

16 juillet 2008

**REPONSE A L'ENQUETE DESTINEE A PREPARER LA 6<sup>ème</sup> CONFERENCE  
INTERNATIONALE SUR L'EDUCATION DES ADULTES**

**FRANCE**

**I – Aperçu général de la situation dans le pays**

**a) Qu'entend-on par population adulte ?**

L'âge de la majorité, qui fait d'un adolescent une personne adulte, responsable de ses actes aux yeux de la Loi et de la société, est en France de 18 ans.

Entrer dans l'âge adulte donne des droits civils et politiques.

Le jeune adulte a la possibilité de poursuivre un enseignement conduisant soit vers des formations courtes soit vers des études universitaires. Il pourra aussi, tout au long de sa vie d'adulte, soit reprendre une formation accompagnant une reconversion professionnelle soit s'orienter vers des études qu'il n'avait pu entreprendre ou achever précédemment.

La population adulte dont l'âge se situe entre 18 à 65 ans, représente en France près de 40 millions de personnes. Le nombre des personnes âgées de plus de 65 ans va croissant et s'accompagne de besoins spécifiques de formation de plus en plus grands.

**b) Quelle est la population en France en 2008 ?**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, la population française (y compris les départements d'Outre-Mer) compte 63,8 millions de personnes dont 51,4% de femmes. La population masculine est majoritaire jusqu'à 35 ans, au delà les femmes sont plus nombreuses, en particulier aux âges élevés. En une année, la population métropolitaine s'est accrue de 337 000 personnes : 170 000 femmes et 167 000 hommes.

S'agissant de la population immigrée, elle se répartit, depuis 1999, équitablement entre hommes et femmes.

90% des personnes vivant en France ont été scolarisées dans le pays.

### **c) Quelle est la situation respective des femmes et des hommes ?**

Bien que les femmes aient globalement de meilleurs résultats scolaires que les hommes et qu'elles fassent plus souvent des études supérieures, les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes face à l'emploi. Elles sont en effet moins présentes sur le marché du travail que les hommes et, lorsqu'elles le sont, elles se trouvent davantage confrontées aux formes particulières d'emploi (contrat à durée déterminée, temps partiel) et au chômage.

Les femmes perçoivent encore des revenus, dans de nombreux cas inférieurs à ceux des hommes et connaissent un retard de carrière par rapport à ces derniers.

Après leur vie professionnelle, elles perçoivent des retraites en général moins importantes que celles des hommes mais en moyenne sur une plus longue durée du fait d'une longévité supérieure.

## **II – L'éducation des adultes en France**

### **1 – Politiques, législation et financement**

#### **1.1 - Cadres législatifs, politiques et administratifs**

##### **1.1.1 et 1.1.2 - cadres législatifs et politiques - objectifs prioritaires**

#### **a) Formation professionnelle**

La réforme du système de formation professionnelle a été engagée avec la création de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la loi de modernisation sociale de 2002. Elle s'est concrétisée dans la loi du 4 mai 2004, transcrivant l'accord unanime des partenaires sociaux de 2003. Elle trouve des prolongements dans d'autres lois (notamment la loi de décentralisation de 2004) et de nombreux textes conventionnels interprofessionnels, de branche ou d'entreprise.

La loi sur « *la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social* » (2004) a modifié en profondeur le système de formation issu de la loi de 1971. Elle a en particulier instauré un Droit individuel à la formation et institué de nouvelles catégories pour les actions de formation ouvrant la possibilité pour les salariés de se former hors du temps de travail. Elle a également confié aux branches professionnelles un rôle important dans cette nouvelle architecture.

Cette réforme a eu pour objectif principal de faire du salarié l'acteur de sa formation et de ses compétences afin d'une part de renforcer le lien entre formation professionnelle et progression professionnelle et d'autre part de dépasser l'opposition entre une voie d'accès à la formation visant l'adaptation au poste de travail, pilotée par l'employeur et une voie d'accès permettant à chacun, dans une perspective individuelle, de réaliser une formation.

D'ores et déjà , les premiers résultats suivants ont été atteints :

- la réforme du système de formation professionnelle fait de **la branche professionnelle le lieu privilégié de définition et de mise en œuvre des politiques de formation** des salariés. Il appartient donc à la négociation de branche de fixer, de manière dorénavant largement ouverte, les orientations pour le développement de la formation et l'affectation des fonds correspondants.
- **les contrats de professionnalisation** connaissent un développement important. Déjà en 2005, ce sont 100 000 contrats de professionnalisation qui ont été conclus.
- **Les périodes de professionnalisation**, qui permettent de construire pour des salariés en place des parcours de professionnalisation visant à stabiliser les personnes dans l'emploi, voire à leur permettre une progression professionnelle, semblent avoir rencontré un réel succès.
- **le droit individuel de formation** connaît une notoriété croissante. Tous les salariés disposent dorénavant d'un capital de droits acquis. (voir page 21).
- **La validation des acquis de l'expérience** jouit d'un grand succès dans l'opinion publique. Elle permet à de nombreuses personnes d'obtenir chaque année une certification de leurs compétences par cette voie nouvelle qui consacre le caractère formateur du travail (ou d'une autre activité). Un développement rapide de la VAE devrait avoir lieu au fur et à mesure que seront résolues les difficultés identifiées dans le processus de certification et que la VAE sera davantage inscrite dans les politiques globales de gestion de compétences dans les entreprises. (Pour davantage de développement sur la VAE, voir réponse au point 3 du questionnaire).

## **b) Alphabétisation - lutte contre l'illettrisme**

L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) a été créée par arrêté du 17 octobre 2000.

Depuis les années 2000, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) a engagé avec l'Institut national de la statistique (INSEE) et des études économiques et plusieurs de ses partenaires un travail de mesure du nombre de personnes adultes en situation d'illettrisme sur le territoire métropolitain, afin de connaître plus précisément où faire porter les efforts et comment. L'enquête « *information et vie quotidienne* » conduite par l'INSEE a été conduite sur un échantillon représentatif de 10 000 personnes de la population adulte âgée de 18 à 65 ans.

Les chiffres qui ont été recueillis ont principalement pour objet d'éclairer les politiques préalablement à la prise de décision. 9% de la population adulte âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France est en situation d'illettrisme ce qui représente 3100 000 personnes. 50% environ a plus de 40 ans et plus de la moitié exerce une activité professionnelle. Près de 30% (environ 1 million) vivent dans les zones rurales et 10% dans les espaces urbains sensibles. Par ailleurs, il faut noter que 4,8 % des jeunes âgés de 17 ans se trouvent en situation d'illettrisme et 11% ont des difficultés de compréhension de l'écrit.

L'enquête Information et vie quotidienne a été régionalisée. Le nombre de personnes en situation d'illettrisme et leur profil sont désormais mieux connus dans les régions Ile de France, Aquitaine, Pays de Loire, Nord Pas de Calais, Provence Alpes Côte d'Azur, Martinique, Réunion, Lorraine et prochainement Guadeloupe.

Le rôle de l'ANLCI est de promouvoir au niveau national et local toutes les actions concourant à mesurer, prévenir et agir contre l'illettrisme, et de favoriser l'accès de tous à la lecture, à l'écriture et aux compétences de base. L'agence utilise son Forum permanent des pratiques pour faire connaître et partager les pratiques qui réussissent dans le domaine de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.

L'ANLCI mobilise ses partenaires sur différentes thématiques liées à la lutte contre l'illettrisme : prévention ; formation de base en entreprise ; professionnalisation des intervenants ; bénévolat ; action culturelle ; apprentissage des compétences de base ; usage des technologies de l'information et de la communication en formation de base ; accompagnement des jeunes etc.

Elle est chargée de fédérer et optimiser les moyens consacrés à la lutte contre l'illettrisme, qu'ils viennent de l'Etat, des collectivités locales, des entreprises et de la société civile. Elle accompagne et aide les acteurs engagés dans des actions de lutte contre l'illettrisme à se professionnaliser et à développer leurs compétences.

Afin que chacun comprenne mieux la place qui lui revient, l'ANLCI s'est doté dès 2003 d'un outil structurant qu'elle a diffusé très largement (50.000 exemplaires) : **le cadre national de référence pour l'accès de tous à la lecture, l'écriture et aux compétences de base**, point d'ancrage d'une politique nationale, cohérente et partagée.

En application d'une circulaire du Premier ministre du 20 juin 2001, des orientations définies par le conseil d'administration de l'ANLCI et en prenant appui sur l'équipe nationale, sur le cadre national de référence et sur les évaluations de l'illettrisme, les relais opérationnels de l'ANLCI sur les territoires – les chargés de mission régionaux – élaborent , mettent en œuvre et assurent le suivi des **plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme** afin de mettre en cohérence l'action de l'Etat, des collectivités territoriales, de la société civile et des acteurs de l'économie. En faisant connaître et partager le diagnostic régional, les objectifs stratégiques de l'action publique en région, les moyens mobilisés pour prévenir et lutter contre l'illettrisme à tous les âges de la vie, ces plans régionaux mobilisent dans la durée et de manière opérationnelle l'ensemble des acteurs.

Un instrument d'enquête constitue un accompagnement particulièrement utile dans la mise en œuvre des actions de lutte contre l'illettrisme relayées par l'Agence : la Journée d'appel de préparation à la défense, organisée par le Ministère de la Défense et le Ministère de l'éducation nationale, soumet les jeunes filles et garçons âgés de 17 ans à des tests permettant de mesurer leurs compétences en lecture et en écriture ; 4,8% environ sont repérés en situation d'illettrisme en 2006. Accessoirement, l'enquête PISA de l'OCDE sur le suivi des élèves de 15 ans permet de donner une estimation précise du niveau de maîtrise des compétences de base par ces jeunes : 6% d'entre eux ne s'avèrent pas capables de prélever une information simple dans un texte court.

### **c) Contribution du secteur éducatif formel**

#### **- Dans le cadre de l'éducation nationale**

(participation du système éducatif à la formation tout au long de la vie).

Le ministère de l'éducation nationale tient traditionnellement une place importante dans les actions de formation continue et notamment la promotion sociale.

Le ministère de l'éducation nationale, qui a en charge l'éducation formelle, a mis en place un dispositif qui se propose d'offrir des réponses en terme de formation continue à tous ceux – salariés, demandeurs d'emplois, et plus largement adultes désireux de se former. Des structures appelées GRETA (Groupements d'établissements d'enseignement) organisent des formations pour adultes. Les GRETA assurent notamment des préparations au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et au Brevet de technicien supérieur (BTS).

En 2005, les établissements secondaires publics regroupés au sein de 259 GRETA ont mis en commun leurs moyens en personnels, en locaux et en équipement pour répondre aux besoins de la formation continue. Ils ont accueilli 446 085 stagiaires, qui ont suivi une action de formation continue dont la durée et le coût moyens ont été respectivement de 130 heures et de 6,90% euros par heure et par individu.

- **Dans le cadre de l'enseignement supérieur**, dont depuis juin 2007, la responsabilité, au niveau national, relève du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. La formation continue constitue l'une des principales missions des établissements d'enseignement supérieur qui sont devenus un acteur majeur de la formation des adultes. La validation des acquis est aujourd'hui une réalité dans l'enseignement supérieur.

### **d) éducation tout au long de la vie / développement culturel**

L'éducation tout au long de la vie est une notion voisine de celle d'éducation permanente. L'éducation populaire et l'animation socio-culturelle s'y rattache également. Il est de plus en plus admis que tous les espaces de vie, qu'ils soient familiaux, professionnels, sociaux, éducatifs (formels, non formels) participent eux aussi à la formation permanente des personnes. C'est ainsi que se développe, à l'initiative de grandes métropoles comme Rennes ou Lyon, le concept de ville apprenante.

L'accès aux savoirs et la diffusion de la connaissance au plus grand nombre sont les principes directeurs d'une éducation tout au long de la vie qui vise à former des citoyens actifs et responsables, en favorisant l'initiative et la créativité.

L'éducation populaire a en France un rôle très important dans le cadre de l'éducation des adultes. Elle a été, de la 2<sup>ème</sup> moitié du XIX<sup>ème</sup> siècle jusqu'aux années 1970, le moyen privilégié d'accès à l'éducation pour tous avec les Universités populaires et le développement des mouvements de jeunesse. Au début des années 1970, la notion d'éducation populaire évolue avec le renouveau de celle d'éducation permanente (loi de 1971) et l'apparition de celle d'animation socio-culturelle. Liée à une professionnalisation

massive dans le domaine, l'animation socio-culturelle est issue des mouvements d'éducation populaire. Les professionnels de l'animation côtoient désormais les bénévoles de l'éducation populaire. Le corps de « *Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse* » qui relève du ministère de la santé, de la jeunesse et des sports est institué en 1985. Ce sont des agents publics qui animent des actions de formation, de conseil, d'expérimentation et de recherche en étroite relation avec les acteurs de l'éducation populaire.

Les acteurs de l'éducation populaire se retrouvent dans un espace de concertation avec les pouvoirs publics, le CNAJEP (Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire). 74 associations et fédérations nationales le composent. Le CNAJEP inscrit sa réflexion et ses actions dans une dimension internationale à travers des partenariats privilégiés avec plusieurs zones géographiques (Union Européenne, Bassin méditerranéen). La réduction des inégalités, la lutte contre toutes les formes de discrimination, la promotion de la paix et la solidarité entre les jeunes de tous les peuples constituent les grands axes de travail du CNAJEP.

### **1.1.3 - Gestion de l'éducation des adultes : niveau centralisé et échelon décentralisé.**

Les procédures d'élaboration des règles d'organisation du système de la formation professionnelle continue reposent le plus souvent sur l'entérinement par les pouvoirs publics d'accords interprofessionnels conclu entre les partenaires sociaux (syndicats de salariés et organisations représentant les employeurs). Ce lien étroit entre la négociation sociale et la loi est l'une des particularités du système français marqué par un consensus entre acteurs dans la gestion concrète du système de formation professionnelle continue ; on parle de loi « *négociée* ».

C'est ainsi que l'Accord national interprofessionnel de 2004 créant notamment le droit individuel à la formation a été signé par la totalité des syndicats de salariés et d'employeurs. La loi du 4 mai 2004 en reprend les principales dispositions, ce qui illustre bien cette modalité particulière d'élaboration de la politique nationale de formation professionnelle fondée sur le paritarisme.

Il faut ajouter que les règles relatives à la formation professionnelle continue sont inscrites dans le code du travail, ce qui en fait une composante essentielle des principes qui régissent les relations entre employeurs et salariés.

Les lois de décentralisation de 1983 et les dispositions législatives qui, depuis, ont approfondi la décentralisation confient un rôle important aux Régions en matière de formation professionnelle continue. Les responsabilités de l'Etat concernant la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi se sont vu progressivement décentralisées au profit des conseils régionaux et de l'UNEDIC alors que l'Etat conserve une compétence quasi exclusive sur la politique de l'emploi, d'où une certaine hétérogénéité des systèmes de pilotage de la formation continue des adultes.

La différence entre éducation et formation s'impose assez clairement. L'éducation relève précisément d'un secteur constitué de l'action publique. La formation se trouve à la croisée de l'emploi, de l'insertion, de l'éducation, du développement économique.

A l'heure où le développement de la notion d'éducation et de formation tout au long de la vie pousse au rapprochement des mondes de l'éducation et de la formation, il serait utile de mieux cerner les contours de la régulation du système français de formation pour comprendre et anticiper les changements affectant le pouvoir de décision en matière d'éducation.

#### **1.1.4 – Articulation des politiques de formation des adultes avec d'autres politiques sectorielles (santé ; économie ; emploi ; développement rural ; égalité entre les sexes ; cohésion sociale)**

L'éducation et la formation ne peuvent être considérées isolément des autres grands domaines de l'action publique, plus particulièrement des politiques sociales mais aussi d'autres politiques sectorielles telles que santé, environnement, développement du territoire, culture. Les mutations économiques et sociales ont contraint en effet la dimension éducative à se repenser en tant que processus permanent d'acquisition de compétences et de savoir-faire tout au long de la vie et donc à adopter une vision plus large prenant en compte de nombreux aspects. Un renforcement des synergies entre la politique d'éducation, les politiques de formation et d'autres politiques s'est imposé avec la recherche de cohérences au niveau des stratégies, d'efficacité dans les programmes, d'optimisation des coûts.

L'une des convergences recherchées est celle qui existe entre les actions de formation et de prévention. Il s'agit de s'appuyer sur la motivation qui est présente chez les adultes parents au moment de l'entrée de leurs enfants dans les différentes étapes du parcours scolaire. C'est ainsi que, soutenu par le Haut Commissariat aux solidarités actives contre la pauvreté, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme pilotera une expérimentation nationale sur les actions éducatives familiales qui consistent à agir auprès des parents, des familles et des enfants de manière concertée. Les interactions recherchées sont efficaces dans la mesure où elles ont un double effet, à la fois pour les bénéficiaires des actions de formation mais aussi pour les enfants.

Il convient de noter qu'un certain nombre de dispositifs sont prévus pour développer ces dynamiques de convergences et de complémentarités entre les différentes politiques publiques notamment sur le champ de l'éducation. Ainsi en est-il des programmes de réussite éducative du plan de cohésion sociale et des actions éducatives familiales qui proposent cette connexion entre formation des adultes et prévention éducative. Plus généralement, les projets éducatifs locaux, les contrats éducatifs locaux et toutes les dispositifs contractuels mis en œuvre par les collectivités territoriales visent à rendre possible ces interactions.

Les « *Ecoles de la 2<sup>ème</sup> Chance* » constituent un dispositif innovant destiné à aider, par une approche individualisée, à l'intégration professionnelle et sociale durable des jeunes sortis du système éducatif sans qualification et sans emploi. Implantées sur 41 sites dans 12 Régions et 25 Départements, elles disposent de moyens spécifiques en locaux et en personnel. L'alternance est au cœur du dispositif des Ecoles de la 2<sup>ème</sup> chance qui a pour objectif de privilégier la maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter, notion d'une langue étrangère, pratique de l'informatique) tout en faisant découvrir au jeune le monde de l'entreprise dont la connaissance va l'aider à trouver sa voie. Les enseignants sont soit issus de l'éducation nationale, soit d'autres parcours professionnels. Le Réseau des Ecoles de la 2<sup>ème</sup> chance a signé une convention avec le Réseau des Grandes Ecoles et celui des Chambres de commerce. Sur le plan local, de nombreuses entreprises soutiennent les Ecoles de la 2<sup>ème</sup> chance.

### 1.1.5 – Obstacles rencontrés et objectifs et politiques pour les surmonter

Par rapport au dispositif institutionnel (loi précitée relative à la formation des salariés tout au long de la vie et au dialogue social de 2004), la formation professionnelle continue pour adulte se caractérise aujourd'hui encore par de profondes inégalités dans l'accès à la formation entre les salariés des petites et des grandes entreprises, entre les catégories socio professionnelles et entre les femmes et les hommes.

Les inégalités d'accès selon les catégories socio professionnelles sont moins accentuées dans les grandes entreprises qui fournissent une abondante formation que dans les plus petites où la formation se concentre de manière plus prononcée sur l'encadrement et la maîtrise.

Il faut par ailleurs constater que les cadres se forment plus que les ouvriers à tous les âges de la vie et que, d'une manière générale, la formation va à ceux qui sont les plus formés.

Pour les contrats de travail à durée déterminée, la perspective de fin de contrat - et donc pour l'entreprise de toute chance de pouvoir amortir la dépense de formation - constitue un frein très important d'accès à la formation.

S'agissant des inégalités entre les femmes et les hommes, notons que les femmes du secteur privé travaillent pour une large part dans des secteurs faiblement pourvoyeurs de formation continue.

Face à ces problèmes récurrents, la Mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle mise en place par le Sénat, a rendu un rapport le 11 juillet 2007 sur les réformes qui, selon elle, devraient permettre de surmonter les difficultés liées à la complexité et aux inégalités du système actuel. Elle propose de doter les individus des moyens « *d'accéder à la qualification de façon simple, rapide et efficace lors des différentes étapes de son parcours post-scolaire* », notamment par la création d'un compte d'épargne formation construit à partir du droit individuel à la formation rendu transférable.

L'objectif est que chaque français ait la possibilité, à tout moment de sa vie professionnelle et en fonction des droits qu'il aura accumulés par son travail, de suivre une formation rendant possible un changement de métier, de filière ou de qualification.

Des orientations plus ciblées sur les personnes en situation d'illettrisme semblent par ailleurs se dessiner. Dans son avis du 8 avril 2008 remis à la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi sur les priorités qui doivent être celles du système de formation professionnelle, le Conseil d'orientation pour l'emploi souligne que les personnes ayant quitté le système scolaire sans qualification « doivent pouvoir acquérir au minimum les savoirs de base au cours de leur vie professionnelle, par l'instauration d'un droit différé à la formation financé par l'Etat ».

Pour comprendre les obstacles rencontrés et essayer de les surmonter, il existe un pôle d'expertise appelé CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) qui dépend du ministère de l'Education nationale, du ministère de l'Industrie et de l'Emploi et du



ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. Le CEREQ produit des statistiques, mène des recherches et des études, accompagne des actions. Il formule des avis et des propositions pour éclairer les choix en matière de politiques de formation à l'échelon régional, national et international. Les collectivités territoriales et des entreprises sont étroitement associées à son action.

## **1.2 – Financement de l'Education des adultes**

### **Présentation générale**

La dépense nationale pour la formation professionnelle continue s'est élevée en 2004 à 24 milliards d'euros. Cette augmentation est due essentiellement à la forte croissance des dépenses des régions en direction des jeunes (+27%) et dans une moindre mesure à celle des dépenses de formation de l'UNEDIC (organisme chargé de l'assurance chômage) en direction des chômeurs (+8%). Les dépenses de formation de l'Etat diminuent sensiblement (-11%) à l'exception de la dépense de la Fonction publique affectée à la formation de ses propres agents, qui augmente légèrement (5%). Les dépenses de formation des entreprises en direction de leurs salariés sont quasiment stables depuis 3 ans. Elles représentent toutefois 40% de la dépense globale de formation continue. Les dépenses supportées par les ménages pour financer leur formation continue (4% de la dépense globale) ont progressé de 2% entre 2003 et 2004.

Les jeunes bénéficient de 24% de la dépense de formation continue. Les demandeurs d'emploi ont un poids un peu plus important dans la population bénéficiaire de la formation continue (14% de la dépense globale) que dans l'ensemble de la population. Les actifs du secteur privé sont les principaux bénéficiaires des dépenses de formation continue (38%).

La décentralisation des fonds publics pour la formation professionnelle continue est intervenue au 1<sup>er</sup> juin 1983 et a été confortée par la loi quinquennale de décembre 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Les Régions ont par ailleurs pris en charge, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, les formations qualifiantes et pré-qualifiantes des jeunes de moins de 26 ans.

Le système de financement français établit une solidarité financière entre entreprises et confie aux partenaires sociaux le soin de promouvoir le droit à la formation auprès des salariés et des employeurs. Ces derniers sont incités à s'acquitter de leur obligation légale de financement par un versement libératoire à des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Le rôle dévolu aux partenaires sociaux en matière de gestion des fonds est très important et caractérise le système français qui s'avère être une combinaison singulière de principes qui assurent un rôle central aux partenaires tout en reconnaissant un pouvoir de régulation aux autorités publiques. Une autre originalité vient de ce que le dispositif met à la charge des employeurs une obligation légale de financement plutôt que de formation.

## **Contribution du secteur éducatif**

L'ensemble des établissements de l'éducation nationale réalise en 2004 un chiffre d'affaires de 715 millions d'euros au titre des activités de formation continue. Ce chiffre, en croissance, est dû à l'activité des établissements d'enseignement supérieur dont le chiffre d'affaires progresse de 4,4%, alors que celui des GRETA (Groupements d'établissements *voir I.1*) est en stagnation.

## **Le financement de la formation professionnelle**

La situation actuelle de la formation professionnelle continue se caractérise par un système complexe mettant en jeu de nombreux acteurs à tous les échelons de la vie économique et sociale : les entreprises et les branches, les organismes mutualisateurs gérés paritairement, l'Etat et les conseils régionaux depuis les lois de décentralisation.

Le financement est réalisé par :

Les entreprises, au moyen des contributions financières obligatoires,  
Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) gérés par les partenaires sociaux grâce à la redistribution des collectent qu'ils gèrent,  
L'Etat et les régions, par les aides publiques qu'ils proposent,  
Les salariés, dans la mesure où des participations financières peuvent leur être demandées.  
Le Fonds social européen (FSE) qui contribue avec trois autres fonds à l'objectif de réduire les écarts entre les niveaux de vie des peuples et des régions de l'Union Européenne, participe, en tant qu'instrument financier, au financement de la formation professionnelle continue en France.

Le développement de la formation professionnelle continue repose sur les mécanismes suivants :

- a) contribution financière obligatoire des entreprises,
- b) Une collecte de tout ou partie de cette contribution par des organismes créés et gérés par les partenaires sociaux
- c) Une consultation obligatoire des représentants des salariés dans l'entreprise,
- d) Un accès à la formation organisé par l'employeur dans le cadre du plan de formation ou à l'initiative des salariés dans le cadre de droits individuels à la formation.

Trois types de facteurs ont conduit à placer les contraintes financières pesant sur l'employeur au cœur du système français de la formation professionnelle continue :

### **a) assurer l'efficacité économique.**

La formation professionnelle continue s'avère être un facteur de réussite de la modernisation des entreprises, à la condition d'être un levier actif assurant la cohérence entre changement technologique, transformation de l'organisation du travail et évolution de l'emploi.

### **b) Combattre l'exclusion sociale et favoriser la promotion sociale.**

### c) **Promouvoir le développement culturel.**

La spécificité du système français de financement de la formation professionnelle continue réside dans l'existence de contributions obligatoires des entreprises. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises de plus de 10 salariés doivent consacrer 1,6% de leur masse salariale brute au financement de la formation continue dont 0,9% pour le plan de formation, 0,5% pour l'alternance et le droit individuel à la formation et 0,2% pour le congé individuel de formation. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les entreprises de moins de 10 salariés doivent consacrer 0,55% de leur masse salariale brute au financement de la formation continue.

Les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) constitue, comme cela a déjà été signalé, une singularité française. Ces organismes, dont la gestion est confiée aux partenaires sociaux (syndicats patronaux et de salariés), sont chargés de gérer les ressources qui leur sont confiées et jouent un rôle de conseil et d'information auprès des employeurs. La mise en place d'un système de collecte répond au souci de l'ensemble des acteurs, pouvoirs publics et partenaires sociaux, de favoriser l'élaboration de politiques de formation continue structurées, en concentrant les moyens financiers. L'organisation de la collecte se fait à double niveau, national et régional, et dans une logique professionnelle et interprofessionnelle.

#### **Rappel des dispositifs :**

- *en formation professionnelle continue :*
  - les stages
  - les plans de formation
  - les congés de formation
  
- *dans le cadre de la promotion sociale :*
  - les cours du soirs
  
- *dans le cadre de l'éducation permanente :*
  - les parcours professionnels
  - des voies d'apprentissage
  - la validation des acquis

#### **Le soutien au développement de la vie associative**

Le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports assure la promotion de la vie associative en accompagnant les associations agréées « *jeunesse et éducation populaire* » et « *sport* » ainsi que les dispositifs de soutien à l'emploi associatif et à la formation des bénévoles.

Ce ministère développe une politique de soutien à l'emploi associatif et la formation des bénévoles en s'appuyant sur le Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire (FONJEP) ; le Conseil de développement de la vie associative ; le Comité national des associations de jeunesse et d'éducation populaire (CNAJEP) ; les centres de ressource et d'information des bénévoles ; les délégués départementaux à la vie associative ; les missions d'accueil et d'information des associations.

## 2. Qualité des services d'éducation et de formation des adultes : offre, participation et acquis

Beaucoup d'éléments de réponse à cette question figurent déjà dans la réponse à la question 1.

Il faut rappeler que depuis la loi de 1971 le principe est de faire passer toute réforme de la formation professionnelle continue par la négociation interprofessionnelle, au niveau national, l'Etat intervenant ensuite et après accord entre partenaires sociaux, pour donner un support juridique aux décisions et les inscrire dans le code du travail. Les partenaires sociaux ont ainsi un rôle central dans la mise en œuvre de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de celle des demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage.

Le secteur éducatif apporte sa contribution à l'effort global en matière de formation des jeunes et des adultes. Les GRETA ont déjà été évoqués. Il convient d'y ajouter les lycées des métiers, créés en 2001, qui regroupent filières et formations autour d'un métier ou de métiers connexes, du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) à l'enseignement supérieur ; ils accueillent tous les publics, scolaires, apprentis, jeunes/adultes en contrat d'apprentissage et en formation continue.

La construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur a abouti à la mise en place d'un schéma licence-master-doctorat qui, en offrant des parcours diversifiés et plus souples, permet aux universités d'accueillir un nombre croissant d'adultes désireux de reprendre des études. Par ailleurs, l'élaboration du supplément au diplôme, qui vise à améliorer la « *transparence* » internationale et à faciliter la reconnaissance académique et professionnelle des qualifications (diplômes, acquis universitaires, certificats, etc.) conduit les universités à définir l'ensemble de leurs diplômes en compétences. Cette démarche favorise l'accès des adultes à l'enseignement supérieur notamment dans le cadre du dispositif de validation des acquis de l'expérience. Le rapprochement des universités avec le monde professionnel participe également à élargir la place des adultes dans les établissements d'enseignement supérieur grâce au développement de formations qualifiantes, diplômantes ou non, en meilleure adéquation avec le marché du travail. Enfin, les universités sont de plus en plus soucieuses d'améliorer l'accueil des adultes et de faciliter leur intégration, que ce soit dans un objectif purement professionnel ou dans le cadre d'une démarche d'épanouissement personnel. Aussi, et parallèlement au développement des activités ayant trait à l'information, l'orientation et l'accompagnement de l'adulte, les universités mettent en place des parcours adaptés en termes horaires, multiplient les formations ouvertes à distance et ont de plus en plus recours aux technologies de l'information et de la communication.

L'information sur l'offre d'éducation des adultes, notamment sur la formation professionnelle et l'apprentissage, est une question essentielle. Le **Centre INFFO** qui est placé sous la tutelle du Ministère de l'économie, a pour mission de concevoir et diffuser au niveau national des produits et des services d'information, d'expertise et de formation sur le droit, les pratiques et l'environnement de la formation. Un portail électronique « *orientation et formation* » a été créé par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. [www.orientation-formation.fr](http://www.orientation-formation.fr) est conçu et piloté par les trois acteurs de l'orientation et de la formation que sont l'Etat, les partenaires sociaux, les régions.

La création de ce portail répond aux besoins importants d'information sur la formation tout au long de la vie comme en témoigne une étude récente de l'Association française pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) :

- 56% des actifs sont disposés à envisager une nouvelle orientation professionnelle au cours de la prochaine année,
- 67% de ces personnes pensent qu'il convient de faire appel à un organisme qui les conseille et les accompagne,
- seuls 40% de ces derniers sauraient à qui s'adresser pour un conseil et un accompagnement.

Autre centre important en matière d'information, l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions) est un établissement public placé sous la tutelle du ministère de l'éducation nationale. L'ONISEP élabore et diffuse l'information sur les formations et sur les métiers auprès des élèves, des parents et des équipes éducatives.

## **Financement**

L'effort de la Nation pour les activités d'éducation (éducation scolaire et universitaire et toutes les formes d'éducation et de formation continue des adultes) a été estimé pour 2005 à 117,9 milliards d'euros (données provisoires) et représente 6,9% du produit intérieur brut (PIB). Les activités d'enseignement représentent 96,1 milliards d'euros ; elles incluent la formation continue et un certain nombre d'activités extra-scolaires.

L'Etat assure 59% du total, les collectivités territoriales 22,8%, les ménages 10,9%, les entreprises 6,3% et les autres administrations 0,9%.

Il est conseillé de se reporter plus haut aux mécanismes de financement de la formation professionnelle qui accordent une place centrale aux partenaires sociaux.

## **2.2 – Participation à l'éducation des adultes**

### **2.2.1 - Données sur la participation et sur l'offre d'éducation des adultes**

L'offre d'éducation des adultes est très diversifiée et repose sur les raisons suivantes : besoins d'apprentissages pour une reconversion professionnelle nécessitant de nouvelles compétences ; formation en vue d'un nouvel emploi en cas de chômage ; acquisitions de nouvelles connaissances dans le cadre de la formation tout au long de la vie ; promotion social ; lutte contre l'illettrisme ; appui à des publics en difficultés etc.

Précédemment ont déjà été évoquées les structures ministérielles et les Régions qui contribuent à l'éducation des adultes. Les Universités, les GRETA ont été particulièrement citées. On doit mentionner les centres de formation relevant de différents ministères qui bénéficient parfois de personnels sous statut de l'éducation nationale ainsi que les chambres consulaires (commerce, métiers) qui visent à répondre aux besoins en formation qualifiante des entreprises et de l'artisanat dans les secteurs industriel et tertiaire.

## **L'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes)**

Elle est l'organisme de formation professionnelle le plus important en Europe.

Grâce à l'AFPA, ce sont (chiffres de 2006) :

- 266 199 personnes conseillées et orientées.
- 159 015 entrées en formation soit 57,6 millions d'heures dispensées.
- 65,6% des stagiaires sont des demandeurs d'emploi.
- 87,4% des heures de formation sont réalisées en formation qualifiante.
- 47 884 titres professionnels ont été présentés dont 5140 dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience pour un taux de réussite de 80,7%.
- 70,1% des stagiaires ont trouvé un emploi au cours des 6 premiers mois suivant leur formation.

L'AFPA met l'accent sur les personnes touchées par les mutations économiques notamment les femmes. Un nombre important de personnes handicapées en ont bénéficié. Des formations ont été assurées pour des publics spécifiques tels que les détenus.

## **Le CNAM (Conservatoire national des Arts et Métiers)**

Le CNAM est un grand établissement public, à caractère scientifique, culturel et professionnel. Il est dédié à la formation tout au long de la vie. Placé sous la tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, il remplit 3 missions : la formation professionnelle des adultes ; la recherche technologique et l'innovation ; la diffusion de la culture scientifique et technique.

Les formations au CNAM sont organisées en 4 pôles : économie et gestion ; travail et société ; sciences et techniques industrielles ; sciences et technologies de l'information et de la communication.

Le CNAM propose différentes modalités pour suivre une formation en cours du jour, en cours du soir ou le samedi ; en stage, à distance, en alternance pour l'apprentissage. Les formations du CNAM sont accessibles via 150 centres de formation en métropole et dans les départements et territoires d'Outre-Mer, regroupés autour de 28 centres régionaux.

Les missions du CNAM sont :

- la formation tout au long de la vie avec 1370 unités d'enseignement et 387 diplômes
- la recherche technologique et l'innovation avec une école doctorale pluridisciplinaire , 24 équipes de recherche et 290 chercheurs et enseignants-chercheurs
- la diffusion de la culture scientifique et technique avec un Musée des arts et métiers et un réseau documentaire et numérique.

Le budget du CNAM s'est élevé au niveau national en 2007 à 83,6 millions d'euros sans compter le coût du personnel d'Etat qui travaille pour lui. Les dépenses de formation représentent 40% du total du budget et celle de la recherche 10%. Le budget des centres régionaux a été de 68 millions d'euros, constitué pour plus de 50% de ressources propres.

## **L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (déjà citée)**

Des informations ont été données dans la partie sur l'ANLCI. Elles peuvent être ainsi complétées :

L'ANLCI propose et met en œuvre une méthode de travail qui permet au niveau régional, sous l'autorité des Préfets de région, en lien avec les Recteurs et les Présidents des conseil régionaux de concevoir et d'appliquer des plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme après avoir élaboré un diagnostic des besoins, défini des objectifs stratégiques en référence aux besoins clairement identifiés, et formalisé des programmes d'action pluriannuels avec des indicateurs de suivi des réalisations.

Depuis 2005, 18 plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme ont été signés par les Préfets, les Présidents de conseil régionaux, les Recteurs en France métropolitaine et dans les régions d'outre mer (situation en mai 2008). 6 autres plans sont en cours de rédaction.

Dans toutes les régions, les plans s'articulent autour de trois orientations prioritaires : mieux prévenir les situations d'illettrisme dès l'enfance, faire reculer l'illettrisme chez les jeunes, sécuriser les parcours professionnels des salariés ou des demandeurs d'emploi ne maîtrisant pas les compétences de base.

Tous les acteurs potentiels sont impliqués : pouvoirs publics nationaux et territoriaux, partenaires sociaux, entreprises, société civile. Pour générer de l'action et accélérer l'engagement de tous sur tous les territoires, l'ANLCI a privilégié une démarche contractuelle plus ciblée : accord cadre pour le développement de la formation de base des salariés des PME (400 personnes formées par an), des offices de HLM et régies de quartier (100.000 heures de formation financées), des agents de la fonction publique territoriale (1.900 personnes formées par an), des entreprises de propreté (400 personnes formées par an), de l'agroalimentaire, de l'hospitalisation privée (800 personnes du secteur accompagnées vers une VAE), de la formation de base des artisans, des intérimaires, accord cadre pour le développement du dispositif Savoirs pour réussir destinés aux jeunes repérés en situation d'illettrisme lors de la journée d'appel et de préparation à la défense en lien avec la Fondation des caisses d'épargne pour la solidarité, accord cadre avec la Ligue de l'enseignement, avec l'AFEV (Association de la fondation étudiante pour la ville).

Pour démultiplier l'action et permettre à la prévention et la lutte contre l'illettrisme de changer d'échelle, pour accompagner les acteurs dans la mise en œuvre des priorités des plans régionaux de prévention et de lutte contre l'illettrisme, leur donner les outils nécessaires et porter à leur connaissance les solutions qui réussissent, l'ANLCI met en œuvre un programme visant à faire connaître et partager les bonnes pratiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme (le Forum permanent des pratiques).

La méthode utilisée par l'ANLCI permet à ceux qui agissent sur le terrain d'expliquer ce qu'ils font, comment ils le font et de formaliser les clés de réussite, ce qui marche, pourquoi ça marche. Cette démarche collective a été initiée en 2004-2005 (35 groupes nationaux et régionaux, 800 intervenants mobilisés, un partenariat avec l'Unesco).

Elle a été déployée sur tout le territoire en 2006-2007 en privilégiant l'ancrage local et une organisation régionale : 2.462 personnes impliquées sur l'ensemble du territoire national pendant plusieurs mois, 24 rencontres régionales, 605 personnes réunies à Lyon pour la rencontre nationale de juin 2007 avec le soutien du Fonds social européen et de deux fondations privées (Fondation des caisses d'épargne pour la solidarité, Fondation Orange). Elle s'est traduite par la diffusion de courts métrages permettant d'entendre et de mieux connaître les personnes confrontées à l'illettrisme, la mise à disposition de pratiques très concrètes et de solutions prêtes à l'emploi (entreprises, jeunes, petite enfance) disponibles sur le site de l'ANLCI avec les coordonnées de tous ceux qui les mettent en œuvre (24 contributions régionales), la diffusion d'un numéro spécial du journal « *L'essentiel* » édité à 5.000 exemplaires et mis en ligne qui offre une présentation synthétique de bonnes pratiques, la mise en place d'un site internet dédié à l'information sur les bonnes pratiques, l'élaboration et la diffusion de guides pratiques notamment au profit des bénévoles.

En s'appuyant sur la dynamique générée par le Forum permanent des pratiques, les chargés de mission régionaux de l'ANLCI travaillent en collaboration avec le réseau des centres de « *ressources illettrisme* ». Il en existe une cinquantaine, répartis sur l'ensemble du territoire. Si leur mission est identique (informer, sensibiliser, former les acteurs de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme), leur statut, leur financement sont très variables.

Sur le terrain, plusieurs structures visent à assurer la consolidation des savoir de base. On peut citer les organismes de formation pour adultes conventionnés par les conseils généraux, régionaux, l'Etat dans le cadre du programme « *Compétences clés* », par les entreprises et par les organismes paritaires collecteurs agréés qui mettent en œuvre les politiques de formation décidées par les branches professionnelles, les centres de formation des apprentis, les cours municipaux ; l'enseignement par correspondance grâce au Centre national d'enseignement à distance (CNED) ; les associations notamment le Mouvement ATD Quart-Monde, la Croix Rouge, Emmaüs, l'AFEV et la Ligue de l'enseignement, les délégations régionales du centre national de la fonction publique territoriale pour la formation de base des agents des collectivités territoriales, les associations qui relèvent du champ de l'insertion par l'activité économique (entreprises et associations d'insertion), les cours mis en place en milieu carcéral.

### **Les centres de formation professionnelle et de promotion agricole**

Outre la référence à la formation initiale, la loi de 1999 précise que l'enseignement agricole doit également répondre aux besoins de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

La formation continue est dispensée dans 510 centres composés de 318 centres privés et de 192 centres publics dont 153 centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA).

En 2003, les 510 centres de formation professionnelle ont accueilli 111 588 stagiaires dont 61 707 dans le publics (55%) et 49 881 dans le privé (45%).



Il faut signaler le développement des formations à distance à travers le soutien apporté au Centre national de promotion rurale ainsi que l'appui à l'usage des technologies de l'information et de la communication confié à un organisme implanté à Dijon.

C'est le Ministère de l'Agriculture qui impulse et supervise la mise en œuvre de ces dispositifs.

Enfin, il est important de mentionner un organisme – le CELAVAR – qui est une coordination d'associations nationales qui contribuent à l'animation, à la formation et au développement local en milieu rural. Les objectifs du CELAVAR sont définis par une charte signée entre ses adhérents :

- favoriser l'examen de problèmes qui se posent spécifiquement aux associations à vocation agricole et rurale,
- rendre possibles les initiatives de réflexion et d'échanges sur des sujets d'intérêt général,
- favoriser l'organisation et la concertation des associations à vocation agricole et rurale.

### **La Cité des Sciences et de l'Industrie**

La Cité des sciences et de l'industrie est un établissement spécialisé dans la diffusion de la culture scientifique et technique. Elle a pour mission de diffuser à un large public les connaissances scientifiques et techniques, ainsi que de susciter l'intérêt des citoyens pour les enjeux de société liés à la science, à la recherche et à l'industrie.

Elle remplit donc un rôle d'éducation non formelle, non seulement auprès des enfants et adolescents mais aussi auprès des adultes. Elle est au cœur d'un dispositif visant à valoriser la culture scientifique et technique : les Centres de culture scientifique, technique et industrielle.

La Cité organise de nombreuses expositions, qui sont autant d'outils éducatifs, sur les mathématiques, l'image, les sons, les jeux de lumière, l'espace, l'énergie, l'automobile, les roches, les volcans, etc.

Elle dispose d'une bibliothèque scientifique, d'une médiathèque ainsi que de bornes interactives. Parmi de nombreuses autres activités, elle offre les services d'une « *Cité des métiers* » qui est un lieu d'information sur l'emploi, les formations, les métiers.

### **Le Centre national d'enseignement à distance**

Le Centre national d'enseignement à distance (CNED) est un établissement public du Ministère de l'éducation nationale qui offre des formations à distance. Il est implanté sur le site du Futuroscope près de Poitiers.

Le CNED offre de multiples formations, du préscolaire à l'Université ainsi que la formation à différents métiers.

Au niveau de l'enseignement supérieur, il offre des formations initiales et des reprises d'études avec des cycles de remise à niveau et des formations certifiantes en partenariat avec des établissements d'enseignement supérieur.

Au titre de la formation professionnelle, il propose toute une gamme de formations aux administrations comme aux entreprises pour leurs personnels sur la base d'appels d'offres. Sont notamment offerts des formations en bureautique, en langues, en gestion et comptabilité, dans le domaine de l'environnement et de la santé.

La formation continue des enseignants du primaire est également assurée. Enfin, le CNED propose à un large public des formations de culture personnelle notamment en langues étrangères ou dans les métiers de l'information et de la communication.

### **L'action des associations**

Elle a déjà été plusieurs fois évoquée.

Le ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports assure la promotion de la vie associative en accompagnant notamment les associations agréées « *jeunesse et éducation populaire* » et « *sport* » ainsi que les dispositifs de soutien à l'emploi associatif et à la formation des bénévoles.

Créé début 2005, le site [www.associations.gouv.fr](http://www.associations.gouv.fr) s'adresse à tous ceux qui oeuvrent dans le secteur associatif. Il permet un meilleur accès à l'information pour les associations et offre la possibilité à tout créateur d'association d'y puiser les informations nécessaires pour comprendre les modalités de fonctionnement d'une association.

### **L'intervention des entreprises dans la formation**

Ce point a déjà été évoqué ci-dessus.

Il faut cependant faire une mention particulière des Chambres de commerce et d'industrie qui sont des organismes chargés de représenter les intérêts des entreprises commerciales, industrielles et de service.

En France, les Chambres de commerce et d'industrie sont engagées dans la formation continue. Il en est de même des Chambres de métiers et des Chambres d'agriculture.

Former tout au long de la vie, tel est, par exemple, la mission que s'est assigné la Chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP). Il peut s'agir de formations courtes ou longues, de formations mixtes (présentiel / e.learning), certifiantes...destinées à se renforcer dans un domaine d'expertise ou à acquérir de nouvelles compétences pour donner une impulsion à une carrière professionnelle ou encore pour se préparer à occuper un nouveau poste. Dans tous les cas, la CCIP entend former les femmes et les hommes dont les entreprises ont besoin

### **2.2.2 /2.2 3 – Motivation des apprenants**

Il est important de créer la motivation chez les apprenants qui, souvent, se sentent exclus de la formation parce qu'ils croient que cela n'est pas fait pour eux .

Plutôt qu'évoquer le manque de motivation de certaines catégories adultes, il conviendrait de parler de situations où les personnes s'excluent elles-mêmes de la formation.

En général, plus les personnes ont réussi scolairement dans la phase de formation initiale plus elles entrent facilement dans des formations professionnelles complémentaires. La nature de l'offre peut certainement expliquer cette appétence différenciée ; en effet le manque d'adaptation de l'offre de formation aux publics ayant un niveau d'étude initial faible n'encourage pas la reprise de formation. Les formations proposées peuvent être par exemple trop scolaires, trop déconnectées des pratiques réelles.

Mais, au delà de la qualité de l'offre, un travail de motivation des individus est souvent nécessaire pour les faire intégrer des parcours de formation.

Un des principaux freins est que, pour beaucoup d'adultes, la formation peut entrer en concurrence avec l'activité salariée ou avec la vie de famille ou les loisirs. Les dispositifs législatifs depuis des années essaient peu à peu de réduire ce frein (CIF par exemple - voir ci-dessus) en autorisant des formations rémunérées sur le temps de travail. Il faut néanmoins que le gain de formation procure un résultat tangible sur la vie de l'adulte qui s'est formé. Ce gain n'apparaît pas toujours clairement.

Pour les personnes les plus en difficulté, un autre frein s'ajoute. En effet, beaucoup d'entre elles ont du mal à montrer leurs lacunes aux autres de peur d'une dévalorisation sociale. Elles tendent donc à éviter de dévoiler leurs difficultés par tous les moyens possibles. S'inscrire dans certaines formations revient à avouer des difficultés socialement mal acceptées.

Pour vaincre ces différents obstacles et entraîner les personnes à entrer dans les dispositifs de formation, on notera quelques campagnes d'affichage ou plus rarement encore médiatique. Pour une large part, le travail de motivation des individus, quand il n'est pas lié à des gains de compétences professionnelles directement ré-investissables, est fait sur le lieu de travail par l'encadrement de proximité ou par des associations en dehors de l'entreprise. Un des rares exemples de campagne nationale est peut-être celle qui a été par le syndicat de la presse sociale en 2003. Ce dernier a organisé un concours de court métrage de promotion d'un numéro de téléphone qui permet à chacun d'accéder à des informations sur les offres de formation dans son environnement proche. Cinq metteurs en scène ont produit des films qui ont ensuite été diffusés pendant plus d'un an dans les salles de cinéma MK2. Malgré ces efforts, au bas de l'échelle des compétences de l'écrit, une faible part des adultes repérés en difficulté ont fréquenté des formations.

On tente actuellement de sensibiliser les entreprises afin qu'elles soient un relais de motivation envers leurs salariés en leur montrant l'intérêt qu'elles peuvent trouver à la reconnaissance des acquis de leurs salariés et à l'accès de chacun d'entre eux aux compétences de base.

## **2.3 Suivi et évaluation des dispositifs et des programmes et appréciations des résultats**

### **a) Evaluation générale du dispositif de formation professionnelle continue**

La démarche d'évaluation est partie prenante du dispositif de formation professionnelle continue. Toutes les institutions engagées dans la formation sont soumises à évaluation.

En 2007, une Mission parlementaire du Sénat a effectué une vaste série d'auditions sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle. Cette mission a relevé trois problèmes principaux : la complexité, les cloisonnements et les « *corporatismes* ».

La Mission a relevé que, par rapport à l'effort considérable accompli en France en matière de formation initiale comme dans le domaine de la formation continue, les résultats n'étaient pas satisfaisants et que, de plus, la formation était loin d'aller à ceux qui en ont le plus besoin.

La Mission s'est notamment demandé comment passer d'une logique de traitement social de l'échec scolaire et du chômage à une logique de réponse aux besoins des salariés en quête de sécurité professionnelle ou de promotion sociale, aux besoins des entreprises faisant face aux défis de la mondialisation et de la concurrence, aux besoins des territoires pour lesquels l'adéquation à moyen et long terme des formations disponibles à la structure du tissu économique est un enjeu vital.

La Mission a proposé de :

- rompre avec la logique actuelle de dépense pour organiser le système autour d'une logique d'investissement et de résultat ;
- mieux répondre aux besoins de la personne (la personne physique aussi bien que la personne morale que constitue l'entreprise), de l'économie et de l'aménagement du territoire ;
- sortir la formation continue des salariés d'une logique qui favorise une redistribution des financements au bénéfice des grandes entreprises au détriment des petites ainsi qu'un accès aux formations privilégiant les salariés les mieux formés au détriment des plus fragiles.

### **b) Evaluation des programmes.**

Chaque organisme de formation continue procède au suivi de ses programmes et à l'évaluation des résultats. Comme on l'aura déjà noté, ces organismes sont très nombreux, en formation professionnelle comme dans les autres champs de l'éducation des adultes. Comme la Mission parlementaire l'a montré, la tendance est non seulement à l'émiettement mais surtout au cloisonnement et à la complexité. Cette situation rend difficile un suivi général s'appuyant sur des évaluations sectorielles.

## **2.4 – Statut et formation des personnels**

On ne donnera ici que quelques exemples de nombreuses formations de formateurs d'adultes qui sont assurées par des organismes publics ou privés ou associatifs. Ces formations couvrent un champ considérable.

### **c) Formation de formateurs dans le cadre du système éducatif**

Membres du réseau de la formation continue des adultes de l'Education nationale, les Centres académiques de formation continue (CAFOC) sont des outils régionaux de développement pédagogique au service des acteurs de la formation.

Les CAFOC exercent leur mission de service public pour contribuer à l'évolution qualitative de l'appareil de formation des adultes et au développement des acteurs qui les composent.

Leurs prestations portent notamment sur :

- la formation aux métiers de la formation
- la professionnalisation des acteurs de la formation professionnelle continue
- le conseil et l'ingénierie de la formation.

### **d) Formateur professionnel à l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes)**

Face au nouvel environnement de l'emploi et de la formation que sont venus restructurer l'Accord national interprofessionnel, la décentralisation des crédits de la formation et la loi de cohésion sociale, l'AFPA a fait évoluer son offre de services en traçant des pistes d'évolution du métier de formateur (en concertation avec les organisations syndicales).

L'objectif est d'individualiser les parcours en modularisant les formations ; assurer la cohérence dans la diversité de l'offre de services depuis l'orientation jusqu'à la certification en passant par la formation et l'accompagnement ; développer les possibilités de montages offertes par l'expertise d'ingénierie de l'AFPA.

L'AFPA forme en situation de travail. Le formateur connaît bien l'entreprise puisqu'il en vient. Les 5000 formateurs environ de l'AFPA sont tous d'anciens professionnels ayant exercé pendant 5 ans dans le métiers qu'ils enseignent. Pour être recrutés à l'AFPA, ils doivent passer des essais professionnels. C'est l'Institut national des métiers de la formation de l'AFPA qui les forme ensuite à la pédagogie et assure leur perfectionnement tout au long de leur vie professionnelle. Pour entretenir ses connaissances techniques, le formateur retourne volontiers en entreprise.

### **e) Les métiers de la jeunesse et des sports**

Il faut citer par exemple :

- *L'assistant animateur technicien de la jeunesse et des sports*

Il encadre des activités sportives ou socioculturelles de loisirs et de découverte en direction de publics sous la responsabilité d'un animateur possédant un diplôme d'un niveau supérieur

- *L'éducateur et l'animateur sportif*

Ils exercent leur activité d'animation en autonomie, en utilisant les supports techniques dans une ou plusieurs disciplines sportives. Il est responsable au plan pédagogique. Il assure la sécurité des publics dont il a la charge.

- *L'animateur socioculturel*

Il encadre des activités de loisirs et d'insertion sociale dans des domaines divers en utilisant un ou des supports techniques dans les champs socio-éducatif et socioculturel. Il est, lui aussi, responsable au plan pédagogique et assure la responsabilité des publics dont il a la charge.

- *L'entraîneur sportif*

Il est responsable au plan pédagogique, technique et logistique. Il prépare le projet stratégique de performance, pilote et évalue le système d'entraînement, dirige le projet sportif. Au niveau supérieur, il intervient en expertise et en recherche.

- *Le coordonnateur de projet ou d'équipe d'animation*

Il intervient au niveau d'un centre socioculturel ou d'un centre social ou d'une Maison des jeunes et de la culture (MJC) ou encore au niveau d'un territoire urbain ou rural.

- Il conçoit un projet d'action, en coordonne la mise en œuvre. Il conduit des démarches pédagogiques.

- Le formateur-coordonnateur de formations socioculturelle.

- Il intervient au sein d'un organisme de formation. Il conduit des actions de formation et de démarches pédagogiques.

- Le directeur de structure sportive, socioculturelle ou sociale.

- Il dirige une structure ou un service sportif, socioculturel ou social (clubs sportifs ; bases de plein air ; Maisons des jeunes et de la culture ; centre socioculturel...)  
Il prépare la prise de décision stratégique, pilote le projet, réalise le bilan d'activités.

**f) La formation continue des enseignants (dans le système éducatif)**

La formation continue des enseignants a pour mission d'assurer à tous les personnels de l'Education nationale que, tout au long de leur carrière, ils demeurent performants et soient dotés des compétences professionnelles indispensable à une constante adaptation aux évolutions de l'école et donc à la réussite de tous les élèves qui leur sont confiés.

La formation s'accomplit selon un parcours caractérisé par un objectif et constitué de modules ayant chacun un contenu de formation.

### **3. Innovations et bonnes pratiques**

#### **a) Evolution de la formation professionnelle**

La façon dont les salariés commencent à utiliser le droit à la formation professionnelle (DIF), le développement des plans de formation dans les entreprises et le recours aux congés individuels de formation doivent être particulièrement soulignés. Ils ont déjà été évoqués dans la partie 1.1 (1.1.1 et 1.1.2 – formation professionnelle).

**-Le plan de formation de l'entreprise** regroupe l'ensemble des actions de formation qui sont à l'initiative de l'employeur. Le salarié en formation est en mission professionnelle ; il est rémunéré par l'entreprise.

**-Le droit individuel à la formation (DIF)** permet à chaque salarié de capitaliser 20 heures de formation, cumulables pendant 6 ans, dans la limite de 120 heures. Le choix de la formation est arrêté avec l'accord de l'employeur. Le DIF se déroule en principe hors du temps de travail. Il donne droit à une allocation de formation égale à 50% du salaire net. Si le DIF est organisé sur le temps de travail, le salarié est rémunéré au taux normal.

**-Les congés individuels** reconnus à tous les salariés comprennent :

le congé individuel de formation (CIF) qui permet aux salariés de suivre en tout ou partie, pendant leur temps de travail, une formation de leur choix.

le congé de bilan de compétences (CBC) qui permet aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles afin de définir un projet professionnel ou de formation.

le congé « validation des acquis de l'expérience » en vue de l'acquisition partielle ou totale d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification de qualification professionnelle (voir ci-après point B).

Ces dispositifs n'existaient pas encore lors de la dernière Conférence internationale de l'éducation des adultes en 1997.

Un bilan récent de la réforme de 2004 confirme leur développement en vue d'améliorer l'accès à la formation des plus faiblement qualifiés et d'un nombre plus élevé de femmes.

#### **b) La Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Il s'agit certainement de l'une des innovations majeures des dix dernières années.

En 1992, un dispositif avait été mis en place sous forme de validation des acquis professionnels.

Mais c'est à partir de la Loi de 2002 que se met réellement en place la validation des acquis de l'expérience. Elle permet à un candidat ayant trois ans d'expérience d'obtenir pour tout ou partie un diplôme, un titre ou un certificat de branche enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles.

La Loi de 2002 ouvre très largement le champ des certifications accessibles par la VAE. En effet sont considérés comme indicateurs de qualification les diplômes délivrés au nom et par l'Etat, mais également les titres délivrés par des organismes ou institutions publics et privés en leur nom propre ainsi que les certificats de branches. La loi prévoit un processus de VAE identique pour l'ensemble des certifications. Quelques nuances doivent être observées en ce qui concerne les titres universitaires.

Toute personne qui a des acquis d'expérience peut chercher à les valoriser dans le cadre de la loi sur la VAE. On peut distinguer 5 phases à une demande de VAE :

- **L'information et le conseil**

Toute personne intéressée passe par une première étape de recherche de l'information. Dans chaque Département (collectivité territoriale), des Points Relais Conseil sont chargés de fournir cette information, de la mettre à disposition et de recevoir les personnes pour les aider à définir leur projet, à trouver la certification qui leur convient et l'établissement ou l'organisme qui en est le certificateur.

Munie de cette information, la personne peut aller rencontrer l'organisme certificateur du diplôme souhaité.

- **La phase de recevabilité**

Le conseiller VAE et la personne intéressée vont faire le point sur le projet et évaluer ensemble si les acquis de l'expérience peuvent bien donner lieu à une demande de VAE, en respectant les conditions suivantes : une seule demande par an pour un même diplôme ou 3 demandes de diplômes différents ; 3 ans d'expérience en relation avec le diplôme demandé.

A la fin de l'échange, l'organisme certificateur confirme ou non la recevabilité de la demande.

- **La préparation de la demande**

Si la recevabilité est attestée, le candidat peut se lancer dans la préparation de sa demande.

Selon les organismes financeurs et les types de diplômes, il s'agit soit d'écrire son dossier (en rassemblant dans son expérience tout ce qui peut se mettre en face des référentiels de la certification et en argumentant de façon à apporter la preuve de ses compétences acquises) soit de préparer une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Il est important d'être « *accompagné* », pour s'approprier cette démarche qui n'est pas habituelle, par un conseiller VAE ou « *accompagnateur* » VAE. Au Conservatoire national des Arts et Métiers (CNAM) par exemple, ce dispositif d'accompagnement s'appuie sur un réseau de 70 conseillers, répartis sur tout le territoire national et exerçant, selon les centres régionaux du CNAM auxquels ils appartiennent, soit à temps plein cette fonction soit en l'associant à d'autres.



#### - **L'évaluation par le jury VAE**

La loi fixe les critères de composition du jury : enseignants et professionnels, représentation hommes/femmes et employeurs/salariés.

Selon les organismes, les jurys se réunissent à une périodicité différente.

Les membres du jury prennent connaissance du dossier de la personne, la reçoivent en entretien, voire l'évaluent en situation professionnelle réelle ou reconstituée quand cela existe.

Le jury délibère et prend sa décision d'évaluation. La décision peut être un accord complet de la demande de certification ou un refus ; il peut aussi un accord partiel, ce qui est fréquent. Dans ce cas, le jury prescrit au candidat comment aller au bout de la certification (par exemple ajouter un aspect nouveau , qui était manquant, dans le dossier ; suivre une formation ; faire un stage ...).

#### - **Le suivi après le jury**

L'organisme auprès duquel le candidat a fait sa demande et qui lui a transmis la décision du jury est chargé d'assurer le suivi de la prescription de ce dernier en vue d'amener le candidat jusqu'au bout de son projet à savoir réussir la reconnaissance de son parcours professionnel et personnel.

### **4 – Alphabétisation des adultes**

Il conviendra de se reporter aux points 1.1.1 et 1.1.2 b) Alphabétisation – lutte contre l'illettrisme et au point 2.2 Participation à l'éducation des adultes.

La France qui a généralisé l'éducation pour tous les enfants et les jeunes résidant sur son territoire connaît, comme la plupart des pays développés, des situations qui sont loin d'être résiduelles dans lesquelles un nombre plus ou moins élevé de personnes parmi la population ne maîtrisent pas les compétences de base et n'ont pas accès à la lecture, au calcul et à l'écrit ou ont une faible compréhension de ce dernier. Ces personnes rencontrent dans la vie quotidienne des difficultés très concrètes qui peuvent même se révéler dramatiques si les besoins d'alphabétisation ou de ré-apprentissages fondamentaux ne sont pas satisfaits.

L'établissement d'un socle commun de connaissances et de compétences à l'enseignement obligatoire veut répondre aux besoins d'une alphabétisation durable nécessaire à une complète intégration dans la vie personnelle, dans la vie professionnelle, dans la vie citoyenne. Ce socle commun, qui est la disposition majeure de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'Ecole du 23 avril 2005, fixe les repères culturels et civiques constituant le contenu de l'enseignement obligatoire. Il définit les sept compétences que les élèves doivent maîtriser à l'issue de la scolarité obligatoire :

- la maîtrise de la langue française
- la pratique d'une langue étrangère
- les principaux éléments de mathématiques et la culture scientifique et technologique

- la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication
- la culture humaniste
- les compétences sociales et civiques
- l'autonomie et l'esprit d'initiative.

Chacune de ces grandes compétences est conçue comme une combinaison de connaissances fondamentales, de capacités à les mettre en œuvre dans des situations variées et aussi d'attitudes indispensables tout au long de la vie.

### **5 – Attentes à l'égard de la Conférence internationale de l'éducation des adultes de 2009 (CONFINTEA) et perspectives d'avenir pour l'éducation des adultes**

La Conférence CONFINTEA VI sera l'occasion de faire connaître les développements que l'éducation des adultes et notamment la formation professionnelle continue ont connus en France depuis 1997, date de la dernière Conférence à Hambourg.

La Conférence constituera aussi une bonne opportunité pour connaître l'évolution de la législation dans d'autres pays, pour s'informer sur les nouveaux dispositifs mis en place, pour comparer les bonnes pratiques, enfin pour développer des coopérations dans une perspective de développement.

Il est une question qui pourrait trouver un terrain favorable à l'occasion de la Conférence : il s'agit de la reconnaissance des acquis de l'expérience. En effet, depuis la Conférence générale de 2005, l'Unesco s'est engagée dans des actions visant à promouvoir au sein des Etats membres et dans le cadre de la coopération internationale, dans la perspective de l'éducation pour tous, la reconnaissance des acquis de l'expérience. La réalisation de cette action a été confiée à l'Institut de l'Unesco pour les apprentissages tout au long de la vie. La Conférence CONFINTEA VI pourrait prendre note du travail accompli et proposer de nouveaux développements sur le plan international.

Enfin, la Conférence pourrait mettre l'accent sur la nécessité d'une alphabétisation durable, telle que cela devait être abordé lors la réunion préparatoire qui réunira les pays de la Francophonie à Lyon (France) en février 2009 sur le thème « Pour une alphabétisation durable : Prévenir et lutter contre l'illettrisme ». Il pourrait être souligné, lors de CONFINTEA VI, combien l'action pour une alphabétisation réussie ne peut être envisagée que reliée à la lutte contre l'illettrisme de retour ou illettrisme dans une perspective d'alphabétisation durable qui devrait être partagée par l'ensemble des pays membres de l'Unesco.

*Rédacteur de la réponse à l'enquête :*

Jean-Pierre Regnier  
 Secrétaire général adjoint  
 Commission nationale française pour l'Unesco