

2^e Université de l'afref

Paris 15 décembre 2016 9h à 18h

Où va la formation?

Innovations,

bouleversements,

paradoxes,

contradictions..?

Est-elle à réinventer?

Préambule

Vous trouverez ci-joint le CR de l'Université de l'AFREF qui a eu lieu le 15 décembre 2016.

Ce CR contient toutes les interventions qui ont eu lieu à l'exception des conclusions des groupes de travail en cours de réalisation.

Toutefois pour ne pas retarder d'avantage la diffusion des autres phases de cette université, nous avons préféré diffuser le CR sous cette première forme pour vous permettre de vous replonger dans les échanges :

Lors de la séance d'ouverture avec **René BAGORSKI**, *président de l'AFREF* et **Christian JANIN**, *ex président du COPANEF*,

Lors de la table ronde animée par **Françoise GERARD** du Centre Inffo avec **Sabrina DOUGADOS**, *Avocat associé, Cabinet Fromont Briens*, **Thierry CURIALE**, *Directeur du programme Open Social Learning, Orange Business Services*, **Viviane GLIKMAN**, *Sociologue, Enseignant-chercheur en sciences de l'éducation*.et **Alain GONZALES**, *Président de la conférence des directeurs des services universitaires de formation continue*,

Et dans la synthèse élaborée par **Bernard LIETARD** (*professeur émérite au CNAM*)

Nous vous en souhaitons bonne lecture

Le 1^{er} mars 2017

Le Secrétaire adjoint de l'AFREF

Jacques PEVET

Déroulement de la journée

- **Présentation d'ouverture par René BAGORSKI Président de l'AFREF**

- **Echange entre Christian JANIN, ex président du COPANEF et René BAGORSKI, Président de l'AFREF, autour d'une identification des problèmes posés au système et aux acteurs de la formation**

- **Travaux en ateliers.**

Chacun des quatre ateliers a été introduit par la présentation d'une expérience de formation ou d'un dispositif qui sera ensuite questionnée selon cinq axes:

 - *Comment parviennent-elles à concilier enjeux socioéconomiques et enjeux de développement des personnes?*
 - *Quelle place et quel rôle y sont donnés aux apprenants? En quoi sont-ils acteurs de leur parcours et du redéploiement de leurs compétences?*
 - *S'il s'agit de leur permettre d'évoluer durablement dans des environnements professionnels et citoyens de plus en plus complexes ? Quels savoirs leur sont proposés et comment ?*
 - *Quel recours aux nouvelles technologies ? En vue de quoi ?*
 - *Qui sont les formateurs ? Quel renouvellement de leurs compétences ?*

- ❖ Un atelier introduit par une expérience sur des formations par apprentissage, présentée par Henri de NAVACELLE (AFORP) et dont l'animateur sera Denis BISMUTH et le rapporteur Catherine NASSER
- ❖ Un atelier introduit par une expérience sur l'éducation thérapeutique des patients, présentée par Agnès VEILHAN(UPMC) et dont l'animateur sera Hugues LENOIR et le rapporteur Christine MANTECON
- ❖ Un atelier introduit par une expérience sur une formation sur un territoire, présentée par Nadine BERTHAUT (AGEFOS PME Bourgogne –Franche Comté)et dont l'animateur sera Jean Luc FERRAND et le rapporteur Patrick WAELES
- ❖ Un atelier introduit par une expérience sur une formation au management, présentée par Sabrina JOSEPH ANTOINE (SNCF) et dont l'animateur sera Pierrette SOREL et le rapporteur Jean Pierre CLEVE

- **Restitution des travaux en atelier avec questions de la salle**

- **Débats en table ronde**

Ces débats ont été animés par Françoise GERARD du Centre Inffo avec des participants de profils très différents :

 - Sabrina DOUGADOS, *Avocat associé, Cabinet Fromont Briens*
 - Thierry CURIALE, *Directeur du programme Open Social Learning, Orange Business Services*
 - Viviane GLIKMAN, *Sociologue, Enseignant-chercheur en sciences de l'éducation.*
 - Alain GONZALES, *Président de la conférence des directeurs des services universitaires de formation continue*

- **La synthèse de la journée** a été assurée par Bernard LIETARD, professeur émérite du CNAM

MOT D'OUVERTURE par René BAGORSKI

Où va la formation ?

Mesdames, messieurs, cher(es) ami(es)

Merci tout d'abord d'avoir répondu à l'invitation de l'Afref et de contribuer par vos réflexions, les échanges que nous aurons dans les ateliers, à donner de la chair à ce qui constitue la thématique de la journée : « où va la formation ? Innovations, bouleversements, paradoxes, contradictions...Est-elle à réinventer ?

Petit rappel

L'AFREF est une association de loi 1901 qui ne s'enferme dans aucun courant de pensée ni dans aucune doctrine. Elle milite pour que le système de formation français soit pensé et organisé en priorité en vue de l'autonomie et de l'émancipation des personnes sur les plans professionnel et personnel, pour que les différentes modalités d'apprentissages tout au long de la vie soient accessibles à tous, pour le développement personnel, l'inclusion sociale et le développement de compétences professionnelles. Elle puise sa richesse et sa notoriété dans la pluralité d'expériences et d'opinions de ses membres, de ses intervenants et de son public. Les sujets débattus le sont à l'aune des objectifs de l'AFREF.

Cette journée s'inscrit dans cette logique. Elle est une étape poursuivant les réflexions et échanges déjà menés lors des matinées de l'Afref en 2016 et constituera, je n'en doute pas, un socle de référence pour le programme 2017. Si nous avons choisi de sortir de la logique d'un colloque traditionnel, tables rondes d'experts qui se succèdent, et privilégier l'échange dans des ateliers, c'est par ce que nous souhaitons que cette journée nous permette de sortir des sentiers battus, (ce qu'on fait ceux qui viendront présenter leurs expériences et introduire les travaux dans les ateliers), nous permette également de reconsidérer des dogmes établis qui laissent penser que la seule finalité de la formation serait de répondre au besoin de l'économie et qui considèrent que l'individu n'existe que dans la valeur ajoutée qu'il apporte à une entreprise et à son développement économique. La loi du 5 mars 2014 n'affiche-t-elle pas comme ambition d'être un outil de la bataille pour l'emploi, en faisant de la formation professionnelle :

- un levier essentiel de compétitivité pour les entreprises
- un outil de progression concret pour les salariés et demandeurs d'emploi ?

Que sont devenues les ambitions de la loi 16 juillet 1971 dite loi Delors qui inscrivait l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ?

Le périmètre de la formation, bousculé dès les années 90 par l'irruption des technologies de l'information et de la communication, n'a depuis cessé d'évoluer et cela avec l'appui du législateur. Entre révolution technologique et mutations du travail, les frontières communément admises de l'action délivrée en présentiel dans le cadre d'un modèle pédagogique limité à la transmission descendante des savoirs et des compétences ne cessent d'être repoussées.

La digitalisation constante des entreprises et de leurs collaborateurs pousse la formation professionnelle à se transformer. L'heure est plus que jamais aux MOOCs, COOC, serious games...

Pour être en phase avec ces évolutions, Les derniers textes législatifs ont entraîné un « double élargissement de l'action de formation » : d'abord par la confirmation de la prise en compte des actions des formations ouvertes et à distance dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, ensuite par l'introduction de la notion de parcours de formation avec la loi du 8 août 2016.

Complexe, l'appréciation d'une action de formation n'en n'est pas moins précisée par le code du travail qui définit les « objectifs généraux de la formation » (art. L. 6311-1). Hier centrés sur la promotion sociale et aujourd'hui dédiés à la professionnalisation du travailleur (insertion, réinsertion, maintien dans l'emploi, développement des compétences, élévation du niveau de qualification, ...), les objectifs généraux sont complétés par la « typologie des actions de formation » (art. L. 6313-1) : préformation et préparation à la vie professionnelle, promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévention,

Toutes ces tendances cependant précisent les cadres réglementaires dans lesquelles se meuvent les acteurs de la formation professionnelle mais pour autant donnent-elles du sens ? On est bien loin me semble-t-il de ce que disait **CONDORCET** en 1792 (Rapport et projet de décret sur l'organisation générale de l'instruction publique)

" - Offrir à tous les individus de l'espèce humaine les moyens de pourvoir à leurs besoins, d'assurer leur bien-être, de connaître et exercer leurs droits, d'entendre et de remplir leurs devoirs ;

-Assurer à chacun d'eux la facilité de perfectionner son industrie, de se rendre capable des fonctions sociales auxquelles il a droit d'être appelé, de développer tout l'étendue de ses talents qu'ils a reçu de la nature, et par là, établir entre les citoyens une égalité de fait, et rendre réelle l'égalité politique reconnue par la loi...."

La formation professionnelle est en continuum de 16 à 70 ans écrivait **Henri DE NAVACELLE** récemment.

Certes, elle propose l'excellence professionnelle. **Elle propose surtout l'excellence humaine de tous âges.** Car les compétences auxquelles elle prépare sont évidemment professionnelles mais aussi toutes compétences humaines, artistiques, managériales, humanistes, cognitives, nécessaires à tout citoyen. Voilà pourquoi la formation professionnelle et le développement des compétences tout au long de la vie sont un enjeu pour la France, pour sa jeunesse, pour tous les Français. Elle est au carrefour des enjeux économiques, sociétaux et technologiques. C'est pourquoi elle doit être une priorité pour notre pays, comme pour tous les pays du monde. Et non pas seulement un objet de désir ou de convoitise des gestionnaires, des financeurs, des amateurs de mécano. Elle vaut mieux que cela parce qu'elle promeut l'Homme dans toutes ses dimensions.

Interview, par René BAGORSKI de Christian JANIN, ex président du COPANEF

Les problèmes posés au système et aux acteurs de la formation

René BAGORSKI rappelle, en introduction de cette discussion, que Christian JANIN a été jusqu'au 22 novembre, Président du COPANEF (comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation), (il a encore un mandat au sein de cet organisme), mais qu'il a aussi une vision d'expert sur la formation. Quand il a fallu créer le COPANEF, en 2014, il est parmi ceux qui ont investi sur ce chantier. Cette instance paritaire des partenaires sociaux est devenue un élément extrêmement important et régulateur de la formation professionnelle.

Pour ouvrir la discussion René BAGORSKI se demande si les textes qui existent aujourd'hui répondent uniquement à un besoin de l'économie et dans ce cas quelle est la place de l'individu non pas uniquement en tant que travailleur mais aussi en tant que citoyen

Christian JANIN indique, en préambule, qu'il va s'exprimer librement non pas au nom du COPANEF car il n'en est plus président depuis octobre 2016 mais en tant qu'acteur engagé de la formation ces dernières années et ancien négociateur de la CFDT sur ces problèmes.

Il n'a échappé à personne que la formation a subi bien des évolutions depuis 1971. En particulier la crise de 2008 a entraîné des évolutions de la formation vers une plus forte emprise de la partie professionnalisation en réponse aux problèmes économiques.

Il ne faut pas oublier aussi que sur un budget global de la formation d'environ 36 milliards d'euros, le champ de légitimité de gestion des partenaires sociaux ne se limite qu'à environ 13 milliards d'euros (voire même moins avec la réforme de 2013 qui a supprimé l'obligation fiscale des entreprises).

Mais à partir du moment où on est dans un champ de contrainte économique lourd qui renvoyait à ce que les entreprises voulaient gérer, l'enjeu, pour les partenaires sociaux était de ne pas mettre la formation uniquement dans ce champ.

En contrepartie de la plus grande liberté des entreprises, les partenaires sociaux ont alors demandé qu'il y ait une garantie d'une évolution d'un niveau de qualification au cours de la carrière d'un individu. On souhaitait que ce principe soit acté dans le code du travail.

Notre souci était donc de renforcer un certain nombre de points permettant d'aller vers cet objectif. D'où, à la place du DIF, la création du CPF, avec des formations certifiantes.

Mais ceci, il faut le rappeler, ne correspond qu'à une contribution de 20% des entreprises; ceci ne fait pas disparaître tout le reste.

René BAGORSKI précise qu'avant 2008, on a vécu en 2003 un réel changement de paradigme dans la formation professionnelle avec l'apparition du DIF et l'évolution du CIF qui, d'une logique "congé de formation" à visée Education permanente a été tiré vers la formation professionnelle continue.

Question: En 2013 avec la création du CPF et dans un contexte où les partenaires sociaux participent à la régulation du système, comment prendre en compte les besoins d'un individu, non pas forcément dans un contexte d'évolution professionnelle mais en tant que simple citoyen pouvant avoir des activités bénévoles en dehors du contexte professionnel et qui souhaite compléter ses connaissances pour avoir un rôle social autre.

Pour **Christian JANIN**, en 2009, au début des négociations, la question s'était posée de la garantie de l'effectivité du DIF car il n'était pas financé. D'où la mise en place du Fonds paritaire de sécurisation pour essayer de structurer les réponses autour de ces problèmes de formation professionnelle.

En 2013, on a pensé que l'extension du CIF correspondait le mieux aux projets personnels des personnes (parcours long; processus de reconversion ...). Mais la difficulté était que l'extension de ce type de formation (actuellement 60 000 par an) était inenvisageable sans financement autre.

D'où l'idée de faire un DIF amélioré avec la création du CPF qui se substituait au DIF pour créer un droit attaché à la personne.

Mais pour ne pas en faire un droit fictif, il fallait l'organiser autour de critères permettant de répondre aux enjeux.

Un premier débat a eu lieu sur la durée de ce type de formation. Le DIF pouvait aller jusqu'à 120 h. Le CPF pouvait-il aller bien au-delà ? Le risque était d'en faire un droit formel qui ne serait utilisé que par certains il fallait rester sur une valeur qui sans interdire les parcours plus long par abondement, garantisse la possibilité de l'activer. Le compromis s'est fait autour de 150 h.

D'où aussi, pour une garantie pour chacun une activation du CPF autour d'un socle de compétences professionnelles pour que ce droit devienne inopposable. il devait donc devenir certifiant. Mais on n'avait pas réalisé que les outils autour de la certification du répertoire et de l'inventaire (qui n'existait pas encore) étaient construits sur une mécanique qui ne permettait pas cet objet. Par ailleurs il y avait une incapacité à remplir l'objectif qui était le nôtre liée à l'absence de données et relations directes entre les certifications et leur utilisation sociale effective.

Actuellement on constate qu'on est dans une frénésie de certification de toute action de formation qui entraîne une situation ingérable. .

On est sous l'objet de deux pressions pour les listes

Tout le monde considère qu'il faut être éligible sur une liste sinon, il n'y a pas la reconnaissance sociale. Mais dans la pratique sur les 600 000 dossiers aujourd'hui validés, ce ne sont pas les 11 000 certifications qui sont utilisées mais 90% des cas sont concentrés sur seulement 1000 certifications utilisées réellement.

Il faut donc aussi faire le ménage sur les certifications. Quelles sont celles qui sont réellement utilisées par les entreprises? Quelles sont celles qui ne sont que de l'affichage?

Pour **René BAGORSKI**, répondre aux besoins des entreprises, c'est une logique entendable à partir du moment où la certification peut être utilisée par l'entreprise et l'individu sur le marché du travail ; Quand on dit que 1000 certifications sont utiles, la question se pose de l'utilité des 10 000 autres. On sait que dans le top 10 il y a le TOIC et le TOEFL. Mais le DIF était déjà utilisé pour les langues.

La loi travail introduit la notion de parcours, ce qui est nouveau et bouleverse l'ensemble du marché de la formation.

Une question posée: avant, les organismes de formation réfléchissaient en acte de formation et en heure stagiaire. Maintenant on leur demande de réfléchir en terme d'offre de service à des individus (avec un positionnement, un diagnostic, une formation, une évaluation...).

Pourquoi avoir changé ce paradigme? Logique de sécurisation des parcours de l'individu ou pression de certains lobbies pour accéder à des financements qui leur auraient échappé parce qu'ils n'étaient pas éligibles sur un certain nombre de certifications ?

Christian JANIN répond que fondamentalement, à partir du moment où la responsabilité de l'employeur n'est plus fiscale mais fléchée sur chaque cas de ses salariés, on est dans une obligation impérative de recentrer la responsabilité sur le parcours personnel de chaque

individu. Quand on met en place l'entretien professionnel, (qui n'est pas un entretien d'évaluation) qui oblige maintenant à avoir un premier échange avec son salarié, sur son parcours, les compétences qu'il développe, celles qui lui manquent, son évolution professionnelle ... on est devant un acte, (avec en plus le conseil en évolution professionnelle) où la volonté affichée est de permettre à chacun de prendre en charge son propre parcours pour évoluer.

Ceci veut dire qu'il faut se mettre en capacité d'arrêter de vouloir former des salariés ou des demandeurs d'emploi sans tenir compte de ce qu'ils maîtrisent et de leur capacité à mobiliser du temps et de l'énergie pour se former.

D'où un premier chantier des partenaires sociaux sur les blocs de compétences. C'est-à-dire la réorganisation des certifications pour formaliser des sous-ensembles qui pourront même à terme déboucher sur par exemple un certificat professionnel interbranche.

Le deuxième chantier est la formation en situation de travail (FEST) qui va croiser la réflexion sur la VAE. Savoir reconnaître et formaliser ce qui s'acquiert dans le métier devrait booster la VAE.

Ainsi on ne peut plus mesurer ces parcours uniquement en heures. Il est vrai que la loi ne dit pas qu'on ne peut plus financer par heure. On élargit simplement le champ. On va vers une multimodalité de moyens qui contribuent à trouver tout ce qui permet de qualifier des personnes, y compris les compétences, même réduites, acquises dans l'exercice professionnel, transférables dans un autre emploi.

René BAGORSKI rappelle, comme l'ont montré les deux jeudis de l'AFREF consacrés aux blocs de compétences et aux plateformes collaboratives, qu'on constate que le système des blocs de compétences peut être transverse à plusieurs certifications.

Mais, dans le marché de la formation aujourd'hui, il y a trois systèmes de certification les diplômes (Ministère Education nationale), les titres (Ministère du travail ou autres) et les CQP. (Branches professionnelles)

N'y a-t-il pas un risque demain que des organismes de formation ne travaillent que certains blocs de compétences quelle que soit la certification et s'en faire une niche, charge à laisser reposer sur l'individu la recherche la certification globale nécessaire à son projet reconnue sur le marché du travail

Par ailleurs avec le développement des plateformes collaboratives on constate une évolution du métier de formateur dans sa complexité vers le formateur - accompagnateur, mais aussi une évolution du système avec des producteurs de ressources et des formateurs. Qu'en sera-t-il du marché de la formation ? Qui sera rémunéré le logiciel de formation ou le formateur ?

Enfin la validation se fera-t-elle sur des jalons dans un parcours évalué. Le financement se fera-t-il au clic ?

Ces trois réflexions montrent qu'on est dans un système très évolutif qui pose des questions plus générales Demain que sera un organisme de formation et que sera être formateur ? Quelle sera la responsabilité sociale d'un employeur ou d'un organisme de formation vis-à-vis de ses formateurs. Y aura-t-il encore des CDI ? Ne fera-t-il pas appel à uniquement des prestataires ?

Christian JANIN se déclare incapable de répondre sur l'évolution des organismes de formation et des formateurs.

Par contre il pense qu'on doit pouvoir ouvrir le débat sur comment répondre sur la commande sociale et l'adaptation du modèle économique et sur ceux qui vont répondre à cette demande sociale. Il reconnaît que ce débat est encore embryonnaire.

Par contre une réflexion est en cours sur une rénovation des certifications et leur restructuration pour se caler sur les parcours. On aboutit obligatoirement à cette réflexion sur les blocs de compétences.

Ceci a abouti à un premier effet : le réflexe naturel des organismes de formation de transformer tout acte de formation en action certifiante en demandant une demande d'inscription à l'inventaire.

Si cette tendance se généralise le projet n'aura plus aucun sens. Mais on ne peut pas nier qu'il peut y avoir de la part de certains la recherche de niches individuelles. D'où l'importance du travail en cours sur les enjeux qualité.

Sur les plateformes, on constate bien sûr une accélération due aux technologies modernes permettant le réseautage, la mise à disposition etc...

Mais la régulation de ce marché incontournable et nécessaire n'est pas du champ du COPANEF ou des partenaires sociaux. Elle doit passer par les branches professionnelles intégrant ces filières nouvelles.

Dernière remarque on a une différenciation entre l'autonomie des organismes de formation sur la réponse à apporter à une personne vis à vis de son parcours et le problème de la certification. On ne peut plus être formateur et certificateur. Mais il faut redéfinir les modes de validation. Par exemple sur CLEA, on a mis en place un système d'habilitation. (Contrat moral entre les organismes habilités et les jurys).

Avec le décret qualité, Les OPCA et autres financeurs qui interviennent sur le champ de la formation professionnelle ont la responsabilité, à partir du 1^{er} janvier 2017, de se donner les moyens pour présumer de la qualité des organismes. La partie délicate va être la vérification de cette qualité. Mais il n'y a encore rien d'écrit. C'est encore un travail à faire.

Interventions /Questions de la salle à Christian JANIN

Henri DE NAVACELLE: va-t-on vraiment vers une simplification? Année après année, accord après accord, on constate que le système se complexifie. En tant qu'opérateur de formation, je pense que 2017 risque encore d'être une année horrible en termes de complexification ! Réforme après réforme on ne traite pas de l'enjeu qui est la responsabilité de la personne. En 2004, l'accord et la loi avaient prévu l'ouverture de la formation sur le hors temps de travail, ouverture qui se referme année après année !

Et on continue de penser que c'est de la responsabilité de l'employeur de qualifier ces personnes.

Or l'enjeu est en fait de responsabiliser les individus avec les logiques de portefeuille de compétences, d'achat individuel de formation et de réalisation de formation hors temps de travail.

Qu'est ce qui bloque aujourd'hui le développement de l'employabilité et de la formation ? Je pense que c'est parce que la formation s'organise essentiellement sur le temps de travail.

Il faut développer la coresponsabilité en matière de formation. La formation devrait se développer sur les RTT, et en dehors du temps de travail, surtout à un moment où on passe d'une logique de temps de formation à une logique de preuve de formation.

Or ce sujet est difficile à débattre avec les partenaires sociaux.

Jean Michel DUPONT : il me semble qu'il y a des mélanges dans les propos entre formation et certification. Il faut bien différencier les rôles. Pour les certificateurs l'enjeu est de fluidifier l'accès à la certification. L'introduction des blocs de compétences a d'ailleurs fait sauter le

verrou des 5 ans (il est acquis à vie). Mais il faut aussi accompagner les individus sur leurs parcours et leur indiquer les moyens à mobiliser.

Jean Marie LUTTRINGER: Je pense Il y aurait un scénario qu'on peut considérer comme suicidaire probablement, à développer.

En effet les partenaires sociaux français fixent les règles du jeu sur 5 milliards sur les 32 milliards existants consacrés à la formation professionnelle.

Il faut savoir que le taux d'accès à la formation des pays scandinave par rapport aux normes de l'OCDE de 50% est de 65 % sans intermédiation financière et avec un rôle important des partenaires sociaux. Le taux d'accès à la formation en Allemagne est de 54 % (contre 34% en France). Les particuliers contribuent à hauteur de 12 milliards au financement de leur propre formation avec des incitations fiscales des bourses etc...contre 1,4 milliards en France. Les individus choisissent librement auprès d'opérateurs de formation divers et variés.

Donc le scénario qu'il serait intéressant de développer serait le suivant :

La loi de 2014 aurait supprimé non seulement le 0,9% mais aussi le 0,1% Mais les partenaires sociaux garderaient quand même un rôle déterminant à jouer dans la régulation de la formation professionnelle par rapport aux droit des salariés et à la négociation collective. Ainsi leur intervention s'exercerait, non par la répartition de ressources de nature fiscale mais par la négociation sur le contenu et sur un certain nombre d'objectifs divers et variés

Dans un tel scénario, la plupart des points qui ont été évoqués n'existent plus ou elles existent autrement. Donc on n'a plus la complexité qu'on est en train de voir ni le conflit de logique entre le compte personnel de formation, établi comme un droit universel quasi patrimonial et le fait que les listes sont complètement malthusiennes et incontrôlables . Au passage, je ne crois pas à la pérennité des listes sur le long terme comme l'a montré l'exemple du CIF dans les années 1970..

Donc en résumé le scénario suicide serait que les partenaires sociaux ne génèrent plus de ressources financière mais en affirmant quand même que les partenaires sociaux gardent un rôle essentiel à jouer en application du droit des salariés et de la garantie du droit social

Réactions de Christian JANIN aux interventions :

J'entends bien la remarque d'**Henri de NAVACELLE** sur une complexification accrue du système de formation.

Le postulat pour les partenaires sociaux était de s'appuyer sur le système actuel donc la complexification est inhérente à ce système.

Mais on a cherché que cette complexification relève essentiellement des acteurs et non des personnes utilisatrices.

Par ailleurs on n'est pas encore arrivé au bout de la responsabilité de la personne. C'est clair que c'est un débat avec les partenaires sociaux.

Concernant le CPF, j'admets qu'en 2014 on a surinvesti sur la construction d'un outillage qui n'avait de sens que pour ceux qui avaient à produire des listes. Mais on a cherché derrière à améliorer le système tout en reconnaissant que l'arrivée du CPA vient quelque peu bousculer l'ensemble.

Sur le passeport formation, la réflexion est toujours en cours mais ce sujet devrait trouver une nouvelle réalité avec la mise en place du CPA.

Sur la remarque de **Jean Michel DUPONT**, j'ai du mal m'exprimer car je suis d'accord avec lui. Il y a bien formation d'un côté et certification de l'autre.

Sur le scénario suicide évoqué par **Jean Marie LUTTRINGER**, mes convictions personnelles me feraient préférer un système de cogestion à l'allemande mais la réalité est ce qu'elle est en France !

Aujourd'hui L'avantage du COPANEF, dans son rôle de coordination c'est qu'il a un effet induit sur les OPCA., les FONGECIF qui d'une certaine façon est structurant.

En conclusion de cette discussion, **René BAGORSKI** remercie **Christian JANIN** pour cette discussion libre et suggère, si on reste sur l'esprit des "scenarii suicide", chers à **Jean Marie LUTTRINGER** que si on considère la formation comme un investissement immatériel, elle devienne un investissement déductible des impôts et en poussant la logique plus loin que l'investissement d'un individu pour la formation soit également déductible fiscalement demain.

Compte rendu des ateliers en cours de réalisation

...

Compte rendu de la Table Ronde

Réinventer la formation ? Quelle faisabilité ? Quelles conditions ?

Intervenants :

Sabrina DOUGADOS, Avocat associé, au sein du Cabinet Fromont Briens

Cabinet en droit social et en droit de la formation, particulièrement professionnelle.

Juriste et avocate, elle a l'expérience sur les contentieux dans le champ de la formation.

Thierry CURIALE, Directeur du programme Open collaborative Learning, Orange Business Services

Il se considère comme un praticien qui met en œuvre le travail des chercheurs. Il se situe dans le courant du socioconstructivisme et du connectivisme. Il pilote une agence de conseil en pédagogie digitale au sein d'Orange qui possède une plateforme destinée à diffuser ce qui a été conçu et réalisé par l'agence. (Outils culturels (impressionnisme, Picasso) et produits pour des clients privés)

Viviane GLIKMAN, Sociologue, Enseignant-chercheur en sciences de l'éducation.

Depuis les années 1980, a beaucoup investi et publié sur les sujets de la FAD, la télévision éducative la formation en ligne.

Sociologue, et docteur en sciences de l'Education, s'intéresse aux dispositifs non sous un aspect technologique mais sous l'aspect des usages et des usagers (apprenants, médiation, accompagnement tutorat)

Alain GONZALES, Président de la conférence des directeurs des services universitaires de formation continue (une centaine d'établissements)

Il est aussi Directeur du service de formation continue de l'Université Pierre et Marie Curie

L'ambition de la conférence des directeurs des services de formation continue est de penser une autre université, une université de formation tout au long de la vie.

Animation :

Françoise GERARD, *Centre Info Elle est directrice des partenariats et de la production dans cet organisme*

Après une présentation des intervenants de cette table ronde, **Françoise GERARD** rappelle que L'objectif de celle-ci est d'essayer de répondre à cette question "réinventer la formation, quelle faisabilité et sous quelles conditions

La question peut cependant quelque peu surprendre au vu de changements récents induits par les lois de 2004, 2009,2014, qui ont traduit des visions nouvelles , des volontés , des tensions vers d'autres modèles avec l'émergence de plus en plus de responsabilité des acteurs , des gouvernances souhaitées de plus en plus partagées, la volonté de sécuriser des chemins de vie professionnelle dans un environnement de plus en plus incertain, des envies de voir à long terme avec la construction de parcours et d'arrêter d'avoir de petites unités

Et malgré ces évolutions pourtant cette question est posée par les membres de l'AFREF "réinventer la formation".

Y a-t-il une insatisfaction des différentes réformes qui ont eu lieu ? A-t-on eu le temps de les voir à fond et aurait-on des difficultés à se les approprier?

Alors avec la première question "Faut-il réinventer la formation "? Elle passe la parole à **Viviane GLIKMAN**

Viviane GLIKMAN: Elle ne pense pas qu'il faille la réinventer. On dit à chaque évolution technologique, que tout va être révolutionné, et on réinvente la roue sans tenir compte des expériences du passé, des erreurs qu'on reproduit car on ne les connaît pas mais aussi des réussites qu'on ne reproduit pas parce qu'on les ignore aussi. Il faudrait faire des bilans de ce qui a été fait pour ne pas réinventer des choses qui ont déjà existé.

Il faut savoir aussi qu'on enseigne souvent comme on a été enseigné. Le mode de formation des enseignants, dans les nouveaux ESPE (*Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation*) est très traditionnel On constate alors que les nouveaux enseignants, même s'ils ont une pratique des nouveaux outils dans leur usage personnel, les utilisent peu dans la formation et enseignent de manière très classique. De même dans les MOOCS, dispositifs supposée innovants, on a vu resurgir des vidéos de conférences magistrales!

En conclusion elle insiste pour que l'on tienne compte des réussites et des erreurs de ce qui a été fait jusqu'à présent.

Françoise GERARD : Peut-être faudrait-il aller vers la capitalisation et la diffusion des savoirs ?

Viviane GLIKMAN : Des approches pédagogiques surtout. Mais ceci remet en cause des aspects organisationnels, institutionnels et financiers. Le gros avantages des technologies c'est d'ouvrir l'accès à la formation .mais mettre quelque chose en ligne ne résout pas tous les problèmes d'apprentissage.

Françoise GERARD : Et pour **Thierry CURIALE** qui travaille avec des techniques nouvelles, des outils nouveaux, faut-il réinventer la formation ou s'adapter ?

Thierry CURIALE: Il pense qu'il faut privilégier " l'adoption" plutôt que "s'adapter ". Quand il y a du nouveau on a souvent le réflexe de fuir (en arrière ou en avant) ou d'en faire un usage par obligation.

Adopter c'est faire sien se donner la possibilité de transformer ce qui me transforme Ceci signifie qu'à partir d'une même innovation pédagogique on va avoir des modalités d'usage extrêmement diversifiés .L'adaptation est du côté de la norme alors que l'adoption est du côté de la génération créative de multiples usages dans de multiples situations.

On n'a pas à faire une révolution car elle a déjà eu lieu sur le plan pédagogique avec **PIAGET** et **FREINET**. On sait que les pédagogies actives, interactives et récréatives donnent de bons résultats, en tout cas meilleurs que les pédagogies descendantes.

Sous l'aspect technique il n'y a pas non plus de révolution technologique: les plateformes, le learning managing system existent depuis longtemps aussi.

En revanche, l'innovation, s'est trouvée dans le web (création en 1989) car il est un vecteur de transformation ou de déplacement des pratiques. On peut faire en ligne ce qu'on pouvait faire en présentiel; On peut "réticuler" entre elles des personnes et donc "réticuler" entre elles des compétences distribuées, car l'intelligence est partout.

Alors on constate aujourd'hui que certains s'emparent du pouvoir transformant du web pour remettre au goût du jour des pédagogies actives.

Si on prend les MOOCS il y a des MOOCS instructionnistes (environ 90%) et 10% de MOOCS connectivistes (centrés sur une communauté d'apprenants qui a déjà des compétences et où le formateur se mue en scénariste pédagogique et en facilitateur).

En conclusion, Il ne ferait pas la révolution mais il encouragerait le monde de la formation et de l'éducation à adopter le numérique.

Viviane GLIKMAN: Si beaucoup d'intelligence circule sur le web, il y a aussi beaucoup de bêtises notamment dans les réseaux sociaux ! Aussi dans le domaine de l'éducation, il y a quand même besoin de l'institution, du formateur, mais dans un rôle autre que transmetteur de savoirs.

Françoise GERARD : Et question à **Alain GONZALES**, du point de vue de l'Université, y a-t-il un programme en préparation?

Alain GONZALES: Pour lui, le programme serait d'arrêter de légiférer pour laisser les énergies se déployer et les pratiques se développer : il faut appuyer les expérimentations ; formation informelle en entreprise ; formation à distance, mais ne pas rajouter pas des règles aux règles. Une des difficultés, c'est d'accompagner la transformation des acteurs de la formation en s'appuyant en particulier la diffusion des expérimentations qui sont souvent des initiatives individuelles.

Françoise GERARD : et quelle est la vision d'une juriste?

Sabrina DOUGADOS : Du point de vue du droit, elle pense qu'il faut stabiliser la situation de la formation professionnelle

On constate qu'il y a une réforme tous les quatre ans et que la formation est souvent pensée comme une contrepartie, d'autres choses, dans le cadre de négociations collectives. Il faudrait donc stabiliser et sécuriser le droit de la formation. Il y a aujourd'hui une véritable incohérence et instabilité juridique dans ce domaine.

Une suggestion : si on devait penser à une prochaine réforme : veiller à ce que l'offre de formation soit clairement séparée de la certification du point de vue des acteurs.

Françoise GERARD demande si des questions sont à poser aux intervenants par les participants à cette table ronde.

Questions de la salle:

- Personne n'a évoqué les neurosciences et leur impact sur la pédagogie. Qu'en est-il ?
- Il faut faire une distinction entre produit et service. ce qui est financé c'est le service et non le produit. Comment créer les conditions de l'investissement dans les produits pédagogiques?
- On a vu lors des ateliers que l'on sort de la logique de prescription de formation par un tiers pour aller vers un rapport individu et son environnement formatif. Or juridiquement il doit y avoir nécessairement un contrat (écrit ou pas) entre le prestataire de formation et

l'apprenant. Quelle est la place de la relation contractuelle juridique (et pas seulement pédagogique) qui engage l'institution formatrice mais aussi le formateur et tous ceux qui contribuent au processus? Si on met la personne au centre, ne faut-il pas créer les conditions juridiques de l'existence de contrat de formation entre les prestataires et le bénéficiaire en tant que tel.

- Comment faire passer l'idée qu'arrêter l'inflation législative c'est réformer?
- Comment créer l'adoption plutôt que le "fuir en avant", que s'adapter

Réponses des intervenants :

Thierry CURIALE : Concernant les neurosciences, on en parle beaucoup mais il faudrait aussi évoquer le champ plus large que sont les nanotechnologies, les biotechnologies, l'informatique et les sciences cognitives. Mais on parle ici du futur de l'apprentissage

Les neurosciences confirment toutefois, ce que l'on sait déjà, que pour apprendre, il faut explorer, jouer, interagir dans un milieu (environnement et autres personnes) et ...glaner !

On peut aussi repérer deux types d'apprentissage Les apprentissages exogènes (neurones activés par les images de réalité virtuelle) et les apprentissages endogènes (stimulation, y compris par médicament de la phase rêve et particulièrement du sommeil paradoxal qui est un vecteur de neurogenèse

Mais plus globalement les recherches sur les neurosciences ouvrent pour l'instant des horizons inconnus.

Viviane GLIKMAN : sur la distinction entre produits et service, la formation n'est pas une accumulation de produits mais un service.

Concernant les produits éducatifs on peut constater qu'il y a un vrai cimetière de tous ceux qui ont été créés ! Il y a eu l'époque des films vidéo et maintenant des ressources en ligne, des MOOCS. Mais s'il y en a beaucoup, trop ne servent pas car on n'a pas conçu leurs usages intégrés dans les services. Elle pense qu'il ne faut pas continuer à financer la création de produits, mais financer l'intégration de ces produits dans un service.

Sabrina DOUGADOS: l'investissement formation est maintenant reconnu dans le droit du travail qui fait partie intégrante de l'investissement social que toute entreprise a maintenant obligation de présenter dans une base de données économiques et sociales mise à disposition des partenaires sociaux dans les entreprises .Mais c'est pour l'instant uniquement un concept droit du travail . Il n'y a pas d'impact fiscal ou comptable lié à cette notion d'investissement formation.

Concernant le contrat, il faut savoir qu'il y a dans le code du travail des dispositions sur l'offre de formation qui prévoient que lorsqu'une personne s'inscrit à une formation à titre individuel, et la finance en partie sur ses deniers personnels , l'organisme de formation doit établir un contrat.de formation professionnelle avec des règles d'ailleurs très proches du code de la consommation. Il existe même un délai de réflexion de 10 jours pour réfléchir et éventuellement se rétracter avant de s'engager dans un processus formatif.

Il existe aussi des dispositions un peu différentes sur ces notions de délais de réflexion avant signature d'un contrat quand la formation est intégralement réalisée à distance.

La place du contrat est donc déterminante. Pour illustrer ce point elle cite un cas récent : un organisme de formation a accueilli en formation une personne qui voulait utiliser son CPF pour faire une formation hors temps de travail. Donc son entreprise n'était pas au courant de ce projet de formation. C'est l'OPCA qui a donc financé le coût de la formation. Mais l'OPCA est le financeur et pas le client du point de vue contractuel. Or aucun contrat de formation n'avait été signé avec le client réel En pratique le candidat s'est inscrit mais a été absent un certain nombre de fois. L'OPCA n'a donc financé que la partie réalisée. Suite aux réactions de l'organisme de formation, L'OPCA lui a donc signalé qu'il n'était que prestataire et qu'il n'avait pas le droit de facturer les heures d'absence !

On voit dans cet exemple l'importance d'un contrat et des signataires de celui-ci.

Alain GONZALES: son université a une certification de service reconnu par le CNEFOP (*Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles*) qui fait que l'on est confronté à trois codes, le code de l'éducation le code du travail et le code de la consommation. Le code de la consommation fait obligation de faire référence à la médiation. Il se trouve que dans les Universités il y a des médiateurs qui interviennent sur l'ensemble des problèmes précontentieux; Ce qui est examiné de près c'est le positionnement dans une logique de parcours, de service à la personne vis à vis des certifications et des montées en compétences (prise en compte des caractéristiques personnelles et professionnelles, disponibilités ...) mais aussi le poste "service formation" dans la capacité à construire un lien durable pour savoir si dans une situation de travail la compétence acquise avérée s'exerce correctement.

L'Université est entrée maintenant dans une approche plus large. Toutefois il formule un regret: à travers le décret du 30 juin 2015 on est entré dans deux approches différentes :

Une approche dans le sens de la nécessité d'amélioration continue des prestations et du service portés aux clients.

Une approche "data dock" (base de données , élaborée par les OPCA et OPACIF, référencant les organismes de formation qui déclarent répondre aux six critères de qualité prévus par le décret du 30 juin 2015 , accessible à partir du 1er janvier 2017) qui est une réponse immédiate aux critères du décret qualité .

Viviane GLIKMAN: On a souvent fait, surtout avec les nouvelles technologies, des dispositifs trop complexes pour que les apprenants puissent se les approprier. Dans la période TV éducative, on avait constaté que le public cible était plus les collègues que les apprenants. On vit la même chose dans les formations en ligne. Chaque expert se sent obligé de mettre, dans les cours tout son savoir sans penser à la cible. On construit alors des dispositifs inappropriables pour les apprenants. Par ailleurs, vis-à-vis des formateurs, on constate qu'ils n'ont pas été formés au numérique. Donc il y a besoin de formation de formateurs. Et pourtant il y a peu de formation structurée de formateurs relatives à la production de produits pédagogiques numériques et à l'accompagnement dans les formations à distance, entre autres.

Il ne faut pas se précipiter sur toute nouvelle technologie en oubliant le public. Le maximum de financement devrait être mis sur la construction d'un dispositif global alors que souvent il est mis sur les équipements.

En résumé il faut une prédominance du projet pédagogique par rapport au projet technologique, une mise en œuvre d'approches collaboratives, un développement de la médiation humaine et de la fonction tutorale dans ces dispositifs.

Thierry CURIALE : Précédemment il a employé les termes "adopter" plutôt que "s'adapter". Il va plus loin en disant même "adopter" ou "mourir" ! Mais en même temps, il se veut rassurant. Il suffit de remettre à jour le logiciel de la vie de formation et peut être en profiter pour la renommer aujourd'hui en "développement de compétences".

Il illustre son propos par la projection d'une petite vidéo qui concerne les CFA, à travers une formation "à distance" pour un CAP pâtissier (vidéo à voir sur [youschool.fr /cap-pâtissier](https://www.youschool.fr/cap-pâtissier) <https://www.youtube.com/watch?v=QQ8-LXAIXKg>),

Cette vidéo promotionnelle montre un organisme privé à distance qui propose une formation "à distance " pour préparer un diplôme d'état pour un coût d'un euro par jours et avec l'argument "diplômé ou remboursé". Cette vidéo qu'il a présentée à des directeurs de CFA les a "terrorisés". Avec cette vidéo, Il a fait entrer l'extérieur à l'intérieur.

Même si cet exemple est caricatural car il correspond quand même à un business pour cet organisme, il interroge quand même car il renvoie à un bouleversement de la formation à travers une nouvelle répartition du distanciel et du présentiel et à la nécessaire prise en compte par les formateurs de CFA du distanciel.

La question de l'accompagnement des formateurs est fondamentale car il agit sur trois niveaux :
Au niveau des pratiques par la prise en compte de la FOAD.

Au niveau des relations entre les formateurs et les apprenants (acquisition de connaissances hors du formateur).

Au niveau des identités (représentation de ses pratiques et de son rôle par le formateur).

En conclusion une des conditions de l'adoption du numérique, pour ne pas mourir, c'est pour le top management dans le monde de l'éducation, d'accompagner, sociologiquement parlant, la transformation des représentations du métier des formateurs sur les trois niveaux évoqués précédemment: niveaux des pratiques des relations et de l'identité

Françoise GERARD demande alors à **Alain GONZALES** et à **Sabrina DOUGADOS** de faire leurs conclusions après ces discussions.

Alain GONZALES : en guise de conclusion, une des révolutions de l'Université c'est le fait qu' en termes d'unité de lieux, d'unité d'action, et d'unité de temps, ce qui lui est demandé n'a plus rien à voir avec ce pourquoi elle a été construite depuis l'origine.

Cette transformation fait la part au digital. Elle modifie les pratiques des enseignants, mais aussi le système d'information, l'organisation, les parcours, la façon dont on construit une certification en terme d'approche par les compétences (ce qui pose aussi la question de la façon dont on valide la formation). Quelques propositions :

1- il faut dans une logique de parcours de l'individu, arriver à avoir un portfolio de compétences universel attaché à la personne tout au long de la vie. On évitera ainsi de reconstruire à chaque fois avec l'intéressé le dossier des compétences acquises, des compétences attestées, des activités exercées dans la mesure où les universités se sont engagées dans ces démarches par compétences

2- les universités doivent construire des certifications à partir des approches compétences et non l'inverse. On est sur des cycles à 5 ans qui doivent permettre d'individualiser les parcours, de capitaliser pour un individu en formation initiale comme continue.

3- il faut faire de la VAE un outil systématique à l'entrée des parcours pour pouvoir les construire et les individualiser, et sortir de cette idée qu'une VAE réussie est une VAE totale. Ceci est encore une révolution pas seulement dans l'esprit de la loi mais dans les pratiques.

4- Et enfin, à un peu plus long terme, pour éviter que l'Université ne risque de disparaître, sous la pression d'opérateurs, y compris universitaires étrangers en proposant des ressources en ligne, on doit aller vers une Université progressivement dématérialisée, ce qui posera des questions de logistique, d'immobilier, de pratiques pédagogiques, ceci à la demande de nos clients, les étudiants ou les stagiaires en formation continue.

Sabrina DOUGADOS: Les actions engagées suite à la reconnaissance par la loi des formations digitales nécessitent de poursuivre l'accompagnement des financeurs de la formation professionnelle dans les OPCA, les FONGECIF les OPACIF (mais aussi les autres), pour s'approprier, afin de les standardiser, les règles de prise en charge des actions de formation digitales. En effet si les freins juridiques ont été levés, il reste encore beaucoup de freins psychologiques en particulier de la part des gestionnaires des fonds de financement qui ont l'impression d'avoir des dossiers très complexes à gérer. En effet souvent les gestionnaires ont le sentiment que dans les formations digitales, l'apprenant va faire autre chose pendant son temps de connexion alors que la loi a apporté des réponses à toutes ces questions; Une démarche a été initiée dans ce sens par le FFFOD en lien avec la DGEFP pour sensibiliser ces populations

Plus généralement les règles de financement de la formation interpellent. Depuis toujours on a conçu ces règles en fonction des dispositifs d'accès à la formation: CPF, CIF, contrat professionnel période de professionnalisation. Par exemple les périodes de professionnalisation peuvent être à l'initiative de l'entreprise, mais aussi, beaucoup l'ignorent, à l'initiative du salarié qui peut d'ailleurs être opposable à l'entreprise, dans certaines conditions.

Ne pourrait-on pas réfléchir à des logiques de financement en fonction des causes, des objectifs à atteindre ?

Françoise GERARD clôt cette table ronde en remerciant vivement tous les intervenants et elle passe la parole à **Bernard LIETARD** qui, avec son brio habituel, va faire une synthèse de l'ensemble de la journée

Synthèse de l'Université de l'AFREF

Par **Bernard Liétard**

Cette journée a présenté de nombreuses mutations à l'œuvre aujourd'hui dans le champ de la formation. Le titre « Où va la formation ? » conduit à s'interroger sur la problématique du changement. Elle constituera le fil rouge de cette synthèse.

Le changement ne peut être en effet le remplacement, du jour au lendemain, d'un modèle ancien par un modèle nouveau qui aurait été conçu d'avance par des sages quelconques ou imposé par des législateurs et autres prescripteurs. C'est un processus qui implique, on l'a bien vu, dès le dialogue introductif entre **René BAGORSKI** et **Christian JANIN**, action et réactions, négociations et coopérations. Le changement ne se décrète pas : il est le résultat d'un apprentissage collectif, au sein de « systèmes d'action concrets », c'est-à-dire, reprenant la formulation de **Michel CROZIER**, « *la découverte, voire la création et l'acquisition progressive par les acteurs concernés, de nouveaux modèles relationnels, de nouveaux modes de raisonnement, bref, de nouvelles capacités collectives* ». Dès lors, le changement n'est jamais maintenant, il demande de laisser du temps au temps.

Deux sources de changement sont à distinguer : l'une est **largement imposée par un environnement** en évolution constante et de plus en plus rapide, l'autre **résulte de la volonté des acteurs**.

Rompant avec une tradition académique fortement ancrée en France, dans une approche systémique, la formation est de plus en plus considérée comme une variable stratégique parmi d'autres, qui ne trouve son efficacité qu'en combinatoire avec ces dernières et notamment l'investissement social évoqué par **Sabrina DOUGADOS**. Certains vont même jusqu'à dire qu'il n'y aurait pas de problèmes de formation, mais des problèmes que la formation peut contribuer à résoudre. En conséquence, la perspective d'**écosystème** à laquelle nous invitait **Jean Marie LUTTRINGER** ainsi que l'approche par la complexité prônée par **Patrick WAELES** s'avèrent incontournables.

Par ailleurs, pour ne pas disparaître comme le diplodocus faute d'éducation permanente, formule utilisée dans une affiche des années 70 au lendemain de la parution des textes fondateurs du système français de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, on est incité, pour trouver sa place dans le monde actuel, à se former. Il n'y a plus un temps pour apprendre et un temps pour savoir. On est de plus contraint à s'engager dans des apprentissages distribués tout au long de la vie et à gérer, mobilité oblige, des transitions professionnelles et personnelles pour lesquelles la formation et l'orientation constituent des éléments de réponse.

A titre d'exemple, compte - tenu d'une évolution scientifique et technique qui s'accélère, un ingénieur ne peut plus revendiquer la qualité d'ingénieur à vie : il prend très vite conscience

d'une obligation de recyclage permanent, condition sine qua non pour garder son employabilité, nécessité partagée à tous les niveaux de qualification. C'est une des raisons du développement de la formation continue dans les grandes écoles et du projet d'Université tout au long de la vie évoqué par **Alain GONZALEZ** en tant que Président de la Conférence des directeurs des services universitaires de la formation continue.

Le développement du « numérique » et du « web » est un excellent exemple de l'incitation inéluctable au « changement de lunettes » que peuvent induire des changements de l'environnement au niveau des agents de la formation dans la diversité croissante de leurs métiers dont témoignent les travaux de **Françoise GERARD** au CENTRE INFFO. Pour reprendre la formule de **Thierry CURIALE**, on doit « l'adopter » ou mourir. Ce dernier et **Viviane GLIKMAN** ont rendu compte des changements qu'impliquent le recours aux Nouvelles technologies de l'information et de la communication et le développement des réseaux apprenants et des formations ouvertes et à distance.

Dans leur atelier, **Nathalie BERTHAUT**, **Jean Luc FERRAND** et **Patrick WAELES** ont montré les conséquences des pratiques territoriales en développement. Elles amènent à mettre en œuvre une ingénierie territoriale pour développer une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, dernier avatar d'une décentralisation décrétée depuis 1983. Rien d'étonnant d'ailleurs quant à cette lente mise en œuvre dans un pays qui, contrairement à la plupart de nos voisins européens, l'a décidé d'en haut. Parmi les contextes nouveaux on aurait pu, comme le soulignaient à la pause les représentantes d'EURASTER (ex RACINE), évoquer l'Europe.

Il arrive parfois au « législateur » de prendre des dispositions décalées par rapport aux pratiques dominantes et qui rompent avec l'ordre établi. Certaines s'en tiennent au mode incantatoire dans la mesure où elles sont peu ou pas appliquées. Il ne faut jamais sous-estimer en effet la capacité qu'ont certains acteurs sociaux à faire du vieux avec du neuf et à défendre leurs situations acquises. Force est de constater que certaines expérimentations peuvent aussi relever de ce que **Philippe PERRENOUD** appelait dans la Biennale de l'Education (APRIEF 1992) des « routines du changement », dont l'existence masque, voire cautionne, un système qui ne change pas. On peut citer ici l'expérience des « comités d'usager » expérimentés par la région Nord Pas de Calais lors de la Présidence écologique. Bien que cette initiative ait eu des retombées positives notamment en terme de développement local, l'évaluation que j'ai conduite a pu montrer que la représentation des formés se situait dans une participation dépendante où ils n'avaient de possibilités d'action que celles que leur consentaient les acteurs dominants (formateurs et financeurs).

D'autres innovations par contre se révèlent des « germes de métamorphose » dans la mesure où elles sont reprises par des acteurs sociaux de plus en plus nombreux. On reprendra trois de ces cadres législatifs nouveaux qui ont été débattus aujourd'hui :

- Les textes qui, du décret de 1985 pour l'enseignement supérieur à la loi sur la VAE de janvier 2002, incitent au développement de la reconnaissance et de la validation des acquis de l'expérience
- La loi de 2004 qui institue l'éducation thérapeutique des patients (ETP) dont ont rendu compte **Christine MANTECON** et **Agnès VEILHAN** dans l'atelier animé par **Hugues LENOIR**
- La loi de réforme de la formation professionnelle de mars 2014 quand elle institue la responsabilité sociale des entreprises

L'exemple de la « reconnaissance des acquis de l'expérience », au développement de laquelle j'ai concouru depuis le milieu des années 80, illustre bien la dynamique de changement à l'œuvre dans ce cas de figure et l'espoir qu'elle porte. Ce qui à l'époque n'étaient que des

pratiques marginales de « maquisards dans le maquis des acquis » a , trente ans après, obtenu droit de cité dans le cadre sociojuridique français. Il est en outre un fait social dans la plupart des pays comme en témoignent les recommandations de l'UNESCO et de l'OCDE qui appellent à leur développement et à la reconnaissance de « l'éducation informelle ».

Ce constat est porteur d'espoir dans la mesure où ces ouvertures législatives ont permis à des militants, qui les ont saisi, de ne plus être considérés comme « hors la loi » pour des actions qu'ils expérimentaient parfois depuis longtemps. D'autres enfin ont acquis progressivement droit de cité : combattant et militant aux frontières des organisations, des « marginaux sévères » longtemps considérés comme « déviants » ont pu à terme être reconnus comme « mutants » .

Souhaitons qu'il en soit de même à terme pour l'ETP, dans un contexte actuel encore dominé par des pratiques soignantes traditionnelles. En conclusion, dans la mesure où ils impulsent des pratiques de formation au service du développement de la personne, on ne peut que souhaiter que ces « germes de métamorphose », qui bousculent le présent, connaissent un développement significatif.

On ne dira jamais assez qu'il ne suffit pas d'avoir des « bonnes idées » : la question est de savoir « comment passer à l'acte » et les généraliser.

Mais, à tous ceux qui osent l'innovation, il ne faut pas désespérer trop tôt: on a pu voir que le changement demande du temps au temps et que des phénomènes marginaux aujourd'hui peuvent potentiellement devenir dominants demain.

Cela nous amène à **la seconde source de changement : ceux qui résultent d'une volonté d'acteurs sociaux** proposant des évolutions, des expérimentations, voire des innovations, en réponse au constat qu'ils font, à tort ou à raison, de dysfonctionnements du système. On notera que les changements qui résultent de cette « envie d'ailleurs » ne résultent pas de la volonté d'un seul, même s'il en est un des initiateurs : leur développement s'inscrit toujours dans un processus collectif.

Adoptant une approche historique, on peut rappeler, liste non exhaustive, quelques figures de proue françaises et leur combat aux frontières des organisations :

- **FREINET** et son école ;
- Les fondateurs de l'UMFREO (Maisons Familiales Rurales d'Education) et leur formule de Lauzun qui dans les années 1930 prônait l'alternance ;
- Les militants de l'éducation populaire ;
- Les pionniers de l'éducation populaire des années 1960 avec une mention particulière à **Bertrand SCHWARTZ** disparu cet été ;
- **André DE PERETTI** et son projet éducatif centré sur le développement de la personne ;
- **Pierre Julien DUBOST**, actuel Président d'honneur du Comité Mondial pour les Apprentissages tout au long de la vie (CMA), et son combat pour le développement social ;
- Les formateurs de l'AFORP qui, dès les années soixante, développaient des actions préfigurant celle présentée par **Henri DE NAVACELLE** ;
- **Raymond VATIER** et sa tentative dans les années 1970 d'ouvrir l'Ecole aux adultes ;
- **Claire HEBER SUFFRIN** qui, après son expérience réussie dans une école d'Orly, a fondé les RERS ;
- **Maryvonne SOREL** pour son combat pour la médiation cognitive s'appuyant notamment sur le Programme d'Enrichissement Instrumentale (PEI) de **FEUERSTEIN** ;

- **Evelyne SULLEROT** fondatrice de Retravailler ;
- **Gaston PINEAU** enfin pour avoir introduit la VIE (Valorisation Infinie de l'Existence) en formation.

Autant de précurseurs, marginaux-sécants diraient les sociologues, à cheval entre plusieurs mondes, et, qui ont, en leur temps bousculer le présent pour développer un avenir qui leur paraissait meilleur. Les présentations d'expériences et les échanges lors de cette journée ont témoigné que des tentatives significatives sont aujourd'hui à l'œuvre. Dans la sinistrose ambiante, il est toujours réconfortant de constater, dans les interstices laissés par des institutions moins totalitaires qu'on pourrait le penser, qu'il est toujours possible à des acteurs sociaux de développer des projets novateurs.

Encore faut-il que ceux qui veulent s'engager dans les voies du changement **gardent le C.A.P.**

C comme Créativité

A comme Audace et Anticipation.

P comme Passion.

Etre créatif, c'est adopter un mode de pensée latérale, telle que définie par **Edward DE BONO** et son appel à « réfléchir mieux ». Cela implique de rompre avec le conformisme en ayant la volonté d'essayer de voir les choses de manières différentes tout en admettant notre vision des choses comme une possibilité parmi d'autres.

Anticiper ce n'est pas se contenter d'être « réactif » face à un problème à régler. C'est être « proactif » en adoptant la « prospective stratégique » prônée par **Michel GODET**. Faisant preuve d'audace, le conspirateur proactif, à la fois mutin et mutant, anticipe les événements, les menaces et les opportunités qui s'annoncent afin de corriger la route et d'essayer que les choses aillent dans le sens de son action. Il tente d'éclairer et d'orienter l'action présente à la lumière des futurs possibles.

Quant à la Passion, elle se doit d'être partagée avec l'ensemble des compagnons de route. Partage du plaisir que donne la sensation d'être en marche, mais aussi de la souffrance que comporte l'étymologie du mot,

Pour conclure, et pour reprendre la formulation du **DALAÏ LAMA**, « *Ouvrons grand nos bras au changement, mais gardons nos valeurs* ». Reprenant la devise de l'AFREF, soyons attentif au sens de nos actions éducatives, qui se doivent de donner une place centrale à l'apprenant et à son parcours dans un processus de formation qu'il faut laisser vivre sa vie jusqu'au bout de ses rêves comme nous y invitait **Thierry CURIALE**.