Etat Région 2007-2013 (CPER) signé le 11 avril 2007 mobilise un montant global de 2,615 milliards d'euros. La mise en œuvre de la formation tout au long de la vie figure parmi les cinq priorités affichées.

Trois thèmes bénéficieront du soutien financier de l'Etat et de la Région : le développement de l'apprentissage, l'intégration des TIC et l'organisation du lien entre formation et emploi. Plusieurs centaines de millions d'euros devraient être consacrés à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne.

### *Les dispositions mises en place par les ASSEDIC du Nord/Pas-de-Calais*

Les directives actuellement en vigueur privilégient le retour rapide à l'emploi. Pour cela sont privilégiées les formations quand elles sont acceptées qui remplissent les conditions suivantes : professionnelle et diplômante, de moins d'un an, à plus de 20 heures par semaine, répertoriée dans la liste des métiers prioritaires (fluctuante et non divulguée).

### *Les priorités du FONGECIF Nord/Pas-de-Calais.*

Actuellement, les fonds gérés par le FONGECIF Nord/Pas-de-Calais permettent de satisfaire environ 1 dossier sur 2 pour les personnes en CDI et 90% pour les personnes en CDD pour les formations de courte durée et 1 dossier sur 3 pour les titulaires d'un CDI et 60% pour les titulaires d'un CDD pour les formations de longue durée.

Parmi les priorités affichées, le projet cohérent du candidat est essentiel, le nombre d'années d'expérience professionnelle est très important.

Une attention particulière est apportée aux personnes bénéficiant d'un parcours de formation individualisé qui corresponde bien au projet de la personne et qui prenne en compte un positionnement initial (la VAE est un des outils), l'objectif étant de réduire les durées de formation.

### **1. La formation professionnelle en France**

Les derniers chiffres publiés par la DARES en janvier 2007 sont relatifs à l'année 2004.

Voici les principales tendances :

En 2004, le chiffre d'affaires des organismes de formation continue a progressé de 9,1% par rapport à 2003. Dans le même temps le nombre d'organismes a cru de 2,1%.

Le nombre de stagiaires a progressé de 6,7%.

Par contre la durée moyenne des formations continue de baisser.

Les formations et prestations d'orientation des chômeurs (ainsi que les formations hygiène et sécurité) sont les formations les plus dispensées.

Le développement du plan de retour à l'emploi (PARE) a suscité le développement de prestations d'évaluation comme le bilan de compétences approfondi.

Les entreprises sont un des acteurs majeurs dans le financement des actions de formation avec les OPCA. A eux deux, ils financent 48% de la dépense totale. (+8%). Ce sont essentiellement des dépenses au titre du plan de formation qui expliquent ce dynamisme.

Les pouvoirs publics financent le tiers des ressources des organismes de formation. Ils interviennent principalement en direction de publics spécifiques (jeunes, demandeurs d'emploi...) ainsi que pour la formation des agents de l'Etat.

### **2. Les Universités sur le marché de la formation professionnelle**

L'offre proposée par les établissements d'enseignement supérieur ne représente qu'une petite part du marché de la formation professionnelle continue : les stagiaires des universités représentent environ 4,5 % de l'effectif total des 7,5 millions d'individus enregistrés en formation continue par la DARES en 2003.

En 2004, la formation continue universitaire représentait environ 6% du marché des organismes de formation (8% en 2003), 5% des stagiaires et 11% des heures/stagiaires.

La formation continue dans les universités a fait l'objet ces derniers mois de deux rapports : l'un de la cour des comptes présenté à l'automne 2006 et un second de l'inspection générale des Finances en cours de finalisation. Divers dysfonctionnements y sont pointés : dysfonctionnements financiers, confusion dans l'organisation et le repérage des adultes en formation, notamment les reprises d'études, insuffisance de l'appareil statistique...

Les chiffres présentés ci-après sont extraits de l'enquête n°6 relative à l'année 2005 réalisée par la DEPP.

Après une croissance de 6% entre 2002 et 2004, l'activité formation continue des universités régresse en 2005.

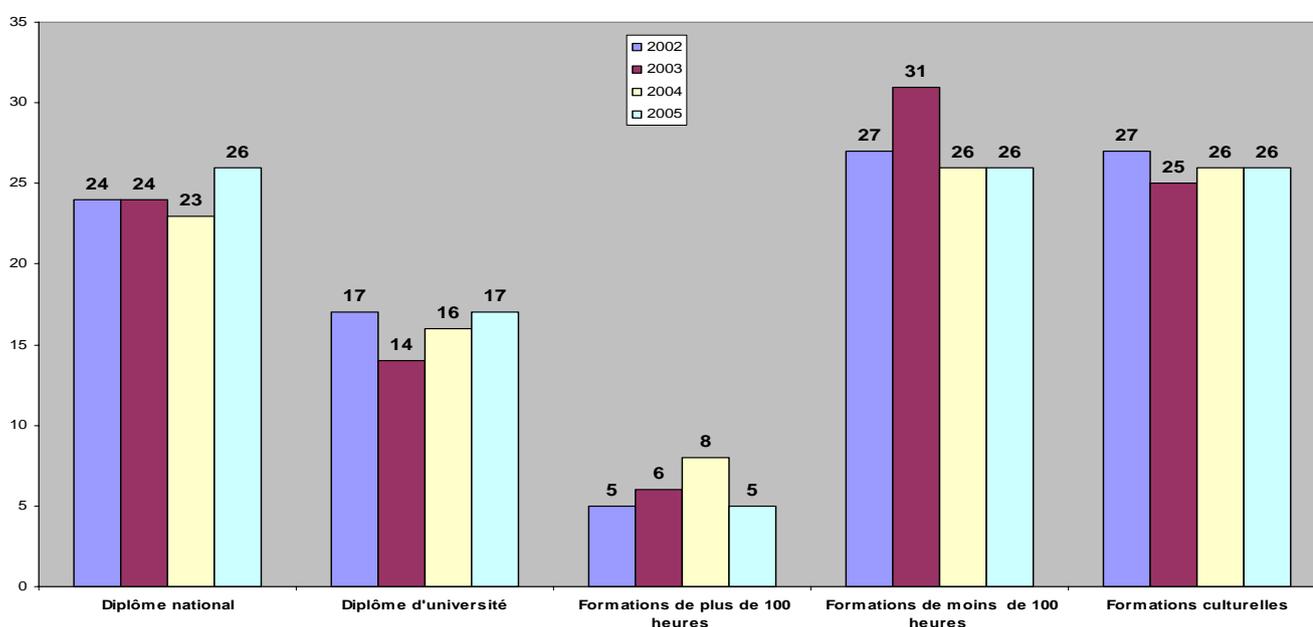
Tous les indicateurs sont en baisse : le chiffre d'affaires -1%, le nombre de stagiaires -1%, le nombre d'heures/stagiaires de 6%.

On observe une baisse de 7% de la part des salariés envoyés par leur entreprise depuis 2002, mais une hausse de 4% des particuliers.

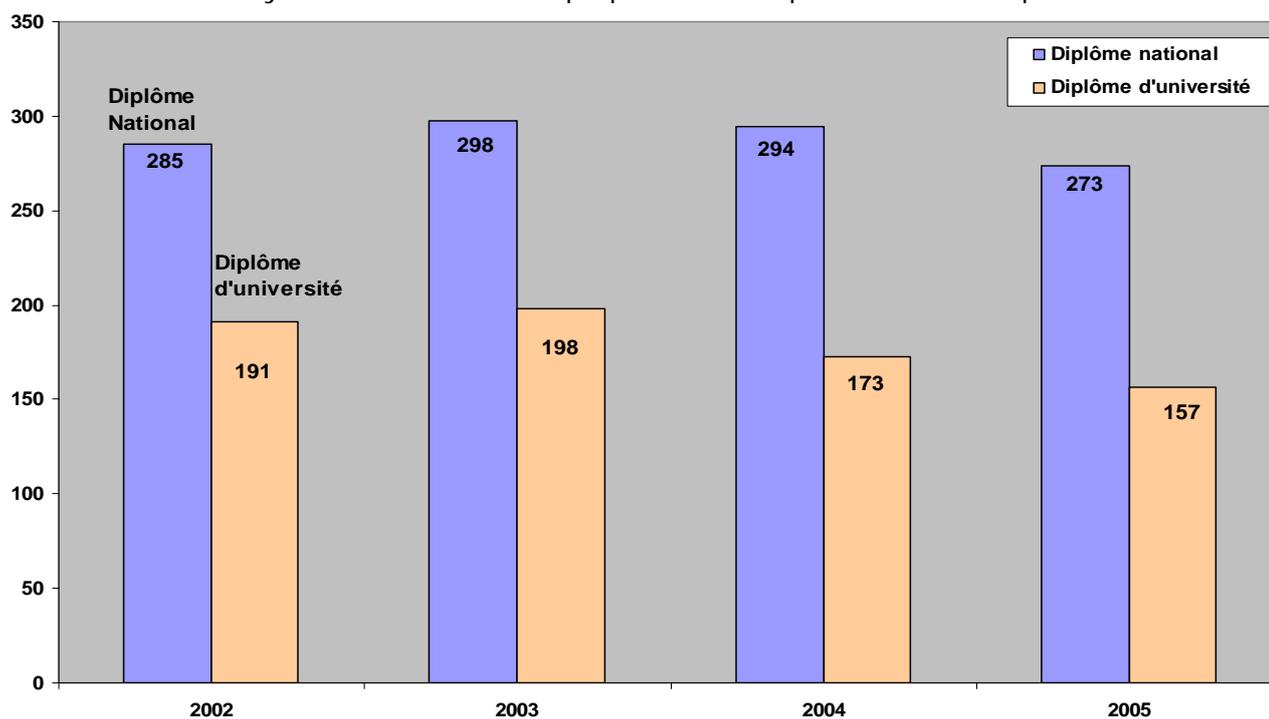
La durée moyenne des formations est également en baisse pour tous les publics.

Durée en heures selon les publics	Plan de formation	Congé individuel de formation	contrats de professionnalisation	Demandeurs d'emploi aidés	Particuliers	Autres (prof lib, commerçants)	Tous publics
2002	96	327	390	351	98	118	130
2003	94	319	437	268	102	90	130
2004	101	364	473	272	123	121	132
2005	93	279	431	270	95	101	125

La part du nombre de stagiaires préparant un diplôme national augmente.



Mais la durée moyenne des formations préparant aux diplômes baisse depuis 2003



Cette baisse est régulière dans les niveaux I et II depuis 2002, elle baisse également en 2005 pour les niveaux III.

Des informations plus complètes figurent en annexe 1

---

## **Des acquis importants**

---

L'expérience acquise par notre université depuis des années nous place en bonne position pour nous engager dans la mise en place de la formation tout au long de la vie conformément à la loi de mai 2004.

En effet, nous disposons d'une expertise incontestable en matière de montée en qualification des actifs de cette région.

### **1- Un dispositif de montée en qualification du plus bas niveau au plus haut niveau**

Nous disposons, avant la mise en place du LMD, de la possibilité d'élaborer, dans de nombreux domaines, des itinéraires individualisés de formation prenant en compte tant les contraintes des personnes que la validation de leurs acquis professionnels

4 types de formation, au niveau universitaire, étaient proposés :

- **des formations entièrement spécifiques** avec une pédagogie adaptée là où les demandes étaient importantes (DUT, DEUG UC, MIAGE, cycle préparatoire ingénieur, certaines licences...) avec des rentrées possibles plusieurs fois dans l'année.
- **des cursus condensés** (formation en 12 mois au lieu de 2 années universitaires par exemple)
- **des formations aménagées** pour permettre l'accès des personnes en reprise d'études. Les aménagements concernaient non seulement les horaires conciliables mais également des dispositifs d'accompagnement sous différentes formes (TD ou TP spécifiques, tutorat...)
- **des diplômes sans aménagement spécifique**, quand la demande n'était pas très importante, mais avec un suivi individualisé.

Le dispositif de montée en qualification de l'alphabétisation au DAEU animé par le CUEEP venait compléter notre palette de prestation. Des enjambements DAEU -1<sup>er</sup> cycle (DUT ou DEUG) étaient préconisés, des mises à niveau en langue également.

### **2- Des modules de formation, des mises à niveau préalables à l'entrée en formation communs à plusieurs filières** (programme « Allègre », DEUG par UC...)

Là aussi, la mise en place du LMD a fait disparaître les dispositifs.

### **3- Un dispositif d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement performant**

Depuis 1986, nous nous sommes dotés d'un centre d'accueil formation continue spécifique disposant de spécialistes. Ce centre a acquis une notoriété régionale, nationale et européenne comme en témoignent de nombreuses visites de délégations françaises et étrangères.

En 1993, ce centre est également devenu centre agréé de bilan de compétences. Les activités de Validation des Acquis Professionnels et Personnels (décret de 1985) et de Validation des Acquis de l'Expérience depuis 2002 (loi de modernisation sociale) sont au cœur du dispositif.

### **4- Une forte habitude de travail en partenariat**

L'Université porte ou est engagée dans de nombreux partenariats, dont certains ont valeur d'exemple :

Nous nous limiterons à citer les derniers :

- **Le rôle moteur de notre université en matière de VAE** tant sur le plan régional que national : nous sommes le porteur de nombreuses conventions réunissant les 6 certificateurs publics de la région et nous assurons l'animation du groupe.

Nous avons été à l'initiative de la convention qui lie le groupe Leroy Merlin et 3 ministères certificateurs et nous animons le réseau des correspondants universitaires sur le territoire national mis en place pour réaliser cette convention.

- **Le programme MINERV**, financé par le ministère de l'industrie, porté par notre université et qui réunit, l'AFPA, le GIP Académique, le réseau Agrimédia, l'OPCAReg et le MEDEF Nord/Pas-de-Calais dont l'objectif est l'accompagnement des entreprises de la région dans la mise en œuvre d'une politique de GPEC intégrant la VAE.

- **Des conventions** plus spécifiques qui nous amènent à travailler en partenariat avec des entreprises comme le Crédit Mutuel Nord Europe. Elles associent ingénierie, formation et validation.

- Nous travaillons avec l'OPCAReg en matière de détection de l'illettrisme dans les PME-PMI. Cette action a été initiée avec la généralisation de l'entretien annuel d'évaluation (loi de mai 2004).

- Nous venons de signer une déclaration commune avec l'AFPA, le GIP –FCIP, l'ILEP pour coordonner nos compétences en matière de FOAD. Cette déclaration a été rendue possible grâce aux coopérations développées antérieurement (Timp@ss, EMILE, PASSEPORT)

- Enfin, nous participons activement à la coordination inter-universitaire. Cette coordination fonctionne sur de nombreux dossiers (DAEU et son développement en FOAD, accueil information et orientation des adultes, ...)

## **5-Une expertise reconnue en matière d'ingénierie**

Quelques exemples récents :

- **En matière de VAE**, nous accompagnons de nombreuses entreprises dans l'intégration de la VAE dans leur politique « ressources humaines » (CMH, LEROY MERLIN, Orange, Crédit Mutuel, la Redoute, FINAREF,...) Il s'agit de prestations sur mesure qui vont du diagnostic RH, en passant par la mise en œuvre d'un dispositif spécifique et qui inclut des actions de formation des managers ainsi que la création d'outils de transfert en direction d'entreprises similaires.

- **Nous sommes sollicités par les entreprises pour notre capacité de modélisation, de méthodes d'approches et d'accompagnement dans la mise en œuvre de dispositifs collectifs.**

- **L'USTL met en place un partenariat avec l'ANFH** (Association Nationale pour la Formation des personnels hospitaliers) dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme hospitalière et notamment de son volet « nouvelle gouvernance ». Quatre orientations : la formation des managers, la réalisation d'action de formation, la professionnalisation des personnels en charge de la formation, développement de la VAE prenant appui sur une ingénierie spécifique.

- Le CUEEP dispose d'expertise reconnue en ingénierie de la formation notamment pour les faibles niveaux de qualification. Nous avons accompagné de nombreuses entreprises et participé à de nombreux programmes régionaux : DAEU à distance, EMILE (Ensemble Multimédia Individualisé pour Lire et Ecrire). A cette expertise est venue se greffer une autre compétence reconnue régionalement en matière de TICE et de FOAD.

Le projet d'établissement nous en donne les grandes lignes:

### **Devenir un pôle d'expérimentation de la formation tout au long de la vie.**

L'enjeu est d'importance. Il s'agit d'offrir la possibilité à chacun de revenir à l'université pendant toute la durée de sa vie professionnelle.

Il faut construire un dispositif global offrant à toute personne, jeune ou moins jeune, un accès à l'université à tout moment de sa trajectoire personnelle et professionnelle, en lui garantissant la validation de ce qu'elle aura appris en dehors de l'université dans d'autres dispositifs de formation en France et à l'étranger, en formation initiale et continue, par son expérience professionnelle, dans des activités bénévoles,...

Entrer dans cette logique, dans ce modèle qui privilégie la notion de parcours implique une mobilisation de tout l'établissement, personnels enseignants et personnels administratifs ainsi qu'une organisation adaptée.

L'objectif est ambitieux, mais il constitue un défi et une chance pour notre université de faire face aux enjeux qui se présentent à elle compte tenu de son passé, de son expérience, de ses « acquis », du contexte socio-économique dans lequel elle est insérée.

Pour cela, il nous faudra prendre en compte les contraintes liées au marché du travail, par exemple :

- poursuite des transformations scientifiques et technologiques qui nécessitent la mise à niveau des connaissances des salariés de tous niveaux.
- poursuite des transformations des organisations du travail qui nécessitent la mise à niveau des compétences managériales (GPEC, mobilité, double compétence-technique et managériale voire triple si on ajoute la gestion de la qualité ou de la sécurité dans ses différentes composantes...)

*Extrait du projet d'établissement : les extraits figurent en italique*

### **UN DISPOSITIF D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE ET RENFORCE**

*L'accès à l'université pour des publics en retour nécessite une approche particulière pour plusieurs raisons :*

- *les publics relèvent de dispositifs réglementaires spécifiques quant à l'accès et la participation à la formation qui exigent l'intervention de spécialistes de l'entrée jusqu'à la sortie du stagiaire ;*
- *il est nécessaire de mettre en œuvre une ingénierie financière spécifique notamment dans la perspective de contrôles ;*
- *la VAP (décret de 1985) et la VAE sont susceptibles d'être mobilisées en amont de la formation ;*
- *l'individualisation des parcours nécessite un accompagnement et un soutien identifiables pour le public et demandés par nos financeurs.*

Faire de l'université un lieu de formation tout au long de la vie passe par la mise en place de dispositifs destinés à faciliter l'adoption par les individus de nouveaux comportements en matière de formation. Le citoyen doit devenir acteur à part entière de son parcours personnel et professionnel, dans une logique d'aller-retour permanent entre travail et formation. Il doit pour cela posséder les compétences clés nécessaires à son apprentissage tout au long de la vie, à son adaptabilité et au maintien de son employabilité.

Il nous faut faciliter l'accès de tous les citoyens de la région à l'apprentissage tout au long de la vie par la structuration d'une offre renforcée de services d'orientation et d'accompagnement et par le développement de comportements proactifs, chez les jeunes comme chez les adultes.

Adopter cette nouvelle posture doit permettre à tout citoyen :

- d'être à l'écoute de son environnement et de s'y adapter
- d'accéder à des parcours de formation qui s'inscrivent dans la durée en combinant l'ensemble des dispositifs introduits par l'Accord National Interprofessionnel.

L'entretien professionnel constitue un élément central de ce dispositif. Nous proposons de mobiliser les compétences du SUDES pour proposer une prestation de préparation à cet entretien en direction des salariés.

Il est également nécessaire de former les personnes à l'utilisation d'outils d'expression des compétences et des connaissances tout au long de leur vie professionnelle. Pour cela, après un diagnostic « compétences » à l'entrée en formation, il faudra apprendre, en cours de formation, à l'individu à enrichir son porte-feuille de compétences par des actions d'accompagnement spécifiques. Le SUDES assure déjà, pour une catégorie de public, ce service. Son rôle devra être conforté.

## RE-INGENIERISER NOS DISPOSITIFS DE FORMATION

*La mise en œuvre du LMD a bousculé les dispositifs anciens que nous avons construits pour faciliter l'accès et la participation des publics de formation continue. Il n'a pas été possible compte tenu des conditions de mise en place de travailler dans cette perspective avec les équipes pédagogiques. C'est le travail que nous devons entreprendre maintenant en prenant en compte l'évolution de notre environnement et notamment la création du DIF. La baisse sensible des candidatures à l'entrée en formation ne fait que renforcer la nécessité d'une mobilisation urgente.*

Depuis cette année universitaire, nous avons travaillé avec plusieurs composantes pour accueillir dès la rentrée prochaine, un public bénéficiaire de contrat de professionnalisation jeunes et adultes. Notre palette d'offres formation continue va donc s'étoffer.

Parallèlement à cette ré-ingénierie interne, il faut avoir une approche concertée en direction des entreprises. Le CUEEP et le SUDES travaillent depuis quelques mois dans cette direction. Mais il nous faut installer un climat de confiance réciproque qui passe par une période de travail en commun guidée par une forte implication des 2 directions. Nous avons également décidé de mettre en place une coopération pour répondre aux appels d'offres publics ou privés. A chaque fois que l'IAE est concerné, il est associé.

Notre dispositif de formation doit répondre à plusieurs demandes :

- **Une demande de *type promotion sociale*** que celle-ci émane d'une volonté de progression, d'un besoin de conversion lourd,...La réponse à cette demande est majoritairement « diplômés ». Pour ce public, il nous faut disposer d'une palette de propositions à temps plein, à temps partiel avec journées bloquées, à plusieurs moments dans l'année. Il faut intégrer les priorités de différents financeurs (VAE à l'entrée, 1 an maximum pour l'ASSEDIC, itinéraires individualisés...) Certaines entreprises ou branches nous contactent pour des opérations spécifiques de grande ampleur. Le secteur bancaire nous demande des masters et des licences professionnelles pour leurs salariés. Ne disposant pas des forces enseignantes suffisantes, nous sommes obligés de renoncer à ces marchés. *Doit-on se doter de forces pour répondre de façon durable à ces demandes ou doit-on y renoncer ?*
- **Une demande de formations complémentaires** (adaptation aux évolutions technologiques, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> compétence, mise à niveau). Nous devons découper en « appartements » nos cursus, faire des ensembles cohérents qui concourent à faire acquérir ces compétences manquantes. Ces modules doivent être proposés sous différentes formes, compatibles avec le DIF ou le plan de formation.
- **Une demande d'entreprise de stage de courte durée** dans les domaines de compétences de l'université. Ces demandes arrivent majoritairement maintenant sous forme d'appels d'offres.

Nous rencontrons 2 problèmes : La disponibilité des enseignants rarement compatible avec les exigences des entreprises et le niveau des rémunérations demandées qui nous place immédiatement hors marché. *Il est nécessaire de fixer des règles durables valables pour toute l'université et partagées.*

## **TRAVAILLER A L'ARTICULATION DES MODES PEDAGOGIQUES**

*L'USTL offre une palette de modes d'intervention pédagogique. Ceux-ci sont en général juxtaposés, chaque dispositif, chaque filière s'appuyant sur un mode spécifique. Notre objectif est de proposer des expérimentations sur plusieurs filières offrant simultanément plusieurs modes de participation pour offrir aux publics une diversité de solutions.*

Il nous faut aboutir à offrir des possibilités de formation faisant appel à des modes pédagogiques diversifiés (présentiel, autoformation et tutorat, enseignement à distance...) qui nous permettent de répondre aux différentes demandes toute l'année que celles-ci soient reprises d'études ou besoin de combler un déficit de connaissances spécifiques. Le modèle des APP est sur cet aspect intéressant. La mutualisation des ressources par domaine de formation est indispensable.

Il est proposé de travailler par domaine. Ceci pourrait être un objectif pour 2007-2008.

## **DEVELOPPER LES PARTENARIATS**

*La formation continue se met en place désormais dans le cadre de partenariats renforcés impliquant la mobilisation de financements croisés.*

*L'individu est devenu un acteur de son parcours. Il négocie avec son entreprise son départ en formation devenu un droit ou une obligation. Il peut et va mobiliser plusieurs financeurs : Entreprises, les OPCA, les FONGECIF, le Service Public de l'Emploi, le Conseil Régional, l'Union Européenne.*

L'USTL est devenu un acteur majeur de l'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre de la VAE. Elle le fait en partenariat avec les autres certificateurs publics et en particulier l'Education Nationale. De très gros marchés s'ouvrent et il nous faudra continuer et amplifier ce mode d'intervention qui nécessite des spécialités très particulières et en nombre très limité à l'USTL. La VAE constitue une clé d'entrée qui va ouvrir d'autres possibilités de collaboration et nous permettre d'autres services.

## **PREPARER UNE NOUVELLE GENERATION**

*La formation continue de l'USTL est conduite et tenue tant au niveau de la conception qu'au niveau de la réalisation par une génération dont une partie ne sera plus là à la fin du présent contrat et dont une partie plus importante partira au début du contrat suivant.*

Cette génération a créé la « culture FC » de l'USTL. Elle maîtrise les dispositifs, elle est intéressée par ce type de public, elle sait ce qu'elle doit faire sans que les « professionnels » de la formation continue soient présents en continuité.

Il est donc nécessaire de « susciter des vocations » et de préparer, par transmission de savoirs, cette génération à prendre le relais.

Nous avons conduit des opérations en 2006-2007 notamment sur la pédagogie de l'alternance. Une dizaine d'enseignants sont partis en séminaire à Lyon en janvier dernier.

La forme retenue pour l'élaboration des fiches RNCP (journées de sensibilisation et nomination d'un accompagnateur) devra être poursuivie pour créer une dynamique « compétences » dans toute l'université. Elle devra impérativement s'appuyer sous les enseignants de manière à irriguer de manière durable l'ensemble de l'université.

Il est prévu de bâtir un « plan de formation » pour 2007-2008 et les années suivantes. Les besoins sont en cours de recensement.

---

## Quelle organisation pour y parvenir ?

---

En 1986, l'Université a structuré la formation continue de la manière suivante :

### un service commun : le SUDES

Le SUDES a pour mission d'animer et de coordonner les activités de formation continue des composantes de l'USTL. Il organise les interventions de toutes les composantes, à l'exception, pour des raisons historiques, de celles du CUEEP et de l'IAE. Le SUDES joue le rôle d'interface entre la demande du public, des entreprises et des pouvoirs publics, d'une part, les ressources internes que peut offrir l'université d'autre part.

### deux instituts sont dérogatoires: l'IAE et le CUEEP

L'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) gère et négocie les conventions de formations professionnelles pour toutes ses formations.

Le Centre Université-Economie d'Education Permanente (CUEEP) gère et négocie les conventions de formation professionnelles sur l'ensemble de ses dispositifs, hors diplômes en Sciences de l'Education.

Un bon fonctionnement de la formation continue passe par :

### **Une volonté politique forte.**

Proposée par la direction de l'université, la politique FC doit être approuvée par les instances de l'université. Elle est le cadre de référence pour l'ensemble des activités.

Un CA par an doit lui être pleinement consacré. Lors de ce CA, un bilan des activités de l'établissement sera présenté et les objectifs de l'année à venir seront fixés.

Présidé par le Président, **Un conseil d'orientation de la formation continue** sera mis en place. Il sera le lieu de discussions, de propositions au conseil d'administration.

Il pourra intégrer nos partenaires du monde socio-économique.

### **Mise en œuvre : Une structuration qui permette au plus grand nombre de s'approprier cette mission de l'université :**

La formation continue, qui est un véritable métier et nécessite des professionnalités particulières, doit être reconnue dans sa spécificité. Elle doit être l'affaire de toute la communauté universitaire. Son animation est confiée au SUDES dans le respect des prérogatives de chaque composante.

**1- Des réunions des directeurs de composantes** seront consacrées à la FC. Elles auront notamment pour objectifs d'informer de ses évolutions.

Des réunions thématiques seront programmées en fonction des besoins en cours de recensement.

### **2- Un correspondant formation continue par composante**

L'objectif est de partager les expériences, de diffuser les innovations pédagogiques, d'associer les acteurs de la formation continue et ainsi de créer une dynamique collective.