



« Jeudi de l'AFREF » 16 janvier 2014

8h45-12h45

Représentation de la Commission et du Parlement Européens en  
France

288 Boulevard St Germain – 75007 PARIS

*Compte rendu de la séance*

## POLITIQUES EUROPÉENNES EN MATIÈRE DE FORMATION : MYTHES OU RÉALITÉ ?

### Programme de la matinée

Après un mot de bienvenue à l'assistance, **Claude VILLEREAU**, *délégué* de l'AFREF, adresse ses remerciements aux représentants en France de la Commission Européenne pour l'accueil dans ces locaux et présente le déroulement de la séance.

Puis **Gilles TRICHET**, *Vice-président* du Syndicat des Consultants-Formateurs Indépendants (SYCFI) en charge des affaires internationales et de la professionnalisation des formateurs, présente les trois vecteurs de la politique européenne en matière d'éducation et de formation : la mobilité, l'employabilité et la qualité de la formation. À travers ces différents axes seront également traitées les évolutions présentes au sein des préconisations de l'Union Européenne (UE) et les divers dispositifs mis en place en matière de formation.

**Jean BUFFENOIR**, *Chargé de mission* à l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) sur les questions européennes, fait un focus sur les outils nés à la suite du communiqué de Bruges, qui sont EQF (cadre européen des certifications professionnelles), ECVET (crédits d'apprentissage pour la reconnaissance des acquis de la formation) et EQAVET (cadre européen de référence pour l'assurance qualité de la formation).

Enfin **Bernard LIETARD**, *Ancien maître de conférences* à la chaire de formation des adultes du CNAM, réalise une synthèse des éléments abordés lors de cette séance et met en lumière les perspectives de réflexion autour de la professionnalisation des formateurs.

La séance est conclue par **Gilles TRICHET**.

# 1- Intervention de Gilles TRICHET (SYCFI)

**Mobilité, employabilité et qualité de la formation : trois vecteurs de la politique européenne en matière d'éducation et de formation professionnelle.**

*Le Syndicat des Consultants Formateurs Indépendants agit pour faire reconnaître, organiser, représenter les consultants et formateurs indépendants, et pour défendre auprès des pouvoirs publics leurs intérêts matériels, moraux, économiques et professionnels.*

**Les grandes étapes des orientations de politiques européennes en matière d'éducation et de formation professionnelle depuis 2000.**

Le **Conseil européen extraordinaire de Lisbonne** de mars 2000 a décidé de prendre des orientations pratiques sur la formation professionnelle pour répondre aux constats suivants faits au niveau de la grande majorité des pays européens :

- une insuffisance de la création d'emplois dans le secteur des services,
- un taux de chômage de longue durée élevé,
- une inadéquation entre l'offre et la demande de main d'œuvre,
- une participation des femmes sur le marché de l'emploi nettement insuffisante,
- une évolution démographique européenne vers le vieillissement de la population.

A partir de ce constat, le Conseil européen extraordinaire a défini une stratégie dite « **Stratégie de Lisbonne** » avec des orientations majeures qui consistaient à relever le défi technologique, développer une société fondée sur la connaissance, améliorer la compétitivité et moderniser et renforcer le modèle social européen.

Afin de formaliser les axes de cette stratégie, les principaux ministres de la formation professionnelle des pays de l'Union et la Commission européenne se sont réunis en novembre 2012 à Copenhague pour mettre en place les priorités du renforcement d'une coopération européenne en matière d'éducation et de formation professionnelle dans une logique d'échange de pratiques, de mutualisation des bonnes pratiques, en place de recommandations et de préconisations qui viendraient de l'Institution européenne et descendraient vers les Etats membres.

Le « **Processus de Copenhague** » a ainsi pour priorités de :

- renforcer la dimension européenne de l'éducation et de la formation professionnelle,
- fournir davantage d'informations, d'orientations et de conseils, ainsi qu'une plus grande transparence dans ce domaine,
- mettre en place des instruments pour la reconnaissance mutuelle et la validation des compétences et des qualifications,
- améliorer la garantie de la qualité en matière de formation professionnelle.

En novembre 2008, les ministres de la formation professionnelle des pays de l'Union, réunis à Bordeaux sous la présidence française de l'union, rédigent la « **Déclaration de Bordeaux** » et préconisent :

- De mettre en œuvre des instruments et des programmes d'éducation et de formation professionnelle en faveur de la coopération au niveau européen et national et notamment favoriser la mobilité des apprenants pour favoriser la mobilité des travailleurs,
- De renforcer les liens entre l'enseignement, la formation professionnelle et le marché du travail pour favoriser l'employabilité des apprenants,
- D'améliorer la qualité des systèmes et la promotion de l'attrait de la formation professionnelle auprès de tous les groupes cibles, puisque certains groupes sont identifiés comme ayant très peu d'accès à la qualification et à l'emploi : les jeunes, les femmes et les seniors,
- De consolider les accords de coopération européens.

### ***Une parenthèse sur un impact direct d'une préconisation européenne sur la loi française.***

La loi française du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, comporte dans son titre 1<sup>er</sup> : « le droit à la formation, à l'orientation et à la qualification professionnelle », un article 4 qui précise que « toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du Code de l'éducation ».

Cette disposition légale formalise l'appropriation par la France dans son arsenal législatif de l'un des 4 axes d'action énoncés dans la résolution du Conseil de l'Europe du 21 novembre 2008, « Axe II : Faciliter de tous les citoyens aux services d'orientation ».

En décembre 2010, les ministres de l'Éducation de l'Union adoptent le « **Communiqué de Bruges** ». Ce document est à ce jour le plus abouti et précis en termes d'objectifs, de critères et d'indicateurs. Il fixe des objectifs stratégiques à long terme (2011-2020) et à court terme (2011-2014) :

- améliorer la qualité et l'efficacité de l'éducation et de la formation professionnelle, et accroître son attrait et son adéquation avec le marché du travail,
- faire en sorte que l'éducation et la formation professionnelle tout au long de la vie et la mobilité deviennent une réalité,
- encourager la créativité, l'innovation et l'esprit d'entreprendre,
- favoriser l'équité, la cohésion sociale et la citoyenneté active.

Ces textes, déclarations et communiqués européens rencontrent néanmoins des difficultés à descendre jusqu'au niveau des acteurs de la formation professionnelle en général, ceux de la société civile en particulier. Leur communication est souvent limitée au niveau des Institutions, qui sont pour autant en charge de leur promotion (et bien souvent aussi de leur « décryptage ») auprès des acteurs de terrain. Sauf à exercer une veille assidue par le biais de réseaux d'information (l'agence 2E2F, Refernet France via le Centre Inffo, le CEDEFOP) ou à être impliqués sur un programme européen relatif à l'éducation et la formation tout au long de la vie (*Life Long Learning Programs* de la DGEAC) de types Comenius, Erasmus, Leonardo ou Grundtvig.

Pour mémoire :

- COMENIUS : il permettait les échanges et la coopération entre les établissements scolaires en Europe, de la maternelle au lycée, avec pour objectif de favoriser le développement personnel et les compétences, notamment linguistiques, tout en développant les notions de citoyenneté européenne et de multiculturalisme,
- LEONARDO : outil chargé de donner une impulsion aux systèmes de formation et d'enseignement professionnels en Europe dans leur diversité, en permettant la mobilité des personnes désireuses d'acquérir une expérience professionnelle en Europe, en facilitant les échanges de bonnes pratiques entre responsables de formation et en constituant aussi un levier de choix pour mettre en place de nouveaux outils et méthodes de formation, afin d'étendre leur application au niveau européen,

Ces programmes ont été refondus en un seul : ERASMUS PLUS, depuis début 2014.

Dans ce contexte, l'un des intérêts du Communiqué de Bruges est qu'il initie la mise en place de dispositifs et d'outils pratiques tels que :

- Le Cadre Européen des Certifications (EQF) qui permet d'harmoniser, à travers une classification, les différentes certifications professionnelles et de voir des transversalités et des concordances entre les niveaux de classifications,
- Le système européen de crédits d'apprentissage pour l'éducation et la formation professionnelle (ECVET) qui permet à des apprenants de valider des blocs de compétences acquises en formation professionnelle (*learning outcomes* - acquis de l'apprentissage) dans différents pays de l'Union,
- Le cadre de référence européen pour l'assurance de la qualité dans l'éducation et la formation professionnelle (EQAVET). Il propose un outil basé sur les principes du cycle de la qualité (PDCA) ainsi que des critères qualitatifs et quantitatifs, pour guider les démarches d'assurance qualité des systèmes et des prestataires d'éducation et de formation professionnelles.

Plus récemment enfin, en novembre 2012, la Commission européenne a édité à destination des Etats membres un document de travail intitulé « Repenser l'Education ». Cette publication recense et présente des préconisations dans le but de réadapter les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle aux différents enjeux qui découlent eux-mêmes du constat de Lisbonne de 2000 (la situation décrite n'a d'ailleurs que très peu évoluée depuis).

Dans ce document, l'UE invite les Etats membres à :

- Se recentrer sur le développement des compétences transversales fondamentales et notamment les compétences entrepreneuriales et informatiques (mettre l'accent sur l'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication).
- Favoriser l'apprentissage des langues étrangères avec pour objectif d'avoir, d'ici 2020, au moins 50% des jeunes âgés de 15 ans qui maîtriseront une première langue étrangère et au moins 75% qui en étudieront une deuxième.
- Investir pour mettre en place des systèmes d'éducation et de formation professionnelle au niveau mondial et développer l'apprentissage en milieu professionnel. Il s'agit de la logique selon laquelle l'apprentissage doit passer, certes par les systèmes de formation et d'éducation, mais aussi par l'entreprise ; c'est-à-dire mieux associer le monde du travail et de l'entreprise à l'apprentissage,
- Améliorer la reconnaissance des certifications et des compétences, y compris celles acquises en dehors des systèmes d'éducation et de formation formels. En France, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) s'inscrit déjà dans cette logique, mais ce système ne s'est pour l'instant pas exporté dans tous les autres pays de l'Union.
- Exploiter les nouvelles technologies en général, celle de l'Internet en particulier, pour améliorer l'accès à l'éducation au moyen de ressources éducatives libres. Il est aujourd'hui de plus en plus question des « massive open online courses » (cours massivement disponibles en ligne) qui sont l'une de ces ressources éducatives, mais pas la seule. La logique est aujourd'hui de favoriser aussi les démarches d'auto formation des apprenants par l'intermédiaire de médias nouveaux et des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour avoir un accès, certes à l'information, mais que cet accès se transforme en accès à l'éducation et à la formation.
- Disposer d'enseignants et de formateurs bien formés, motivés et animés d'un esprit d'entreprise. Il est d'ailleurs à noter que la notion de *Teacher* (enseignant), distincte de celle de *Trainer* (formateur) est la plus souvent usitée dans les textes. La profession de *VET Trainer* (formateur en formation professionnelle) est encore à définir ; un groupe de travail thématique spécifique y travaille à Bruxelles.
- Favoriser les financements ciblés pour maximiser les rendements des investissements et engager le débat au niveau national et au niveau de l'Union sur le financement de l'éducation, notamment de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur,
- Favoriser des partenariats associant fonds publics et fonds privés pour stimuler l'innovation et favoriser les échanges féconds entre l'Université et les entreprises.

Dans un document du 19 juin 2013, l'UE a également formulé des recommandations spécifiques à la France, à partir des constats suivants : un jeune sur six quitte le système d'enseignement ou de formation sans aucune qualification et le taux de participation des adultes aux actions d'apprentissage tout au long de la vie en France (5,7% en 2012 et 2,5% pour les adultes peu qualifiés) est inférieur à la moyenne de l'UE. Les recommandations de l'UE suite à ces constats sont :

- Prendre des mesures spécifiques pour améliorer les perspectives d'emploi des chômeurs plus âgés, notamment par un accompagnement et une formation spécifiques.
- Accroître la participation des adultes aux actions d'apprentissage tout au long de la vie, notamment des adultes les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi.
- Améliorer le passage de l'école au travail par l'intermédiaire de la promotion de l'apprentissage.

**Question de la salle :** *Le taux de formation relevé en France sur la participation à la formation professionnelle est de 5,7%. Ce taux concerne-t-il l'apprentissage ou la formation professionnelle ?*

**Réponse de Gilles TRICHET :** Ces actions d'apprentissage tout au long de la vie correspondent à de la formation professionnelle continue, à savoir le maintien et/ou le retour à l'emploi. Il ne s'agit pas de formation initiale mais de formation des adultes. Et, parmi les 5,7%, les adultes peu qualifiés représentent 2,5%. Cela montre que les financements de la formation en France vont plutôt aux salariés les plus qualifiés alors que ce sont les moins qualifiés qui en auraient le plus besoin. Cela fait partie des orientations à mettre en place par la réforme de la formation professionnelle, même si cela avait commencé en 2009 avec la création du fonds de protection et de sécurisation des parcours professionnels.

**Question de la salle:** *Pensez-vous que le projet de loi en cours de discussion va dans ce sens ? Ouvrir un droit dès l'entrée dans la vie active n'est-il pas défaire les personnes d'un droit à la formation initiale ? Si les jeunes dès 16 ans sont mis sur un pied d'égalité avec les adultes, ils vont perdre tous les droits à la formation initiale, à ces années de formation initiale dont ils ne vont pas bénéficier.*

**Réponse de Bernard LIETARD:** Cela n'est pas exact car il y a, au travers du compte personnel de formation, une possibilité d'avoir un droit d'autant plus important à la formation initiale. D'autre part, des textes ont été adoptés au niveau de l'Education Nationale pour assurer un minimum de « service après vente », précisant qu'il va y avoir une articulation à faire. Et enfin, le fil rouge principal est cet accès privilégié et le recentrage des crédits sur l'accès aux qualifications des plus défavorisés (jeunes adultes et séniors).

**Intervention de Madame BISSEY (Actaliens) :** *A propos du Congé Personnel de Formation (CPF), il s'agit d'une redite par rapport au Droit Individuel à la Formation (DIF). Les entreprises ont utilisé ce dispositif comme un simple ajout au plan de formation, et peu de salariés ont pu utiliser ce droit pour obtenir des financements de formation qui les intéressent. Or, c'était précisément le principe du DIF. Quant au CPF, il désresponsabilise à la fois l'Institution et l'entreprise en faisant porter la responsabilité de la formation et de l'apprentissage sur le seul salarié. De plus, sur le marché, il y a peu de formations de 120 heures sur 5 ans. Donc cela veut dire qu'il va falloir revoir les formations certifiantes; il va falloir « accumuler les briques » par années pour atteindre 120 heures, mettre en place des parcours de formation qui soient certifiants à terme etc. Il y a un énorme travail à faire pour que cela puisse devenir concret.*

**Réponse de Bernard LIETARD :** Il faut attendre la discussion du projet de loi en Conseil des ministres, à l'Assemblée nationale et les textes d'application. Il reste beaucoup d'ajustements à réaliser et il est important de travailler sur les textes tels qu'ils vont paraître. Or les textes sont encore en discussion. Il est préférable, à cet instant, de se recentrer sur l'Europe.

**Réponse de Gilles TRICHET :** Dans la réforme française se trouve une tentative d'application des deux grands axes : l'employabilité et la qualification, lesquels visent à favoriser l'accès à la formation professionnelle des jeunes sortis de formation initiale. La situation des jeunes qui quittent la formation initiale sans qualification est préoccupante. Une étude conduite en région Rhône-Alpes a montré qu'un jeune entre 16 et 22 ans qui quitte la formation initiale sans emploi ni qualification (les « décrocheurs ») passe en moyenne jusqu'à 26 mois avant de reprendre contact avec une structure d'accompagnement. Ce temps peut rendre la réinsertion difficile.

**Question de la salle :** *Les jeunes qui sortent de l'école sans formation professionnelle, sortent sans avoir acquis des compétences fondamentales et transversales. Ils passent un certain temps avant de renouer contact avec une structure et ont tout d'abord besoin de stages ou de formations de resocialisation. Où se trouve la place pour ces dispositifs dans ce qu'a pensé Bruxelles ?*

**Réponse de Gilles TRICHET :** Il s'agit là de passerelles indispensables pour resocialiser l'individu, le réinsérer professionnellement. Aujourd'hui, toutes les démarches qui ont été décrites sont initiées par la réunion des ministères de la formation professionnelle et de l'enseignement européens. Et, en termes de

Page 5 sur 18



compétences, ce ne sont pas toujours ces ministères-là qui sont en charge de l'accompagnement dans le champ de l'insertion sociale. Des dispositifs existent sur ces dimensions, mais ils ne se trouvent pas dans les textes qui vous ont été présentés.

**Complément de Gilles TRICHET** : Professionnaliser les formateurs est l'une des préoccupations au niveau européen. Les textes s'expriment surtout en termes de « *Teachers* » (enseignant) et il a fallu définir ce qu'est le « *Trainer* » (formateur) à partir du moment où l'on souhaite que l'entreprise devienne le lieu de formation ; et donc réfléchir à ce que pourraient être les compétences des « *VET trainers* ». Pour l'UE, ce terme rejoint plutôt celui de « *in-house* ou *in-company Trainer* », littéralement le formateur interne à l'entreprise ; lequel est soit une personne désignée comme telle, soit un manager de proximité, voire un collaborateur identifié et reconnu pour son degré d'expertise.

Pendant de nombreuses années, l'UE par l'intermédiaire du CEDEFOP avait mis en place un réseau de formateurs européens : le « *Training and Trainers Network - TTNNet* » qui regroupait, dans plusieurs pays de l'Union, des formateurs en formation professionnelle. Ils se réunissaient régulièrement et travaillaient ensemble sur des projets, des réflexions, des publications.

La commission européenne a cessé de soutenir financièrement le réseau TTNNet en 2009, mais son activité a perduré par l'entremise des personnes qui étaient dans cette dynamique qui ont souhaité continuer à travailler ensemble. Ce réseau était animé en France par le Centre Inffo qui anime toujours un groupe de travail : le Collectif d'Expertise sur les Mutations des Métiers et Activité de la Formation – Le CEMMAFOR.

Pour autant l'UE n'a pas cessé tout travail autour la professionnalisation du formateur en formation professionnelle. Il existe aujourd'hui un groupe de travail thématique sur ce sujet qui se réunit à Bruxelles régulièrement, le « *TWG on VET Trainers (Thematic Working Group on Vocational Education and Training Trainers)* ». Ce groupe est constitué d'institutionnels ; la France y est représentée par le Centre Inffo.

Dans la perspective de cette professionnalisation, le SYCFI et l'AFREF ont initié conjointement une démarche de Répertoire Professionnel des Consultants-Formateurs Indépendants. Il vise à permettre aux formateurs professionnels, à qui il est de plus en plus demandé d'attester de leurs compétences, de pouvoir le faire à travers l'inscription à ce répertoire. L'attestation de la compétence de ces formateurs professionnels sera ainsi rendue possible, à la fois via les vecteurs par lesquels ils ont acquis, exercé et développé ces compétences (formation initiale, continue, expérience) ainsi que par les moyens d'en attester auprès des commanditaires, financeurs ou prescripteurs – voir les bénéficiaires - qui le demandent.

Le SYCFI et l'AFREF (en collaboration avec le Réseau des Universités préparant aux Métiers de la Formation - RUMEF) travaillent aujourd'hui à définir deux grands groupes de compétences : les domaines d'expertises (informatique, élevage canin, gestion de la relation client, négociation, sécurité...) et les domaines d'activité liés au métier de formateurs (concevoir un dispositif de formation, animer un dispositif, combiner les modalités pédagogiques, assurer une veille pédagogique, assurer son autoformation...). Ces deux domaines sont complémentaires mais bien distincts.

## **2- Intervention de Jean BUFFENOIR (AEFP/ EVTA - AFPA)**

### **Les outils EQF, ECVET et EQAVET.**

➤ *L'AEFP/ EVTA (l'Association Européenne pour la Formation Professionnelle / European Vocational Training Association) représente plus de 3000 organismes en Europe, 80 000 professionnels de la formation sur 20 pays européens. Elle a 20 ans de présence sur la formation tout au long de la vie. Ce réseau est en relation avec les directions de la Commission Européenne notamment celles de l'Education, de la Formation tout au long de la vie et de l'Emploi qui sont directement liées à la formation professionnelle. L'AEFP assiste ses membres dans leurs défis quotidiens de valorisation du capital humain et de défense d'une cohésion sociale en Europe.*

*L'AEFP est reconnue par les services de la Commission européenne comme un partenaire de référence sur les quatre pôles influents du développement du capital humain dans un écosystème dédié aux ressources humaines que sont:*

- l'emploi/employabilité
- l'innovation sociale
- l'entrepreneuriat compris comme l'autonomie à entreprendre (être responsable de soi même),
- la formation professionnelle,

➤ L'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) se compose de 22 directions régionales et 216 implantations (dont 45 centres à caractère national). Elle accueille 150 000 stagiaires, soit 62 millions d'heures de formation, tout en proposant des services d'hébergement et de restauration : 4,5 millions de repas et 3,2 millions de nuitées.

L'Offre de l'AFPA c'est :

- 260 Formations qualifiantes conduisant aux Titres Professionnels du ministère du Travail. Dans tous les secteurs. Exemple de la formation de cellier harnacheur avec « seulement » 30 stagiaires par an qui permet de conserver un savoir-faire spécifique,
- 400 Formations continues de perfectionnement dont 60 sont principalement dédiées aux réglementations comme par exemple, les habilitations électriques ou les certifications de soudage,
- Les Formations se font selon un système d'alternance original comprenant des stages en entreprises alternés avec des exercices pédagogiques réalisés dans un univers d'ateliers reconstitués à l'image de ceux des entreprises. Les programmes sont essentiellement du niveau V au niveau II dans les secteurs bâtiment, industrie et services. À noter que les formations de niveau II concernent principalement l'informatique.

L'AFPA a également un rôle de pré-qualification à distinguer d'un rôle de resocialisation.

Jean BUFFENOIR présente les outils mis en place au niveau européen.

## **Le Cadre Européen des Certifications (CEC) / European Qualification Framework (EQF) :**

C'est un outil commun de partage pour favoriser les mobilités et donner de la lisibilité entre les multiples qualifications européennes.

Les postulats européens de la mobilité :

- Améliorer l'accès à l'emploi :

La mobilité des travailleurs en Europe peut résoudre la problématique des taux de chômage élevés. Face à de nombreuses zones industrielles en friche, il apparaît nécessaire de favoriser la mobilité des individus à travers l'Europe. La mobilité professionnelle peut apporter une solution temporaire d'emploi dans certains secteurs d'activités notamment lorsque ces métiers sont en tension.

- Certifications :

Promotion des mobilités intra-communautaires pour faciliter la lisibilité des différentes certifications professionnelles européenne entre elles. En effet, la mise en place de certifications européennes communes est compliquée et peu réaliste de la diversité voulue des pratiques européennes (ex projet Euroqualif).

Le CEC est un méta système qui permet d'établir des comparaisons des certifications entre les pays membres mais également entre les propres systèmes de certification internes à chaque pays. Basé sur les savoirs, les aptitudes et les compétences ce système comprend 8 niveaux de qualifications allant du niveau 1 au niveau 8 par ordre croissant. La France ne reconnaît pas les niveaux 1 et 2. Les mécanismes de comparaison entre les certifications doivent se baser sur l'établissement d'une confiance mutuelle entre les modalités de certifications propre à chaque certificateur. Il conviendra de veiller à :

- la nature des acquis à évaluer,
- les critères relatifs à l'évaluation de ces acquis,
- les modalités des évaluations réalisées,
- les acteurs (les assesseurs) qui en ont la compétence.

Le CEC comporte 3 descripteurs : Savoir (Knowledge), Aptitudes (Skills), Compétences (Competences).

- **Savoirs** : le résultat de l'assimilation d'informations grâce à l'éducation et à la formation. Le savoir est un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude. Le CEC fait référence à des savoirs théoriques ou factuels ;
- **Aptitudes** : la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes. Le CEC fait référence à des aptitudes cognitives (utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) ou pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils) ;
- **Compétences** : la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel. Le CEC fait référence aux compétences en termes de prise de responsabilités et d'autonomie.

En France contrairement à l'Angleterre, notre système de validation fonctionne moins bien car les jurys de professionnels sont parfois constitués de personnes soit issues de secteurs d'activités éloignés du champ opérationnel, soit exerçant des fonctions purement RH dans des structures administratives. Pour la constitution de jurys de professionnels en activités, les liens entre le monde du travail et les principes de la certification sont toujours difficiles à établir.

Les Canadiens ont choisi de déléguer 50% de la certification aux organismes de formation et aux entreprises et 50% reste détenue par les institutions publiques. Cela semble être une solution intéressante qui favorise l'implication de l'ensemble des parties prenantes aux processus de validation des acquis d'apprentissage. À noter une évolution en France puisque l'AFPA expérimente les Evaluation en Cours de Formation qui sont partie intégrante du dossier de preuves pour la certification des Titres Professionnels.

- Le CEC/EQF en question ?

Il est toujours en cours d'élaboration dans bon nombre d'États membres de l'Union Européenne. La France a établi un tableau de correspondance avec le CEC mais ne reconnaît toujours pas les deux premiers niveaux qui ne garantissent pas la qualification professionnelle des personnes mais uniquement une pré-qualification. L'approche par acquis d'apprentissage est en fait quelque peu controversée par le descripteur « SAVOIR » du CEC. Il y a encore des difficultés de coordination entre l'enseignement professionnel initial (IVET) – qui ont des durées de programmes éducatifs - et la formation professionnelle continue (CVET) qui doit mettre en avant les acquis d'apprentissage (sans notion de durée de parcours) et aussi introduire la VAE.

Beaucoup de pays européens, en distinguant encore dans leur vocabulaire l'éducation formelle face à la formation non-formelle ou informelle, donnent implicitement une valeur à la durée des parcours de formation. La formation ne peut plus être considérée comme formelle, ce qui devrait être formel c'est uniquement le système de validation des certifications. Ce n'est pas le lieu d'apprentissage qui compte c'est le comment on valide les acquis d'apprentissage par quel processus et sous quel garantie de qualité

**Question de la salle :** *Vous définissez donc une compétence par rapport au résultat?*

**Réponse Jean BUFFENOIR:** Toujours! La compétence appartient aux acquis d'apprentissage de l'individu et est donc plus large que le résultat opérationnel strict de l'entreprise à un instant donné.

**Question de la salle :** *Vous ne serez donc pas d'accord avec l'affirmation du Medef qui indique que le maçon n'est compétent qu'une fois en haut du mur quand il l'a fait?*

**Réponse de Jean BUFFENOIR:** Non, pour moi, le maçon porte une compétence avant d'avoir construit ce mur. Après il existe des indices de performance pour la bonne réalisation de ce mur. Un maçon au premier niveau d'entrée dans l'emploi va, par exemple, mettre 6 heures pour réaliser un travail puisque dans la mise en situation de l'épreuve pour valider un titre professionnel ou dans la réalisation des examens de l'éducation nationale (bac pro ou autre), il y a toujours un temps limité pour réaliser un objet. Ce n'est donc pas quand il a fini qu'il est compétent, c'est le comment il s'y prend pour réaliser sa tâche qui compte, avec quels gestes professionnels, en combien de temps et selon quelles règles.



*Question de la salle : Pouvez-vous expliquer la différence entre non-formel et informel ?*

**Réponse de Jean BUFFENOIR:**

- Non-formel : stage en entreprise ou l'on obtient une attestation de stage.
- Informel : « petits bouts » de formation qui n'arrivent pas à une qualification.

Le système éducatif obligatoire (durée des apprentissages) persiste en filigrane dans la formation professionnelle continue. On ne considère toujours pas la valeur de la formation professionnelle face au système d'éducation universitaire. Le rapport PIAAC (Program International Assessment of Adult Competences) insiste notamment sur les fondamentaux de calculs et d'alphabétisation mais pas assez sur les aptitudes ou habilités individuelles. Les niveaux 1 et 2 posent des questions d'éthique sur les qualifications pour les partenaires sociaux car il faut s'intéresser à la réalité des pratiques du métier.

*Question de la salle : En quoi cela pose une question d'éthique?*

**Réponse de Jean BUFFENOIR :** C'est une éthique sociale car si l'on donne un diplôme de niveau 6 par rapport au CAP qui lui est de niveau 5, qu'est-ce qu'il y aurait en dessous de ce CAP ? Cela amènerait donc des questions d'emploi et de rémunération en dessous du niveau SMIC. C'est le lien à faire entre le diplôme, la rémunération et la reconnaissance sociale. Dans mon propos l'éthique sociale correspond à la reconnaissance de la compétence individuelle par la société au sens large. Il existe toujours des discriminations sociales en France selon la nature de la certification obtenue. La certification professionnelle est toujours moins considérée que les diplômes. Les recherches méthodologiques pour une continuité entre le système de formation professionnelle tout au long de la vie et l'enseignement supérieur sont toujours reportées. Seuls les échanges Erasmus entre universités sont considérés. Mais le programme Erasmus + devrait sans doute faire changer quelque peu les mentalités.

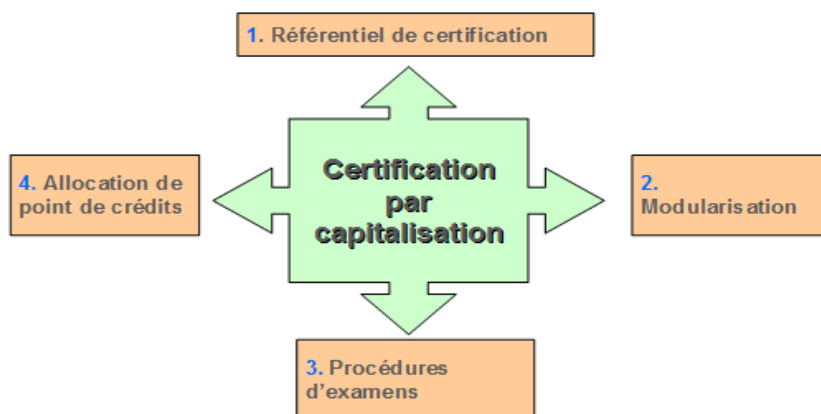
**Intervention de Guy MORVAN :** Dans la Fonction Publique Territoriale d'où je viens, il y a un système de recrutement direct, sans concours, pour les bas niveaux professionnels et après, un système de professionnalisation avec l'appui des formations du CNFPT qui permet d'accéder à la catégorie C.

**Réponse de Jean BUFFENOIR :** En fait, vous avez une catégorie C' (prime) mais qui n'est pas dite?

**Réponse de Guy MORVAN :** Elle est pleinement reconnue par le statut de la fonction publique territoriale et par les collectivités d'employeurs.

**ECVET: European system for credit transfer in vocational training:**

ECVET est basé sur une confiance mutuelle entre systèmes de certification et/ou organismes de formation sous couvert de procédures de conventionnement entre les organismes. Ce système préserve chaque système national de certification mais utilise la correspondance du CEC (8 niveaux) et incite à la modularisation des parcours (taille des unités composantes d'une certification). Enfin, il nécessite un système de qualité global (EQAVET par exemple) pour le transfert des validations de certification.



## *Les étapes du système ECVET*

- Etat des lieux

Près d'une centaine d'expérimentations en Europe depuis 2006.

Est-ce un système uniquement pour la mobilité professionnelle comme prévu à l'origine ou un système de perméabilité entre parcours éducatifs ? (cf. DECVET (*Development of a credit point system for vocational education and training*): Etude en Allemagne de transfert de Crédit de Points entre les différents systèmes de qualification allemands) ? En fait c'est un système de comparaison universel entre les certifications.

Un système (peut être un peu trop français!) jugé compliqué par les acteurs car :

- la notion d'acquis d'apprentissage n'est pas bien intégrée,
- l'allocation des points de crédits est trop dépendante d'indicateurs subjectifs,
- les autorités publiques conservent leur propre vision domestique de la qualification,
- des nomenclatures de cadres nationaux différents du CEC (ex: France),
- les financements des expérimentations sont quasiment sur fonds européens (Leonardo),
- suspicion de la validation VAE,
- comparaison peu encourageante avec les ECTS de l'enseignement supérieur (European Credits Transfer System) : Ils ont pour but de faciliter la reconnaissance académique des études à l'étranger, notamment dans le cadre des programmes ERASMUS),
- les systèmes de validation de la formation professionnelle sont extrêmement différents dans les 28 pays,
- La modularisation a un coût excessif. (difficultés de développer des unités de certifications).

### **EQAVET (*European quality assurance in vocational education and training*):**

Le système EQAVET est un modèle d'assurance qualité pour la formation professionnelle et la certification. Il s'adresse aux organismes de formation (publics et privés), aux institutionnels de l'éducation professionnelle et de la formation continue et aux certificateurs de chaque pays européen. Le système d'assurance qualité européen EQAVET a été adopté par le parlement européen en juin 2009 et vise à donner un cadre de garantie pour les systèmes de formation professionnelle en particulier pour les adultes.

Il ne se substitue pas aux autres systèmes d'assurance qualité tel que : ISO (International Organization for Standardization), EFQM (European Foundation for Quality Management) ou EQM (Engineering Qualification Model).

EQAVET couvre tout l'éventail du parcours d'éducation ou de formation : il va de l'orientation initiale du stagiaire jusqu'au suivi dans l'emploi après la certification. Dans chaque pays des points relais EQAVET ont été désignés, sur recommandation de la Commission Européenne, pour diffuser et promouvoir l'assurance qualité (en cours d'identification en France). Ce système de qualité repose sur les grands principes de qualité : planification ; plan d'action ; mesures correctives ; re-planification, etc. C'est un processus qui s'inscrit dans un cercle continu et permanent.

Mais quels sont les indicateurs pertinents à chacune des phases?

Les 10 indicateurs (12 désormais) qualité portent actuellement sur :

- existence d'un système qualité pour les organismes de formation (nombre d'organismes engagé dans la qualité),
- investissement dans la formation de formateurs et le système de financement,
- taux de participation aux programmes de formation (population active de 15 à 74 ans),
- taux de réussite aux examens et taux d'abandon,
- taux de placement dans l'emploi et/ou en emploi,
- utilisation des compétences professionnelles sur le lieu de travail,
- pourcentage de demandeurs d'emploi par secteur,

- pourcentage de publics vulnérables en formation,
- mécanismes d'identification de besoins en formation sur le marché du travail,
- plans d'amélioration pour améliorer l'accès à la formation professionnelle.

**Intervention de Gilles TRICHET:** Au dernier forum annuel à Dublin en février 2013, la question de revoir les indicateurs s'est posée pour continuer à faire évoluer l'outil. Le débat a débouché sur un consensus par l'ajout de deux nouveaux indicateurs plutôt qu'une redéfinition des indicateurs originaux

*Question de la salle : A quel niveau est-on pour ces indicateurs? Au niveau d'un pays, d'un secteur?*

**Réponse de Jean BUFFENOIR:** On ne sait pas encore. On recherche quelque chose qui correspondrait d'avantage à cerner en premier lieu une profession comme celle des formateurs de la formation professionnelle. L'une des principales difficultés semble être l'absence de consensus sur les indicateurs entre les experts. La démarche qualité n'est pas encore dans les habitudes en formation professionnelle sauf dans certains pays du Nord (Finlande).

De nombreuses questions restent donc en suspens :

- Le stagiaire est-il au centre de l'offre?
- Les outils de formation sont-ils adaptés aux publics adultes ?
- La capitalisation est-elle favorisée ?
- Les procédures administratives sont-elles comprises ?
- Les moyens sont-ils en phase avec les attendus ?
- Les ressources pédagogiques sont-elles disponibles ?
- Le suivi des stagiaires est-il organisé ?
- Les formateurs sont-ils habilités et leur connaissances régulièrement réactualisées ?

*Question de la salle : Est-ce qu'il y a un lien avec la norme ISO ?*

**Réponse de Jean BUFFENOIR :** Oui il y a un lien (norme ISO 29990) et il y a des liens avec l'Union Européenne. Ce qu'on voudrait en plus c'est d'avoir une norme sur le métier de formateur de la formation professionnelle.

**Réponse de Gilles TRICHET:** Il y a en ce moment un groupe de travail à l'AFNOR qui planche notamment sur la proposition d'une norme sur la prestation de service de formation professionnelle. Cette norme Française (NF) doit pouvoir servir de base à une norme internationale (ISO) sur la prestation de service de formation. En effet, la norme actuelle ISO 29990 est un texte hybride. C'est à la fois une norme processus et une norme service. Elle a donc du mal à trouver sa place dans l'arsenal normatif de certains pays comme la France ; contrairement par exemple au Japon qui l'a en revanche intégré dans sa législation. Le Comité Technique 232 de l'ISO a ainsi dernièrement désigné la France comme Project Leader pour l'édification d'une norme de service de formation professionnelle. Elle y travaille depuis maintenant 6 mois.

**Intervention de Jean Pierre CLEVE, président de la marque NF formation :**

*Il faut distinguer le niveau des normes. Sur le plan français, des normes de service relatives à la formation ont été construites et adoptées dans les années 90. Elles sont en cours d'actualisation et de publication. Sur le plan international, on utilise les certifications ISO, qui sont elles aussi en pleine transformation avec la création de nouveaux outils. Elles font l'objet de longues négociations, la France est représentée par*

*l'AFNOR dont la commission de normalisation est constituée de représentants des organisations professionnelles. J'ai du mal à comprendre pourquoi il faudrait ajouter un autre niveau d'intervention. Je suis donc très surpris puisque je n'avais encore jamais entendu parler d'EQAVET...*

**Réponse Jean BUFFENOIR :** La norme ISO est le vrai échelon et je sais que vos travaux actuels qui vont sortir prochainement vont complètement bousculer EQAVET.

**Réponse Gilles TRICHET :** Nous avons le sentiment, nous les acteurs de terrain que les informations restent bloquées dans les institutions sans descendre jusqu'aux acteurs de la formation professionnelle qui ne connaissait pas le système EQAVET. Il serait bien que les acteurs communiquent entre eux pour savoir ce que chacun fait.

### **3- Intervention de Bernard LIETARD (*ancien maître de conférences à la chaire de formation des adultes du CNAM*)**

*Fondé en 1794, le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) est un grand établissement d'enseignement supérieur et de recherche fondamentale et appliquée. Cet établissement public de l'État à caractère scientifique, culturel et professionnel remplit trois missions :*

- *la formation tout au long de la vie ;*
- *la recherche technologique et l'innovation ;*
- *la diffusion de la culture scientifique et technique.*

*Le CNAM est implanté dans plus de 150 villes en France et à l'étranger. Il est principalement destiné aux cadres en activité dans l'industrie, dans les entreprises et dans les services publics qui souhaitent approfondir leurs connaissances, s'initier à de nouvelles disciplines et préparer un diplôme de bac + 2 à bac + 8.*

#### **Synthèse faite par Bernard LIETARD**

##### **L'EUROPE COMME « CONTINUO » PERSONNEL**

Le « continuo », ou basse continue, est un thème de base qui accompagne une mélodie du début à la fin. Depuis la fin des années soixante-dix, dans mes activités professionnelles et dans les missions que j'ai eu à conduire, l'Europe m'a toujours accompagné.

Me situant dans le cadre de l'AFREF, je retiendrai en premier lieu ici les chantiers liés aux formateurs d'adultes et à leur professionnalisation.

Dans le cadre de PARIS V, et notamment du Diplôme Universitaire de Formateurs d'Adultes coordonné par Pierre BESNARD et Maryvonne SOREL, j'ai pu être associé à plusieurs échanges internationaux et européens. J'y ai acquis deux convictions et un changement de perspective quant au système français, qui rejoignent d'ailleurs des remarques formulées dans les débats ce matin :

- Ce qui est réalisé dans un pays donné n'est pas transférable tel que dans un autre, car il tient aux conditions culturelles, économiques et sociales du contexte national où il s'est développé: en d'autres termes, ne cherchons pas de « modèle » ou de « réponse miracle » (*par exemple et pour reprendre un exemple évoqué, le dual system ne fonctionne bien qu'en Allemagne et dans des pays à culture germanophile*) ;
- Toutefois, et les travaux d'éducation comparée le confirment, les pays industrialisés partagent des problèmes communs comme le chômage, l'exclusion, l'emploi des jeunes, le développement

**Page 12 sur 18**

*Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF  
Séance du 16 janvier 2014 : « POLITIQUES EUROPÉENNES EN MATIÈRE DE FORMATION : MYTHES OU RÉALITÉ ? »*

économique dans un contexte de mondialisation,...mais aussi les exigences de mobilité, employabilité et compétitivité pour reprendre les trois thèmes développés par Gilles TRICHET ; on retiendra aussi les enjeux autour de la qualification et de la certification et de la qualité de la formation, objet de l'intervention de Jean BUFFENOIR

- Quant au « changement de lunettes », la rencontre régulière de collègues d'autres pays m'a amené à modifier profondément ma présentation du système français dans mes cours et interventions en le replaçant dans le contexte international et en relativisant sa portée au-delà de l'hexagone. Comme nous y incitait Jean BUFFENOIR, il faut accepter les différences dans chaque pays et s'en enrichir.

Sur ce dernier point, à tout français qui présente son système éducatif comme un parangon, nos partenaires européens reconnaissent certes l'aspect monumental de notre cadre socio-juridique, mais ils ajoutent aussitôt qu'on a certes ouvert des droits à tout (formation, qualification, orientation, validation des acquis de l'expérience,...), mais que la plupart n'ont pas codifié ces obligations et ont pourtant développé des initiatives significatives dans ces champs. S'il insiste, on lui rappellera, tradition jacobine et napoléonienne, que la France a un Etat centralisateur, qui décide d'en haut, y compris en 1982 la décentralisation dont traitera Jean Luc FERRAND jeudi 6 février, alors que la plupart des pays européens ont eu, à l'inverse, à coordonner et à resserrer les boulons de politiques décentralisées, notamment régionales.

À partir de 1985 et jusqu'en 1991, dans le cadre de la mission de développement de la formation des formateurs, qui m'était confiée à la Délégation à la formation professionnelle, on a pu conduire une réflexion et des expérimentations sur la professionnalisation des formateurs d'adultes dans un cadre européen, dont un résumé est présenté dans la revue Education Permanente n°99 (1989), co-signée avec Fabienne BEAUMELOU du Réseau d'Appui et de Capitalisation des Innovations Européennes (RACINE). En mars 1990, fut organisé par RACINE un séminaire international à Dourdan sur le thème de « *La formation de formateurs face à l'Europe* » en liaison avec le CEDEFOP (Fernanda Oliveira REIS). Dans les expérimentations engagées, on s'appuyait sur les orientations européennes de l'époque recommandant l'élargissement des compétences et de la flexibilité des formateurs d'adultes, qui se traduisait par le souhait au niveau de leur formation initiale et continue d'une formation large et qualifiante et d'un recyclage permanent, en lien avec l'existence de plans de carrière. Avec l'appui du Centre INFFO, et notamment de Françoise GERARD puis Françoise DAX-BOYER, ces échanges furent poursuivis dans le cadre de la création d'un groupe de travail, qui se prolongea jusqu'en 2009 avec le projet TNet (*Training of Trainers Network*) sous l'égide du CEDEFOP, dont l'action a été évoqué par Gilles TRICHET. Pour y avoir participé, ce programme a généré en France un effet latéral positif : il a permis, outre une meilleure connaissance des expériences et orientations européennes dans ce secteur, de réunir un réseau de Réseaux divers, qui ont échangé et travaillé ensemble, rompant avec le cloisonnement institutionnel habituel français. Un indicateur de la qualité des échanges est fourni par le souhait des participants de les prolonger, après l'arrêt de TNet, dans un groupe de travail nouveau (CEMMAFOR) soutenu par le centre INFFO.

Ayant intégré à partir de 1992 la chaire de formation des adultes du CNAM, nous avons systématiquement intégré, avec Jean Luc FERRAND, la dimension européenne dans nos enseignements relatifs au cadre socio-juridique de la formation. Grâce à Pascale de ROZARIO, j'ai pu également participer à de nombreux programmes européens, notamment autour de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui m'ont permis de tisser des liens, qui perdurent encore aujourd'hui, bien au-delà de l'objet officiel des échanges. Même si elle constitue un cas à part en Europe, je citerai ici la SUISSE. A partir de 1992 et jusqu'en 2005, dans le cadre institutionnel des Universités de Genève (Pierre DOMINICE et Edmée OLAGNIER) et de Fribourg (Jacqueline MONTBARON), j'ai pu être associé à des initiatives suisses sur la formation de formateurs en constatant la similitude évidente des problèmes rencontrés quant à la professionnalisation des formateurs d'adultes. J'y ajouterai enfin l'influence de la « sauce bolognaise » et de l'introduction au niveau du CNAM et des autres universités françaises du système de crédits (ECTS) en application de cette orientation européenne décidée à Bologne en 1999. Ce système a conduit à repenser nos enseignements en rompant avec le découpage disciplinaire traditionnel universitaire. Il a permis également de prendre en compte des acquis dans d'autres cadres (autres organismes de formation, activités professionnelles, acquis de



la vie personnelle et sociale comme les activités bénévoles), allégeant ainsi un cursus qualifiant devenu modulaire.

L'article d'Education Permanente de 1989 s'intitulait « *Vers un formateur européen ?* ». Compte tenu d'une part des difficultés rencontrées alors au niveau transnational pour la correspondance des qualifications pour des professions pourtant bien identifiées, constatant d'autre part les disparités de situations dans chaque pays, nous ne pensons pas à l'époque qu'un statut unifié soit possible. On reste persuadé aujourd'hui que cet objectif est inatteignable et que nous ne verrons jamais cette Arlésienne même au dernier acte...européen bien sûr !

Ceci posé, on a beaucoup à gagner, dans les enjeux autour de la qualification et la formation des formateurs à adopter les objectifs posés par Jean BUFFENOIR dans les chantiers qu'il a présentés autour du « cadre européen des qualifications » défini en 2008, dont l'Europe vient de recommander en 2013 l'application généralisée :

- Compréhension mutuelle des systèmes de qualification européens
- Recherche d'un outil commun de partage pour favoriser les mobilités
- Une meilleure lisibilité des systèmes de certification de chaque pays

On suivra aussi avec grand intérêt les développements du projet européen des ECVT, présenté par Jean BUFFENOIR, qui devraient faciliter la reconnaissance des qualifications et leur certification

## **L'EUROPE COMME « CONTINUO » DES POLITIQUES FRANCAISES**

Nous ne reviendrons pas sur les nombreux exemples présentés par les intervenants précédents d'influence sur les politiques françaises d'emploi et de formation professionnelle, de recommandations européennes. Nous avons choisi de développer ici deux exemples, qui témoignent de l'interdépendance constante et complexe entre les orientations et les recommandations européennes et les choix politiques français : les développements d'une « société cognitive » d'une part, et de l'orientation éducative d'autre part.

En novembre 1995, le Livre blanc sur l'éducation et la formation « *Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive* » constitue la base de lancement de l'année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (1996) Force est de constater l'influence importante, pour le meilleur et pour le pire, des préconisations qu'il contient sur la problématique française.

**Côté plus**, elle a incité la France à se préparer à répondre aux trois chocs majeurs, et moteurs, que constituent les effets croisés de la diffusion massive des technologies de l'information, à la pression du marché mondial et à un renouvellement scientifique et technique accéléré. Elle a conduit en outre à se pencher sur le continuum formation initiale et continue dans un pays caractérisé par une juxtaposition des deux systèmes. Les lois Peillon et la réforme en projet de la formation professionnelle continuent dans ce sens. Pour permettre à chacun d'acquérir une aptitude à l'emploi, complémentairement aux voies classiques des qualifications et des diplômes, elle a poussé à reconnaître l'intérêt dans un nouveau « management des connaissances », l'insertion dans des réseaux qui coopèrent, éduquent, forment et apprennent. Dans un pays à forte tradition « académique », elle a incité au développement de la reconnaissance et de la validation des acquis de l'expérience comme voie de qualification et de formation à part entière, telle qu'a pu la promouvoir en France la loi de janvier 2002.

**Côté moins**, au nom de la compétitivité et de la croissance dont le Livre Blanc est l'enfant, elle a présenté comme inéluctable la mobilité et la flexibilité Largement repris en France, tant dans les accords contractuels entre partenaires sociaux que dans les dispositions législatives (notamment les réformes de 2002 et 2004), cette option renvoie sur les individus la responsabilité de la gestion de leurs compétences et de leur parcours, les rendant ainsi responsables, à la mode américaine, de leurs réussites comme de leurs échecs . Leurre commode pour se dédouaner de responsabilités collectives comme l'exclusion et le chômage de moins en moins assumées.

Lors de la Présidence Française, l'Europe avait été incité à formuler des recommandations quant au développement d'une orientation tout au long de la vie, accompagnement oh combien nécessaire dans la gestion des transitions et de parcours individuels de plus en plus chaotiques et de moins en moins sécurisés. Il était logique que l'Europe invite la France à prendre des mesures dans ce domaine. Ce fut la promulgation de la loi de novembre 2009 créant un droit à l'orientation tout au long de la vie. Peu et mal appliqué de fait, ce droit renaît aujourd'hui, tel phénix, sous forme de l'idée de « conseil en évolution professionnelle », dans les projets actuels de réforme de la formation professionnelle.

### « OSTINATO », MA NON TROPPO

Le développement précédent ainsi que les débats de ce matin ont montré l'influence constante de l'Europe sur les politiques françaises. On notera que ce lien est encore plus visible dans le cadre de la « coordination renforcée » décidée en 2002 à **Copenhague**. Il devrait encore se resserrer dans le cadre des préconisations récentes de 2013 autour du « repenser l'éducation ». Mais il ne faut jamais perdre de vue que, contrairement à d'autres secteurs notamment économiques, les politiques éducatives restent une attribution des Etats Membres. Ils ont donc beaucoup de latitude dans la définition de leurs priorités et dans le développement d'initiatives répondant à leur situation nationale. Cette matinée a du cependant vous démontrer que, qu'on en ait conscience ou non, l'Europe a une influence non négligeable sur les politiques françaises de la formation et de l'emploi.

Dans le rapport de la conférence finale sur le thème « *Education des Adultes et Mutations Sociales* », le Conseil de l'Europe plaidait en 1993 pour un développement sans exclusion. Comment concilier, problème aussi européen que français, développement économique et développement social ? Parmi les pistes de solution proposée, il pointait l'importance qu'il y avait à « professionnaliser les formateurs » : « *rien de durable, rien d'important ne se fera sans des éducateurs d'adultes formés et des prestations éducatives de qualité. L'éducateur est l'élément central de la stratégie de changement qui doit être conduite dans la production de l'éducation... Le rôle désormais majeur du formateur est d'accompagner la personne qui se forme, de proposer et d'organiser des situations d'apprentissage* ». On notera qu'un tel projet dépasse largement les réflexions actuelles de la Commission sur le « teaching professionnel ». Il remet aussi en cause le modèle traditionnel, si cher à la tradition française, du « formateur-enseignant », détenteur d'un savoir qu'il transmet. Dans la première production du groupe CEMMAFOR, intitulé « *Professionnaliser les acteurs de la formation* », nous avons pu proposer un portrait robot du professionnel de la formation en devenir.

« Le professionnel de la formation de demain sera un « *homo sociologicus* », praticien-chercheur, homme-orchestre, évoluant dans une dynamique internationale et multiculturelle, menant une vie de caméléon, proactif et développant une veille stratégique, maîtrisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), travaillant de plus en plus en partenariat et en réseau, doté de compétences de troisième dimension et d'une intelligence rusée, faisant preuve d'une capacité de résilience forte et d'une compétence à vivre fondamentale qui donne un sens à un développement à la fois professionnel et personnel, menant des projets éducatifs au service de la personne et de la communauté et s'appuyant sur une éthique professionnelle et personnelle affirmée ».

De tels éducateurs, et cela devrait commencer dès l'Ecole, sont nécessaires pour affronter les défis de l'an 2000 annoncés par Jacques LESOURNE : « *nous entrons dans une société où les demandes de formation seront omniprésentes, mais sous des formes infiniment plus diversifiées. Pour cette société nouvelle va devoir émerger lentement, un nouveau système éducatif, multiple dans ses lieux, ses parcours, ses contenus, ses acteurs, capable de s'intéresser aux adultes comme aux jeunes, susceptible de s'adapter à la diversité de demandes de générations entières* ».

Face à de tels défis, force est de constater que, tant en Europe qu'en France, il reste beaucoup de chemin à parcourir.

**Intervention de Maryvonne SOREL:** Après avoir remercié **Bernard LIETARD** d'avoir souligné l'importance de la professionnalisation des formateurs, elle souligne qu'au sein des recommandations de

Bruxelles, de nombreux verbes d'action sont présents à l'instar de « favoriser », « renforcer », « améliorer », etc. alors que, concernant les formateurs, il est recommandé de disposer de formateurs de qualité, sans que soient notifiées des mesures concernant leur formation, leurs statut.... S'il semble indispensable de disposer de formateurs formés pour mettre en œuvre les diverses préconisations européennes, pour autant la situation des formateurs n'avance pas; leur professionnalisation n'est toujours pas réfléchi au niveau des institutions. De grandes hésitations persistent quant à la constitution des métiers de la formation et un présupposé majeur demeure concernant la désignation des formateurs: si un professionnel est compétent sur le terrain alors il est capable de former un autre à ce poste.

Par ailleurs, pour réfléchir sur la différence entre les termes d'action et d'activité, **Maryvonne SOREL** recommande la lecture de l'ouvrage de **Marcel LESNE**, "*travail pédagogique et formation d'adulte*". les différentes manières de mettre en œuvre les activités de formation s'y trouvent analysées: ce qui apparaît important également est que **Marcel LESNE** aborde l'activité de formation comme un travail; si donc il y a transmission, mise à disposition des savoirs, l'enjeu est de considérer qu'il s'agit d'une action de production, de transformation...qui engage et le formateur et le formé; selon le mode de travail retenu, on pourra considérer que le formateur accompagne l'activité de la personne en formation.

**Conclusion de Gilles TRICHET:** Le formateur doit pouvoir et vouloir sortir de sa posture de « sachant » afin de devenir un médiateur du savoir. Son rôle est d'accompagner les individus sur des parcours et des projets pour leur permettre de capitaliser et de donner du sens à ces différentes façons d'apprendre. Il est nécessaire de combiner différentes modalités pédagogiques. Les méthodes d'apprentissage sont repensées régulièrement car le métier de formateur n'est pas figé. L'objectif actuel n'est plus de créer un « formateur européen » ; de nouvelles compétences émergent régulièrement car c'est un acteur en perpétuelle évolution. La publication du CEDEFOP, *Trainers in continuing VET: emerging competence profile*, met en exergue plusieurs expériences nationales au sein de l'UE sur deux plans : d'une part la certification en termes de qualification professionnelle et d'autre part les initiatives prises par les branches professionnelles. De plus, elle montre qu'aujourd'hui perdure cette dualité entre la compétence pédagogique et l'expertise de terrain. Une articulation entre ces deux éléments distincts est nécessaire pour accompagner les individus et permettre la transmission et l'appropriation de cette expertise.

## BIBLIOGRAPHIE

- Lesne (M.), « Travail pédagogique et formation d'adultes : éléments d'analyse », In: *Revue française de pédagogie*. Volume 46, 1979. pp. 70-72.
- Beaumelou (F.) et Liétard (B.), « Vers un formateur européen ? », In : Education Permanente, parution n°99, 1989.
- Liétard (B.), « Apprenons l'Europe en échangeant sur nos pratiques », In : *Passerelle pour les jeunes, Des partenaires européens dans la lutte contre l'exclusion*, L'Harmattan, Logiques sociales 1999.

## WEBOGRAPHIE

- **Livre blanc sur l'éducation et la formation : ENSEIGNER ET APPRENDRE, VERS LA SOCIÉTÉ COGNITIVE, 1995**  
[http://europa.eu/documents/comm/white\\_papers/pdf/com95\\_590\\_fr.pdf](http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_fr.pdf)
- **Traité de Lisbonne de décembre 2007**  
<http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/cg00014.fr07.pdf>
- **Résolution du Conseil de l'UE du 21 novembre 2008**  
[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_Data/docs/pressdata/fr/educ/104237.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/fr/educ/104237.pdf)
- **Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009** relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie  
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021312490&categorieLien=id>
- **Communiqué de Bruges de décembre 2010 pour**  
[http://www.certif-icpf.org/iso\\_album/bruges\\_fr.pdf](http://www.certif-icpf.org/iso_album/bruges_fr.pdf)
- **Commission Européenne, Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes, 2012**  
<http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/communication-rethinking-education>
- **Site de la Représentation en France de la Commission Européenne**  
[http://ec.europa.eu/france/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/france/index_fr.htm)
- **Trainers in continuing VET : emerging competence, CEDEFOP :**  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4126\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4126_en.pdf)
- **Site de la Commission européenne**  
[http://ec.europa.eu/education/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/index_en.htm)
- **Site du CEDEFOP**  
[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)
- **Site du SYCFI (Syndicat des Consultants Formateurs Indépendants)**  
<http://www.sycfi.org/>
- **Site de l'AFPA (l'Association pour la formation professionnelle des adultes)**  
<http://www.afpa.fr/>
- **Site du CNAM (Conservatoire national des arts et métiers)**  
<http://www.cnam.fr/>
- **Site EVTA (European Vocational Training Association) / AEFPP (Association Européenne pour la Formation Professionnelle)**  
<http://www.evta.net/>
- **Site du Centre Inffo (Lieu de ressources, d'analyse et d'information sur la formation professionnelle, l'orientation et l'apprentissage)**  
<http://www.centre-inffo.fr/>
- **Site SEE (Stratégie Européenne pour l'Emploi)**  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=101>

- **Site Europe 2020** – Stratégie de l'Union européenne pour l'horizon 2020

[http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm)

- **Site de l'OEE** (Observatoire Européen de l'Emploi)

<http://www.eu-employment-observatory.net/fr/>

- **Site de l'EURES** (Le Portail européen sur la mobilité de l'emploi)

<https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=fr>

**Auteurs du compte-rendu** : Anne-Laure AZA, Karima CHOUKRI et Fabian RICAUD, du MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi), Management des Ressources Humaines à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense

**Directrices de la spécialité Master ATOGE** : Guillemette DE LARQUIER et Gwenaëlle ROT

**Coordinateur pour les travaux de compte rendu** : Jacques PEVET, délégué AFREF

**Responsable du thème** : Gilles TRICHET.

**Contacts AFREF** : Jacques PEVET, Claude VILLEREAU