

# Se former tout au long de la vie

*Droit individuel à formation, validation des acquis de l'expérience, se former tout au long de la vie... Autant d'expressions récentes qui ouvrent de nouvelles perspectives dans les parcours professionnels. Mais qu'en est-il réellement ?*



2



**Entretien**  
avec J-J. Stoter

5



La **VAE**, un outil restructurant

9



La formation **continue**

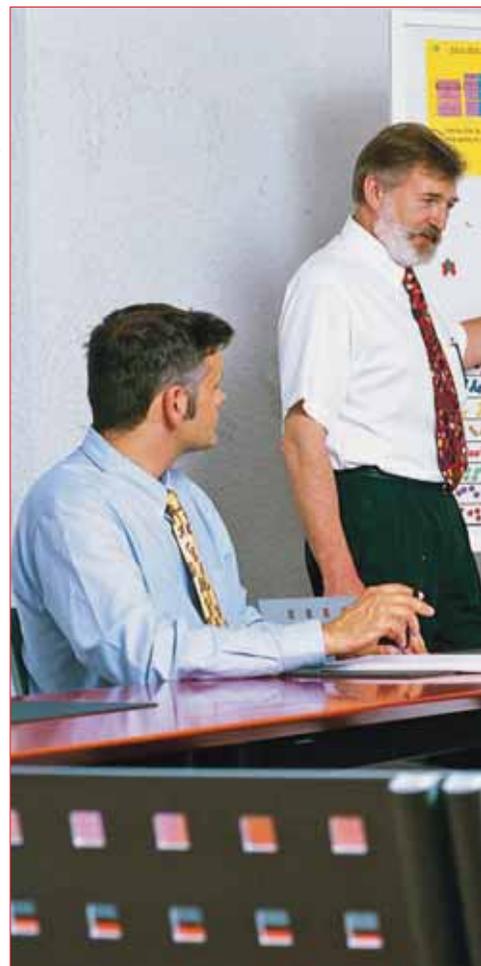


La qualité pédagogique est liée à la compétence avérée des formateurs.

Interview

# La formation continue relève du service public d'Éducation

*La formation professionnelle continue doit jouer pleinement son rôle d'outil de promotion sociale. Dans le marché concurrentiel de la formation continue, les Greta<sup>(1)</sup> ont de vrais atouts à faire valoir, tant d'un point de vue organisationnel que qualitatif ou géographique.*



## L'Enseignant : Quel est le rôle d'un Dafco dans l'Éducation nationale ?

Jean-Jacques Stoter : Le délégué académique à la formation continue (Dafco) est, au niveau de chaque académie, le conseiller du recteur en ce qui concerne la formation des adultes qui est l'une des missions de l'Éducation nationale, au même titre que la formation initiale et l'insertion professionnelle. Il impulse la politique académique sur ce champ et assure l'animation et la coordination des activités menées par les Greta en formation professionnelle continue.

## Comment le service public de formation des adultes et les Greta se défendent-ils dans le marché concurrentiel de la formation ?

J-J. S. : Les Greta interviennent sur un marché concurrentiel, ce qui signifie qu'ils ne bénéficient d'aucun mono-

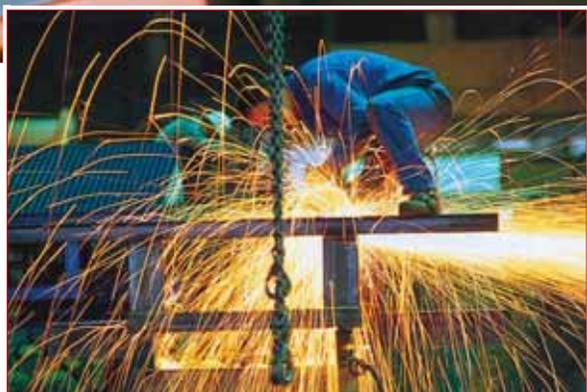
pole : aucune part de marché ne leur est réservée. Ils doivent proposer des produits, des services qui leur permettront d'être retenus par les prescripteurs, les commanditaires, parce qu'ils répondent aux besoins exprimés ou aux attentes moins formalisées en matière de formation professionnelle continue. Les Greta disposent d'atouts à faire valoir :

- l'ingénierie en formation,
- le savoir-faire de leurs équipes dont font partie les conseillers en formation continue,
- l'élaboration de formations adaptées,
- la capacité à innover pédagogiquement et à proposer des actions de formation qui concourent aux objectifs du financeur et permettent d'augmenter la qualification des stagiaires. Par leur maillage territorial, les Greta constituent des partenaires proches

des demandeurs. Cet atout de la proximité, tant géographique qu'humaine, permet aux Greta d'être très en phase avec les besoins locaux. Par ailleurs, constituant un réseau académique et national, ils sont à même de mettre en œuvre des actions en différents points du territoire pour des clients à implantation multiple ; que ce soient des grands groupes privés ou des prescripteurs publics comme l'ANPE. Ils s'imposent également par la qualité de leurs prestations :

- qualité pédagogique grâce aux compétences avérées des intervenants, aux équipements et aux installations ;
- qualité organisationnelle souvent attestée par la certification Iso 9001.

 En France, la Fpc<sup>(2)</sup> a toujours été considérée comme un outil de promotion sociale. Mais selon une étude<sup>(3)</sup>, elle n'a jamais rempli cet objectif et les



Permettre  
l'évolution continue  
de la qualification  
professionnelle  
pour tous.

### **réformes récentes l'en éloignent encore plus. Que pensez-vous des conclusions de ce rapport ?**

J-J. S. : En fait, il convient de se rappeler que les discussions entre les partenaires sociaux qui ont abouti à la loi de juillet 1971 concernaient deux composantes, à mes yeux indissociables : l'éducation permanente et la formation professionnelle continue. À l'usage, le premier aspect a été moins pris en compte. Toutefois, avec l'émergence du concept européen

d'éducation et formation tout au long de la vie, la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et l'instauration récente du droit individuel à la formation (Dif), il me semble que les conditions sont réunies pour que la formation professionnelle continue soit pleinement un outil de promotion sociale. D'ailleurs, il serait faux de penser que cela n'a jamais été le cas ; nous avons tous des exemples autour de nous de personnes qui, grâce à la formation continue, ont

## L'essentiel



*La formation tout au long de la vie (FTLV) s'inscrit dans un cadre général : l'Europe de la connaissance au cœur de la Stratégie de Lisbonne. Réunis en mars 2000, les chefs d'États et de gouvernements européens ont fixé l'objectif suivant : devenir d'ici à 2010 «l'économie basée sur la connaissance la plus compétitive du monde». En effet, une économie dynamique a besoin d'Éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie. Plus le niveau de formation est élevé, plus il est facile de trouver un emploi, de vivre en meilleure santé, de se comporter en citoyens plus actifs et de prendre une part plus entière dans la société. L'accès à la FTLV doit assurer la promotion sociale et la sécurité professionnelle en permettant aux salariés de s'adapter aux évolutions technologiques, aux mutations économiques et sociologiques, à la transformation des organisations du travail. Cette ascension sociale dépend d'une part des outils de formation pour développer les compétences et les qualifications, d'autre part d'un accroissement des financements publics et privés. La gestion paritaire des fonds doit contribuer à l'égalité d'accès des individus à la formation, sans discrimination.*

obtenu des compétences et une qualification professionnelle qui leur ont permis d'évoluer.



### **Selon vous, comment vont évoluer la formation continue et les Greta ?**

J-J. S. : La nécessité de se former va se renforcer par l'accélération des évolutions technologiques, ce qui va amener l'Éducation nationale à être encore plus présente sur le champ de la formation d'adultes. Personne ne pourra



► professionnellement et socialement effectuer un parcours basé uniquement sur les acquis de sa formation initiale. La récente loi dite de la formation tout au long de la vie (04/05/04) s'inscrivant dans la suite, l'ANI<sup>(4)</sup> pose les grands principes de cette évolution en instituant un droit individuel de formation. Il s'agit là d'un levier pour que chaque salarié puisse davantage s'approprier la démarche de formation pour son évolution professionnelle et personnelle.

Les Greta, en trente ans d'existence, ont déjà montré qu'ils étaient en mesure de s'adapter pour satisfaire les nouvelles exigences du marché.

Deux labels de l'Éducation nationale attestent ce souci permanent de mieux «coller» aux besoins. Il s'agit :

- du label Greta qui certifie les compétences d'intervention d'un groupement d'établissements sur le champ de la formation d'adultes,
- du label lycée des métiers qui atteste la dimension des établissements à accueillir en formation à la fois des jeunes sous statut scolaire, des apprentis et des adultes.

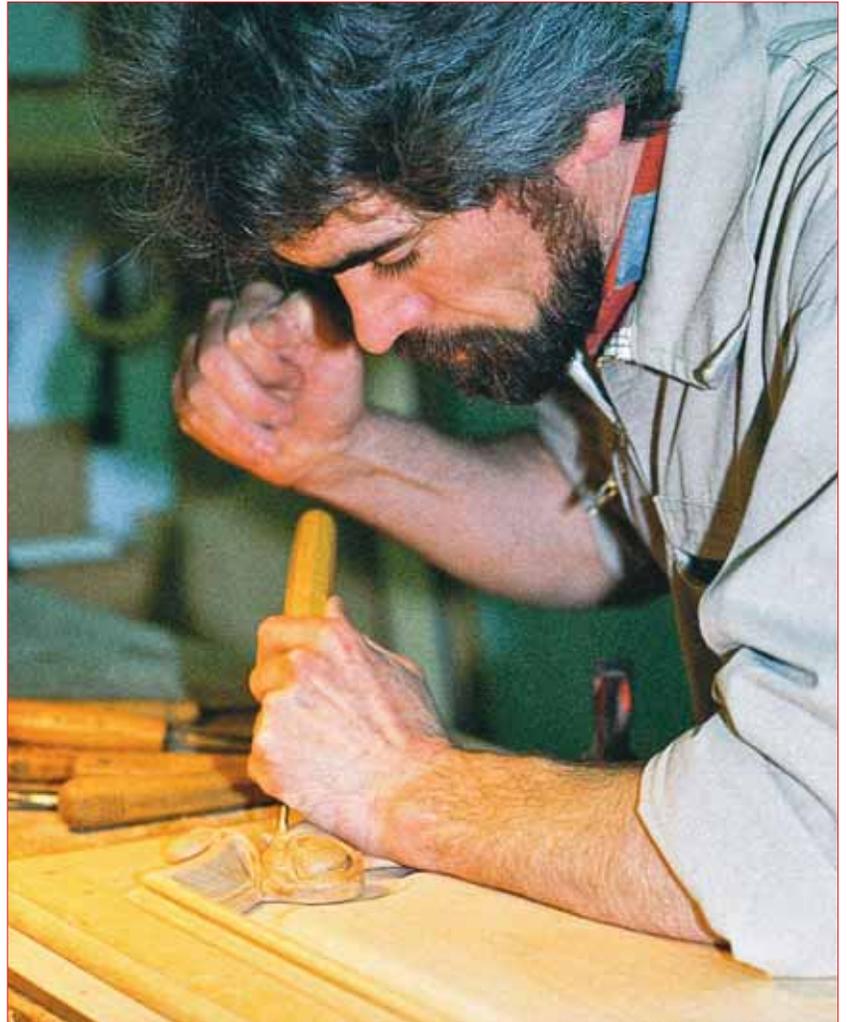
L'évolution des textes conduit également les Greta à poursuivre la modularisation de leur offre de formation car les parcours de formation seront plus encore demain une succession de modules courts conduisant à la qualification plutôt que des stages longs à finalité diplômante.



**Pensez-vous que l'ANI et les dispositifs qui le constituent permettront de développer l'appétence des salariés pour la formation ?**

J-J. S. : Il s'agit en tout cas d'une opportunité nouvelle pour les salariés d'exprimer leurs attentes et de mettre en œuvre des outils pour atteindre leurs objectifs.

Je pense toutefois qu'il faudra un certain temps pour que l'appétence s'exprime pleinement et pour que chaque salarié s'investisse dans une démarche formative. Même si elle n'est pas issue de l'ANI, la VAE constitue un vecteur de plus en plus utilisé puisqu'elle permet de reconnaître les acquis de la vie professionnelle, sociale et personnelle, avant même de s'enga-



Permettre aux salariés d'exprimer leurs attentes et les mettre en œuvre.

ger dans un parcours de formation. Cette démarche peut mettre en appétit les demandeurs qui, confortés sur leurs connaissances et leurs compétences, hésitent moins à se former pour progresser. Cependant, la réussite ne sera totalement au rendez-vous que si cet engagement formatif des salariés est pleinement reconnu par les entreprises, notamment en terme de gestion des ressources humaines. L'idéal étant que la formation soit vécue comme un co-investissement de l'entreprise et du salarié.

Propos recueillis  
par Christine Savantré

- (1) Groupement d'établissements.
- (2) Formation professionnelle continue.
- (3) Rapport Cahuc et Zylberberg, juillet 2006.
- (4) Accord national interprofessionnel.



**Jean-Jacques Stoter**

*Jean-Jacques Stoter, inspecteur de l'Éducation nationale, a été adjoint à la formation continue à la Dafpic (délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue). Depuis septembre 2006, il est délégué académique à la formation continue (Dafco) de l'académie d'Amiens.*



# La VAE est un outil restructurant et de professionnalisation durable

**> L'obtention d'une certification ne passe plus obligatoirement** par un système de formation traditionnelle. Paradoxalement, la validation des acquis de l'expérience (VAE, loi de modernisation sociale du 17/01/02) s'inscrit bel et bien dans l'objectif d'offrir à chacun un droit à la formation tout au long de la vie. Le dispositif de VAE répond aussi bien à une attente individuelle (ouvrir des perspectives d'évolution) que collective (une opportunité pour la gestion des emplois et des compétences). La carrière professionnelle n'est plus un long fleuve tranquille : l'individu ressent la nécessité de se préparer à un parcours plus chaotique (périodes d'inactivité, mobilité subie...). Par conséquent, l'idée de faire reconnaître son expérience trouve un écho favorable et concourt à sécuriser les trajectoires professionnelles.

**Au-delà de la reconnaissance de l'activité** et de la certification obtenue, la VAE peut engendrer «une *restauration narcissique*» qui peut motiver le candidat à reprendre une formation, une envie de réapprendre, d'être dans une nouvelle dynamique pédagogique. Le rapport au savoir sera modifié et peut réenclencher une appétence pour la formation. En effet, la démarche de VAE et la réalisation du livret individuel qui peut s'apparenter à un mémoire professionnel, impliquent pour le candidat une attitude réflexive et d'analyse. En cela, le temps consacré dans le parcours de validation entre dans un processus formatif. Il constitue un temps réel d'apprentissage, d'enrichissement personnel, culturel et d'élargissement de compétences. Aussi, la VAE permet de porter sur l'expérience un regard qui évolue, en reconnaissant et en valorisant le caractère formateur du travail. La démarche de validation trouve un sens



dans l'appréciation, tant au niveau de l'évaluateur que dans l'entourage professionnel et familial.

**Dans une société où le diplôme** et les savoirs académiques sont très prégnants, la VAE s'inscrit dans un mode d'évaluation tout à fait révolutionnaire, qui bouleverse nos comportements : «*en formation initiale, c'est parce que je sais, que je saurais faire ; avec la VAE, c'est parce que je sais faire, que je sais*». Jusqu'à présent le rôle principal des écoles était de former et non de valider.

De plus en plus sollicités pour accompagner le candidat dans la construction de son livret, ou participer au jury de validation, un certain nombre de collègues sont démunis. Ces nouvelles missions nécessitent d'informer et de professionnaliser les acteurs du dispositif : la réussite de celui-ci passe par la formation des enseignants, des formateurs, que ce soit dans le cadre de leur formation initiale ou continue. Les Dava<sup>(1)</sup>, les PRC<sup>(2)</sup> implantés dans les CIO<sup>(3)</sup> et les Greta<sup>(4)</sup> sont des dispositifs permettant de rencontrer des interlocuteurs de



La réussite du dispositif passe aussi par la formation des formateurs.



sionnelles du diplôme, peut demander à entrer dans le dispositif. La validation est effectuée par un jury qui peut attribuer la totalité du titre ou du diplôme, ou une partie des unités, voire aucune. Dans un premier temps, un conseiller analyse la recevabilité de la demande : le candidat remplit-il toutes les conditions pour entrer dans la démarche (rédaction d'un livret de type administratif, constitué de justificatifs) ? Si le candidat est recevable, il peut rédiger seul son livret ou être accompagné.

La prestation d'accompagnement diffère selon les académies (durée, coût). Son objectif est d'apporter au candidat une méthodologie pour la constitution de son livret. L'accompagnement peut comporter des phases individuelles et collectives. On peut évaluer à six mois en moyenne le

travail, l'investissement que cela représente. Lorsque le dossier est abouti, le candidat le dépose à la Dec<sup>(6)</sup> de l'académie de son choix. Enfin, il est convoqué à un entretien. Le jury est composé de professionnels et de professeurs. Il ne s'agit pas d'un oral, mais d'un échange. Celui-ci permet de vérifier si les compétences générées par les activités décrites dans le dossier sont en adéquation avec les attendus du référentiel. À l'issue de cet entretien, le jury valide ou non les unités du diplôme.

Christine Savantré

(1) Dispositifs académiques de validation des acquis.

(2) Points relais conseil.

(3) Centres d'information et d'orientation.

(4) Groupements d'établissements.

(5) Répertoire national des certifications professionnelles.

(6) Division des examens et concours.

## En savoir

**> La validation des acquis de l'expérience (VAE) a enregistré, en trois ans, un accroissement de 50% des diplômes et certifications obtenus dans le cadre d'une démarche individuelle. Pour autant, certains points méritent d'être améliorés :**

délais d'instruction<sup>(1)</sup> trop longs, coût, difficultés dans l'élaboration du livret individuel, manque d'informations.

Un plan de développement a donc été conçu par le comité interministériel. Il s'articule autour de cinq mesures :

- Une campagne nationale et deux services d'information : «39-39 Allo service public» et un «portail vae.fr».
- Un livret unique, commun aux quatorze ministères certificateurs.

- Une garantie de prise en charge des frais engagés par les jurés salariés.
- Vingt mille demandeurs d'emploi encouragés à obtenir un titre par la VAE d'ici la fin 2007. La démarche sera gratuite pour les chômeurs indemnisés.

Pour les demandeurs non indemnisés, un budget de dix millions d'euros sera débloqué.

- La mise en place d'une politique locale de développement de la VAE pour mobiliser et fédérer tous les acteurs (partenaires sociaux, PRC<sup>(2)</sup> chambres consulaires...).

(1) Cereq n°230 «La VAE, quels candidats, pour quels diplômes ?», mai 2006.

(2) Points relais conseil.

proximité. Le travail en réseau, la mutualisation des compétences sont des atouts majeurs pour inscrire la VAE dans la formation professionnelle continue des adultes.

**Qui peut accéder à la VAE ?** La VAE est un droit individuel qui permet d'obtenir un diplôme, un titre homologué, une certification inscrits au RNCP<sup>(3)</sup>. Toute personne justifiant d'au moins trois années d'expérience professionnelle ou personnelle (bénévole), en rapport avec le référentiel d'activités profes-



### Nombre de titres obtenus par la VAE<sup>(1)</sup> :

Année	2003	2004	2005
Nombre de titres	10 000	17 700 <sup>(2)</sup>	20 500



### Répartition des titres obtenus par la VAE en 2004 et 2005

	2004	2005
Éducation nationale (du CAP au BTS)	60%	60%
Ministère chargé de l'action sociale	18%	21%
Ministère du Travail et de l'Emploi	10%	14%
Enseignement supérieur	8%	Non communiqué
Ministère de la Jeunesse et des Sports	3%	4%
Ministère de l'Agriculture	1%	1%

(1) Tous ministères confondus.

(2) 72% de femmes ; 28% d'hommes.

Sources : ministère de l'Agriculture, ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, ministère chargé de l'action sociale, association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

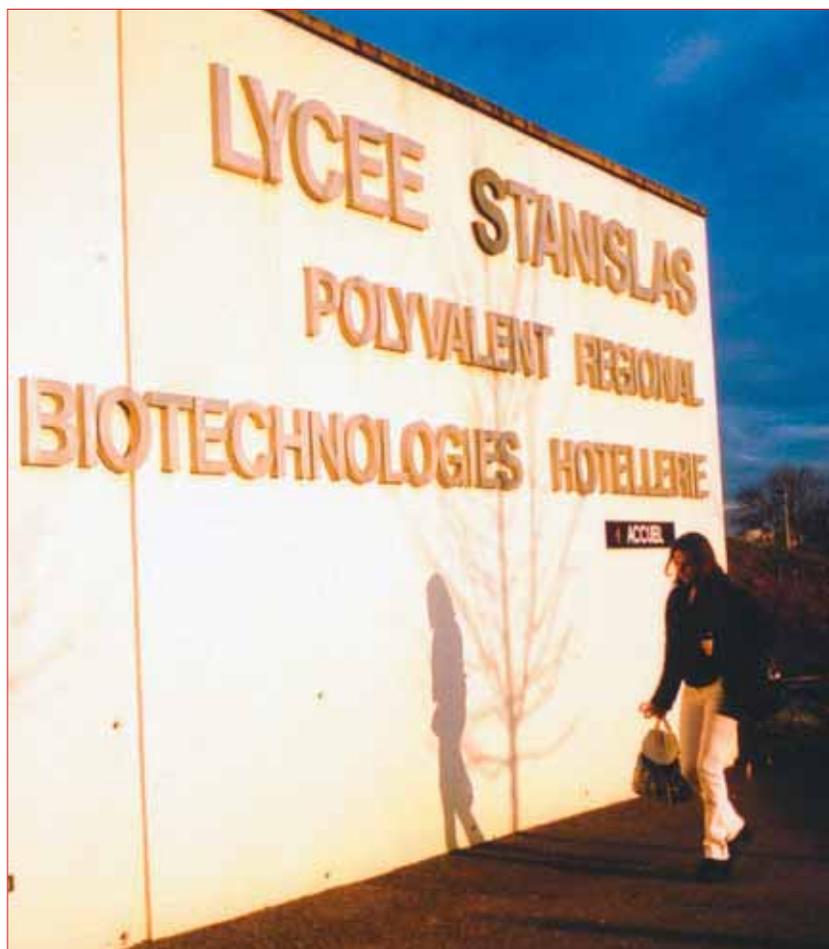


# Améliorer l'articulation entre formations initiale et continue

**> Rendue nécessaire par l'évolution des modalités de formation,** l'articulation entre formation initiale et formation continue reste encore à réaliser dans les établissements scolaires. S'il ne convient pas de proposer aux enseignants de partager leur service entre ces deux voies de formation autrement que sur la base du volontariat, cette articulation nécessite toutefois de réfléchir à la façon dont nos établissements peuvent améliorer leur offre de Service public. Le lycée polytechnique que préconise le SE-UNSA prend en compte cette dimension du métier d'enseignant. Il propose de réunir dans une même entité les parcours de formation initiale, de formation continue et d'apprentissage, sans oublier les missions de validation des acquis de l'expérience. Il serait aisé de reconnaître dans ce mandat fondateur du SE-UNSA la préfiguration de l'actuel lycée des métiers.

**Mais pour que ce modèle soit pleinement** satisfaisant, il faudrait, à l'instar de ce que préconise le SE-UNSA, que la mise en synergie des différents types de formations n'oublie pas au passage deux éléments essentiels :

- Le premier, c'est l'indispensable mission d'aide à l'aménagement du territoire que doit porter l'Éducation nationale. À ce titre, il est primordial de ne pas sacrifier à la construction des lycées des métiers les établissements de petite taille, notamment en milieu rural. Ils apportent une véritable réponse à la population en matière d'insertion professionnelle et sociale et ne doivent pas souffrir de leur éloignement des centres urbains. La construction de réseaux d'établissements permettrait de créer une véritable logique territoriale associant, pour un ensemble cohérent de métiers, des établissements de tailles différentes



Réunir dans le même lieu les parcours de formation initiale, de formation continue et d'apprentissage.

assurant l'existence de tous. C'est à ce prix que le Service public dégagerait une véritable plus-value en terme de service rendu aux usagers.

- Le deuxième élément tient précisément dans la définition des missions dévolues aux enseignants. Si l'on veut que le lycée des métiers devienne un véritable lycée polytechnique qui donne une incontestable cohérence au service public d'Éducation, il faut aller jusqu'au bout du concept qui le crée. Les formations qu'il propose doivent aller du CAP à la licence

professionnelle, et ce par les différentes voies de formation existantes. Si l'on décloisonne les parcours des jeunes, pourquoi ne pas encourager à le faire pour les enseignants ? Ne faudrait-il pas permettre aux PLP, par exemple, d'enseigner dans des formations post-bac ? De la même façon, la possibilité doit être donnée plus facilement aux enseignants volontaires d'enseigner dans la formation continue, tout autant que les collègues enseignant en Greta<sup>(\*)</sup> doivent pouvoir revenir de temps à autre en établissements.



Enseigner et former dans  
les meilleures conditions possibles.

### Le lycée polytechnique favorise

cette mutualisation des moyens humains en permettant, au sein d'un même établissement ou d'un réseau d'établissements, de promouvoir l'accueil de publics différents.

Dans ces établissements liés par un parcours de formation rendu cohérent par l'association de différentes voies de formation, les enseignants doivent pouvoir assurer leur service en partageant leur temps entre cours en présence d'élèves, formation d'adultes, accompagnement des jeunes dans leur parcours d'orientation, conseil auprès des candidats à un dossier de VAE... Mais cela ne doit en aucun cas se faire au détriment de notre mission première : enseigner et former dans les meilleures conditions !

À l'heure où le ministère entame un toilettage du statut des enseignants (qui date, rappelons-le, de 1950), il est bon de préciser qu'au SE-UNSA, si nous ne sommes pas rétifs à une réflexion sur l'évolution du statut, nous sommes opposés au projet actuel qui ne répond qu'à une logique de restriction budgétaire.

Nous revendiquons depuis plusieurs années une réelle prise en compte de l'évolution de l'exercice du métier, de l'ensemble de nos missions et de notre

charge de travail. C'est à ce prix que l'Éducation nationale fera sien le concept de formation tout au long de la vie. Notre ministère honorerait en effet le service public laïque d'Éducation et de formation s'il permettait de trouver, au quotidien et partout sur le territoire, une réalité autorisant tous les parcours de formation.

### De plus, en améliorant sensiblement

l'aide au choix d'orientation et la possibilité de parcours mixtes, constitués de passerelles entre formation initiale et continuée, l'Éducation nationale s'inscrirait définitivement dans une modernité qui lui fait, pour le moment, terriblement défaut.

Dans le même esprit, il conviendrait que l'institution se serve davantage du potentiel existant dans les établissements en matière d'ingénierie de formation.

Dans le cadre du lycée polytechnique

que nous appelons de nos vœux, les collègues certifiés et PLP coordonnateurs pédagogiques et ingénieurs de formation (Cpif) ont un rôle majeur à jouer. En accompagnant la réflexion des acteurs de l'Éducation sur la constitution de parcours de formation, ils participent de la cohérence des dispositifs proposés. En intervenant auprès des différents publics, tant formés que formateurs et décideurs, ils doivent davantage être impliqués dans la vie de nos établissements, notamment sur le plan des actions d'orientation, de formations, d'insertion scolaire et professionnelle.

C'est en s'appuyant ainsi sur les compétences disponibles des personnels, en les associant plus étroitement à l'évolution du système scolaire que nous parviendrons à rendre notre institution plus lisible et plus efficace.

Claude Keryhuel

(\*) Groupement d'établissements pour la formation continue.

### En savoir



#### > Lyon était une académie en pointe il y a quelques années, dans le domaine de la formation continue.

Elle répondait dans les bassins à des commandes publiques et privées. Cette politique trouvait tout son sens pour l'ensemble des publics concernés (jeunes en insertion, demandeurs d'emploi, salariés d'entreprise...). Dans l'académie de Lyon, les personnels enseignants et administratifs de la formation continue se répartissent en soixante-deux conseillers en formation continue, cent soixante-dix équivalents temps plein (ETP) gagés et cent soixante-sept ETP contractuels au sein des neuf Greta (groupements d'établissements pour la formation continue), de la délégation académique, du centre académique de la formation continue, du dispositif de validation des acquis et bilan de compétences.

Depuis six ans, le réseau est passé de treize Greta à neuf, le chiffre d'affaires allant dans le même sens. La baisse globale des financements publics (38% en 2005 contre 41% en 2004) est à peine rééquilibrée par une légère hausse des fonds privés. Ce constat est en lien avec un changement politique majeur : la décentralisation des formations professionnelles aux Régions et la marchandisation de la formation continue. Ce qui nous questionne sur deux points : la place qu'occupe la formation tout au long de la vie au sein du service public d'Éducation et l'intérêt d'identifier les acteurs pour qu'ils puissent se consacrer pleinement aux missions de formation continue. Le concept de lycée polytechnique que défend le SE-UNSA, pourrait répondre aux attentes de tous les jeunes et adultes sur leur territoire pour offrir, dans un même lieu, les formations initiales (sous statut scolaire ou par apprentissage), les dispositifs d'insertion des jeunes et de la formation continue.





En direct

# La formation professionnelle continue des salariés

## > La formation professionnelle continue s'organise autour de l'obligation

légale de financement des entreprises et de trois acteurs : l'État, les partenaires sociaux et les régions. L'entreprise n'est pas tenue de former ses salariés, mais elle doit contribuer au financement de leur formation. Les partenaires sociaux élaborent des politiques de formation et arrêtent des priorités concrétisées par des accords, le plus souvent codifiés dans une loi. Les Régions ont compétence sur la formation professionnelle de tous les publics, jeunes et adultes, salariés et demandeurs d'emploi.

Chaque année, près de six millions de stagiaires bénéficient de quatre cent trente millions d'heures d'actions de formation, d'une durée moyenne de soixante-quinze heures, pour une masse globale de vingt-quatre

milliards d'euros. La formation continue est un marché, avec des commanditaires (pouvoirs publics, entreprises, Assedic<sup>(1)</sup>, OPCA<sup>(2)</sup>) qui achètent des actions de formation, et des organismes publics (Greta<sup>(3)</sup>, universités, Afpa<sup>(4)</sup>) et privés qui en offrent.

Malgré les réformes, les salariés ne sont pas égaux pour l'accès à la formation : ceux qui n'ont pas réussi leur formation première traînent toute leur vie un lourd handicap pour accéder à la formation qui, loin de corriger les inégalités, les aggrave. Les diplômés de l'enseignement supérieur sont trois fois plus souvent bénéficiaires de formations. Par ailleurs, la propension à se former est étroitement liée à la qualification du poste occupé. Les moins formés sont durablement exclus de la formation tandis que d'autres enchaînent les

stages. «*La formation arrose toujours où c'est humide*». Cette inégalité persiste depuis plus de trente ans.

Les besoins de formation sont pourtant considérables. La formation est déterminante pour les salariés face aux mutations technologiques et aux risques de ruptures de parcours professionnels qui se multiplient.

## Les salariés doivent pouvoir prévoir les évolutions

des emplois et anticiper leurs besoins de qualification pour maintenir leur employabilité, préparer les mobilités et se donner des perspectives professionnelles. La formation doit constituer pour eux une revendication forte. Mais l'offre de formation doit être moins prégnante et mieux prendre en compte les besoins des salariés en modulant les parcours et en s'appuyant davantage sur l'expérience

En savoir



## > La VAE en chiffres...

- En 2005, 21 379 dossiers déposés par des candidats à l'obtention d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique de l'Éducation nationale par la VAE ont été examinés par un jury, soit près de 12% de plus qu'en 2004.
- Sur sept cents diplômes professionnels, quatre cent quatre-vingt-deux ont fait l'objet d'une demande d'obtention.
- Le diplôme le plus demandé est le CAP petite enfance (11%), suivi du BTS assistant de direction (10,2%).
- Vient ensuite le DESS (diplôme d'État d'éducateur spécialisé), commun à l'Éducation nationale et aux Affaires sociales, avec 5,8% ; à noter toutefois que la validation complète de ce diplôme est en dessous de la moyenne (42%).
- Six candidats sur dix sont des femmes âgées de trente à quarante-cinq ans.
- Deux candidats sur cinq recherchent un BTS, avec un taux de réussite de 54%. Les diplômes de niveau V (CAP-BEP) représentent 22% des dossiers examinés, mais sept candidats sur dix obtiennent un diplôme complet.
- Les dispositifs académiques de validation des acquis (Dava) implantés dans les rectorats ont une mission essentielle : informer les publics sur le dispositif (individuels et entreprises), accueillir, traiter les demandes, accompagner les candidats dans la constitution de leur dossier. Un candidat sur trois a bénéficié d'un accompagnement, soit vingt mille trois cent soixante-et-onze personnes. Ce service est payant.

Source : direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance.



## Quelques documents :

- «*Rapport Benhamou : La validation des acquis de l'expérience en actes*», juin 2005, disponible sur [www.education.gouv.fr/rapport/rapport\\_benhamou\\_0605.htm](http://www.education.gouv.fr/rapport/rapport_benhamou_0605.htm)
- «*Validation des acquis : du droit individuel au droit collectif*», la Documentation française, 2005.
- «*Emploi récurrent et valorisation d'une expérience sur le marché du travail*», Cereq, mars 2005.





La formation professionnelle continue doit partir des attentes et des besoins des salariés.

et le travail en entreprise.

Il ne suffit pas de créer de nouveaux droits tels que la VAE et le droit individuel à la formation (Dif) pour que les salariés qui ont le plus besoin de qualification s'en emparent. Information et accompagnement sont déterminants ; c'est une mission du service public de formation qui doit aussi offrir les formations dont les salariés ont besoin, en partant de leurs attentes et en les modulant suivant leurs projets personnels.

**Il est regrettable que l'Éducation nationale** n'ait jamais appliqué la loi d'orientation de 1989 en se donnant les moyens d'assurer sa mission de formation continue, au même titre que celles de formation initiale et d'insertion des jeunes. Elle n'a jamais intégré cette mission dans le service normal des enseignants et n'a jamais eu une politique ambitieuse pour le développement des Greta, laissant au contraire s'y développer la plus grande précarité pour les formateurs. Quant à l'Université, elle s'est toujours refusée à faire de

la formation continue des salariés un de ses agents de développement essentiels.

Les menaces que le ministère du Travail fait peser sur l'Affpa, autre acteur important du Service public, peuvent laisser craindre un affaiblissement de ses actions en direction des publics les moins qualifiés. Le service public régional de formation continue que beaucoup de Régions mettent en place, peut contribuer à prendre en compte les besoins des différents publics. Le dialogue social avec les acteurs, l'articulation de l'intervention des différents partenaires, la proximité et la qualité du service aux personnes sont les vecteurs de la réussite de ce Service public dans les territoires.

**Jean-Claude Tricoche, secrétaire national de l'UNSA chargé de la formation professionnelle et de l'économie sociale.**

- (1) Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.  
 (2) Organisme paritaire collecteur agréé.  
 (3) Groupement d'établissements.  
 (4) Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.



Il en dit

**> Philippe Niemec, secrétaire national.**

*Les espaces éducatifs et les occasions d'apprendre se multiplient.*

*La formation tout au long de la vie n'est plus un lointain idéal, mais une réalité qui tend de plus en plus à s'inscrire dans les faits.*

*Nous constatons cependant deux difficultés dans la prise en compte de cette réalité :*

- *Son manque de lisibilité dans l'opinion. Il faut cesser, de ce point de vue, de considérer les différentes formes d'enseignement et d'apprentissage comme concurrentes les unes des autres, mais au contraire s'attacher à mettre en valeur leur nécessaire complémentarité ;*

- *Son manque d'articulation avec l'enseignement scolaire, c'est-à-dire avec l'éducation de base. Une autre organisation de la scolarité au lycée s'impose. Celle d'aujourd'hui, structurée en voies et en séries, perpétue une culture d'exclusion élitiste avec une filière d'excellence, la série S, et une dévalorisation de la voie professionnelle. Elle évacue toute forme de parcours individualisé et de capitalisation*

*des acquis. Nous réfléchissons aujourd'hui à une organisation modulaire de la scolarité au lycée. Chaque élève pourrait constituer chaque semestre son programme de formation, en choisissant les modules en fonction de ses besoins, de son projet de formation, de sa capacité de travail. Cette organisation existe déjà dans certains pays comme*

*la Suède. Elle permet aux lycéens de construire leur parcours individuel de formation tout en évitant la constitution de classes-ghettos.*

*Notons aussi qu'en Suède l'éducation populaire est fondée sur la participation active des élèves à la planification et à l'exécution des tâches, et que l'aptitude à coopérer avec les autres est jugée essentielle. Notre système éducatif aurait tout intérêt à s'inspirer de ce type d'organisation.*