



« Jeudi » de l'AFREF - 17 décembre 2009

Ministère de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche
Amphithéâtre Stourdzé

Compte rendu

EDUCATION, FORMATION ET APPRENTISSAGE

TOUT AU LONG DE LA VIE : UNE CHASSE AU TRESOR ?

Claude VILLEREAU, *délégué* de l'AFREF, ouvre la matinée en souhaitant la bienvenue aux participants et dresse un historique des locaux dans lesquels se déroule cette séance qui étaient, il y a encore peu, ceux de l'Ecole Polytechnique. Créée en 1874 par le comité du salut public, elle a été réorganisée en école militaire par Napoléon puis transférée à Palaiseau. Depuis, les locaux dépendent du ministère de l'Education nationale, de la Recherche et de l'Enseignement supérieur.

Il poursuit en présentant **Paul-Dominique POMART**, *Président* de l'AFREF, ainsi que l'association, ses activités et les thèmes qui seront abordés au cours de l'année 2010.

Puis, il indique le déroulement de la séance :

- Une première partie sera consacrée à l'étude et la réflexion sur l'éducation et la formation tout au long de la vie dans une perspective historique et sémantique pour en arriver au présent dans une approche mondiale à travers le prisme du « Comité mondial pour l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie ». Deux intervenants se succéderont :

- **Evelyne DERET**, *anciennement intervenante* au sein du Département Education Permanente (DEP) à l'université Paris-Dauphine, *consultante, déléguée générale* au « Comité mondial pour l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie », interviendra sur les notions d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie.
- **Yves ATTOU**, *Président* du « Comité mondial pour l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie », présentera les événements auxquels le Comité mondial a participé et les projets en cours.

- Dans une deuxième partie, une table ronde sera animée par **Pierre CASPAR**, *Professeur émérite* du CNAM. Elle permettra d'appréhender différents aspects de la formation en France, et de dire en quoi le concept d'éducation et de formation tout au long de la vie a des répercussions sur les pratiques des organisations - organismes de formation ou encore entreprises.

Autour de **Pierre CASPAR**, trois intervenants :

- **Sébastien DUIZABO**, *directeur* de la formation continue à l'université de Paris-Dauphine.
- **Schéhérazade ENRIOTTI**, *anciennement chargée de mission Innovation* à l'Institut national des métiers de la formation (INMF) de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), *formatrice-consultante* en management des connaissances.
- **Edouard STEINTHAL**, *directeur* de la formation à l'international pour VEOLIA ENVIRONNEMENT.

I - RENCONTRES AUTOUR DES NOTIONS D'EDUCATION, DE FORMATION ET D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE (désignées par la suite sous l'appellation FTLV) DEFINITIONS, ENJEUX, BILANS (Paris 2008 - Belém 2009) ET PERSPECTIVES (Shanghai 2010)

► Intervention d'Evelyne DERET

Evelyne DERET, *consultante*, présente son intervention :

- En première partie, elle résumera l'histoire de la notion de FTLV, son évolution et ses enjeux.
- En deuxième partie, elle abordera l'éducation et la formation tout au long de la vie au travers des conférences internationales pour l'éducation (CONFINTEA) de l'UNESCO.

Historique de la notion de FTLV

Evelyne DERET souligne l'ancienneté des premières utilisations de la notion d'éducation et de formation tout au long de la vie, traduite en anglais par « *lifelong learning* ».

En 1972, dans un rapport intitulé : « *Apprendre à être* » de la Commission internationale sur le développement de l'éducation, Edgar FAURE évoque la notion d'éducation tout au long de la vie. Cette notion est reprise dans la troisième conférence internationale sur l'éducation des adultes - appelée CONFINTEA III - pilotée par l'UNESCO, qui s'est déroulée en 1972 à Tokyo (Japon).

En 1996, « *L'éducation : un trésor est caché dedans* », rapport établi par la Commission internationale sur l'éducation pour le XXIème siècle, présidée par Jacques DELORS, oriente la réflexion sur les conditions de l'épanouissement de la personne humaine.

A la suite de ce rapport, de nombreux textes de loi, rapports, déclarations, études ou résolutions, produits par différentes instances (UNESCO, OCDE, Conseil européen, gouvernements, Forum mondiaux, etc.) apparaissent.

Evelyne DERET en évoque quelques-uns :

- **En 1996**, pour l'année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, un Livre blanc de la **Commission Croissance** est lancé en vue de sensibiliser l'opinion et de faire émerger un débat public sur la nécessité d'adapter les systèmes éducatifs européens aux défis du XXIème siècle.
- **En 1999**, dans une déclaration commune appelée **Déclaration de Bologne**, les ministres de l'éducation de trente pays européens s'engagent à créer, à l'horizon 2010, un espace européen de l'enseignement supérieur transparent et commun, fondé sur trois cycles : la Licence, le Master et le Doctorat (LMD).
- **En 2000**, le **Conseil européen de Lisbonne** fixe un objectif stratégique pour 2010 : devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. Le Conseil conclut que les systèmes européens d'éducation et de formation doivent s'adapter aux besoins de connaissance de la société et offrir des possibilités d'étude et de formation conçues en fonction de groupes cibles à différentes étapes de la vie.
- **En 2001-2002**, des recommandations sur l'apprentissage tout au long de la vie sont incluses dans les stratégies européennes d'employabilité des états membres. Il est requis de mettre en place des stratégies cohérentes et complètes, de fixer des buts, d'améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation ainsi que des investissements publics et privés dans les ressources humaines.

- **En 2003**, 120 régions apprenantes sont mises en réseaux afin de promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie - on parle d'initiative R3L (Réseau européen de promotion de la dimension locale et régionale).
- **En 2004**, le Conseil Education et la Commission présentent au Conseil européen le rapport intermédiaire sur la mise en œuvre du programme de travail détaillé concernant le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe.
- **En 2005**, à Bergen (Norvège), se déroule une réunion biannuelle des ministres européens pour faire avancer le processus de Bologne. La consultation de la Commission sur le cadre européen des qualifications (EQF) crée un cadre européen de qualifications des systèmes au niveau national et sectoriel en vue de leur comparaison. Des recommandations sur les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie sont faites afin d'accompagner la mise en place du programme de travail Education et Formation 2010

D'autres actions plus visibles envers l'éducation tout au long de la vie ont lieu dans la période actuelle. On peut en outre citer le **Fond Social Européen** (FSE) qui a affecté 12 milliards d'euros sur la période **2000-2006** à l'apprentissage tout au long de la vie.

Citons également « *Le Mémoire sur l'apprentissage tout au long de la vie* » publié par la Commission européenne qui sert de base à un processus de consultation sur l'apprentissage tout au long de la vie en Europe.

L'actualité de la notion de FTLV

Hier, l'éducation était synonyme de scolarité dans le sens d'éducation des jeunes et des adultes. En 1970, en France, l'éducation permanente se décline selon deux axes : la formation professionnelle des adultes, pour le premier, et l'éducation globale, pour le second.

La notion d'éducation qui se développe après la Seconde Guerre Mondiale se nomme « éducation fondamentale », « éducation continue », « éducation de base », « éducation permanente » ou encore « éducation récurrente ». Progressivement, un glissement de la notion s'est opéré vers une approche englobante, dans un continuum centré sur l'apprenant et ses acquisitions et élargi à tous les modes d'action.

Aujourd'hui, il existe un consensus international pour dire que la notion d'éducation tout au long de la vie désigne les apprentissages en « tous temps de la vie » et en « tous lieux ». Plus précisément, la notion d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie regroupe l'ensemble des temps de vie, de la petite enfance au grand âge, au cours desquels l'individu a l'opportunité d'apprendre en « tous lieux » par soi, par les autres, dans l'action, de et par l'expérience, dans des dispositifs s'appuyant sur une grande diversité de méthodes et de moyens (éducation familiale, éducation initiale, formation continue, apprentissages par l'action, etc.). Cette notion considère que la personne est une, indivisible et globale dans sa manière de participer à la vie sociale.

Pourquoi une telle évolution ? D'une part, nous sommes entrés dans l'économie de la connaissance des sociétés apprenantes : écoles, entreprises, lieux de vie, communautés. En somme, tous les lieux de socialisation dans lesquels l'individu se trouve immergé ou se trouve agir, sont considérés comme des lieux d'apprentissage. Il s'agit d'un processus continu, quelle que soit la société, la culture ou la religion. D'autre part, il existe des défis liés aux environnements actuels : défi économique (mondialisation, alphabétisation, exclusion, pauvreté, crise économique) et défi social (cohésion sociale des opérateurs, démocratie active, citoyenneté). La formation tout au long de la vie est un moyen permettant de répondre à ces différents défis.

Les conséquences et les enjeux de la reconnaissance de la FTLV

Les conséquences de la reconnaissance de l'éducation et de la formation tout au long de la vie peuvent être résumées au travers des points suivants :

- Considérer « la forme scolaire » d'apprentissage comme une forme sociale d'apprentissage parmi d'autres. En conséquence, « la forme scolaire » n'est plus considérée comme universelle et allant de soi, et en ce sens, les autres formes sociales d'apprentissage gagnent en visibilité et en légitimité.
- Repérer les types d'apprentissages formels, non formels et informels.
- Questionner les liens entre apprentissages informels, non formels et formels, et les articuler.
- Reconnaître l'existence de ces différentes formes d'apprentissage et leurs articulations au plan social et économique.

Evelyne DERET revient sur les notions d'apprentissage formel, non formel et informel et propose les définitions suivantes :

- Les **apprentissages formels** sont des apprentissages programmés et développés au sein des organisations habilitées à délivrer les diplômes (lycée, université, diplômes de la formation professionnelle, par exemple).
- Les **apprentissages non formels** sont développés à travers d'autres formes de socialisation moins formalisées (en particulier dans la sphère associative), au sein de dispositifs divers, sans visée certificative.
- Les **apprentissages informels** sont développés dans les activités quotidiennes liées à une communauté de pratiques, au travail, au sein de la famille ou dans les associations.

Elle aborde ensuite la notion d'éducation et de formation tout au long de la vie sous l'angle de l'UNESCO et du Comité mondial pour la formation, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie auquel elle participe au titre de *déléguée générale*.

Au préalable, elle précise que l'UNESCO distingue cinq régions pour l'éducation : Europe et Amérique du Nord, Asie et Pacifique, Amérique Latine et Caraïbes, Afrique, et pour finir, Etats Arabes.

Depuis 1948, année de la déclaration universelle des droits de l'homme par l'Assemblée générale des Nations Unies, le service Education de l'UNESCO se préoccupe du droit à l'éducation (« tout personne a droit à l'éducation », selon l'article 26 de la déclaration universelle des droits de l'homme).

Six objectifs pour l'éducation dans le monde ont été définis :

- Développer l'éducation et la protection de la petite enfance
- Permettre à chaque enfant l'accès à un enseignement primaire gratuit et obligatoire
- Promouvoir les programmes d'apprentissage et d'acquisition des compétences de la vie courante pour les jeunes et les adultes
- Améliorer de 50 % les niveaux d'alphabétisation des adultes
- Parvenir à la parité en 2005 et à l'égalité en 2015
- Améliorer la qualité de l'éducation

Depuis la déclaration universelle des droits de l'homme, cinq conférences internationales sur l'éducation ont eu lieu. Celle de 1997 à Hambourg (Allemagne) est jugée historique dans la mesure où elle a instauré une conception holistique de l'éducation et de la formation des adultes dans l'optique de l'apprentissage tout au long de la vie.

En ce qui concerne le Comité mondial, il s'intéresse à l'apprentissage tout au long de la vie dans une approche résolument décloisonnée, globale et systémique, et ce, dans une triple perspective :

- **L'acquisition et le renouvellement** de toutes sortes de capacités, connaissances, compétences et qualifications depuis le tout jeune âge jusqu'à la retraite et même après.
- **Le développement** des connaissances et compétences de chaque personne qui peut s'adapter ainsi à la société de la connaissance et participer activement à toutes les sphères de la vie économique et sociale.
- **La valorisation** de toutes les formes d'apprentissage sans exclusivité et la reconnaissance des toutes ces acquisitions aux plans social, professionnel et économique.

Evelyne DERET aborde alors sa participation au titre de *déléguée générale du Comité mondial* à la sixième conférence internationale sur l'éducation (CONFINTEA VI) qui s'est tenue en décembre 2009 à Belém (Brésil). Cette CONFINTEA VI a pour but de renouveler l'intérêt international pour l'éducation et la formation des adultes, avec pour objectifs de :

- **Promouvoir** la reconnaissance de l'éducation et de la formation des adultes comme éléments décisifs et facteurs favorables à l'apprentissage tout au long de la vie, dont le fondement est l'alphabétisation.
- **Souligner** le rôle central de l'éducation et de la formation des adultes dans la réalisation des programmes internationaux actuels d'éducation et de développement tels que *Éducation pour tous (EPT)*, *Décennie des Nations Unies pour l'alphabétisation (DNUA)*, *Initiative pour l'alphabétisation : savoir pour pouvoir (LIFE)*, *Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD)*.
- **Renouveler** la volonté et l'engagement politiques, et élaborer des instruments de concrétisation afin de passer du discours à l'action.

Le constat qui a été fait au cours de cette CONFINTEA VI est le suivant :

- Le rôle et la place de l'apprentissage et de l'éducation des adultes dans l'apprentissage tout au long de la vie continue d'être minimisé.
- Les efforts de planification financière à long terme nécessaires pour l'apprentissage et l'éducation des adultes sont insuffisants et inadéquats.
- L'accent est mis aujourd'hui avant tout sur l'enseignement et la formation professionnels.
- Mentionnés au mieux en termes très généraux, l'apprentissage et l'éducation des adultes n'ont droit qu'à quelques lignes dans nombre d'agendas internationaux et sont souvent conçus comme synonymes d'acquisition des compétences de base en lecture et en écriture.
- Le manque de professionnalisme et de possibilités de formation des éducateurs.

Dans cette logique, six axes de recommandation ont été produits qui organisent la synergie entre les différents gouvernements : **la politique ; la gouvernance ; le financement ; la participation, l'inclusion et l'équité ; l'alphabétisation des adultes ; la qualité et la reconnaissance des acquis formels et non formels.**

Evelyne DERET souligne que les axes mentionnés ci-dessus seront développés par **Yves ATTOU**.

Les effets de l'éducation et de la formation tout au long de la vie sont les suivants :

- Un changement de focale s'opère sur deux axes. Le premier étant la cohésion sociale et la citoyenneté, le second étant les compétences en termes de vie courante et d'employabilité.

- Un changement de paradigme. Considérer « l'existence de la personne comme en continuel devenir » est la pierre angulaire du paradigme de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, concept venant bouleverser les cadres spatiaux et temporels des moments éducatifs, leurs formes, et leurs contenus.

Elle mentionne également les problèmes qui persistent en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie :

- L'égalité d'accès à l'éducation pour tous.
- La reconnaissance des acquis.
- Le parcours centré sur le « sujet », et non sur les modes d'acquisition.

Pour clôturer son intervention et afin d'ouvrir les discussions et les échanges qui auront lieu lors de la table ronde, **Evelyne DERET** aborde les incidences de la formation tout au long de la vie sur les organismes de formation. Elle mentionne différentes incidences abordées en termes de logiques :

- Une **logique accrue de parcours transversal** aux structures et dans un continuum centré sur l'apprenant.
- Une **logique d'orientation, de conseil et d'accompagnement**.
- Une **logique de forte articulation** dans les cursus de tous les acquis qui suppose une réingénierie des dispositifs de formation et une révision des postures des formateurs.
- Une **logique de reconnaissances** de tous les acquis formels, non formels et informels.
- Une **logique de partenariats** ou plutôt de synergies à la fois horizontales et verticales.

***Question de la salle :** La notion de validation des acquis de l'expérience (VAE) est une notion française ou est-elle partagée dans la région UNESCO de l'Europe et/ou de l'Occident ? Comment se situe l'institut d'Hambourg ? Est-ce que la dernière CONFINTEA a permis un avancement sur ce point ?*

Réponse d'Evelyne DERET : La validation des acquis de l'expérience est une notion et une spécificité française issue de la loi du 17 janvier 2002, loi qui crée l'obligation de reconnaissance des acquis expérimentiels dans une finalité certifiante. Or, lorsqu'on regarde les bilans de la validation des acquis de l'expérience, on constate qu'elle ne fonctionne qu'à demi-teinte. Les acquis expérimentiels doivent tenir compte à la fois des acquis non formels, informels et formels pour une reconnaissance sociale, une reconnaissance économique, et éventuellement certifiante, ce dernier point arrivant en dernière finalité. L'institut de Hambourg travaille sur cette notion, mais avec précaution compte tenu de la difficulté de saisir et de mesurer les acquis expérimentiels, et du fait que le principe de validation des acquis de l'expérience est une spécificité française. A ce jour, leurs travaux ne sont pas encore publiés.

Intervention de Françoise DAX-BOYER, (Centre INFFO) : sur un plan européen, les travaux qui ont été menés par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) sur la reconnaissance des acquis formels et non formels mettent en évidence les mêmes problèmes que rencontre l'UNESCO sur l'axe nord-sud. Plus précisément, les pays anglo-saxons sont extrêmement réticents dans la reconnaissance des acquis de l'expérience formels, non formels et informels. Par exemple, ils reconnaissent les acquis expérimentiels seulement s'il existe 50 % des acquis de savoirs formels. En revanche, certains pays, comme l'Espagne ou l'Italie, ont une avance considérable en matière de reconnaissance des acquis.

► Intervention d'Yves ATTOU

Yves ATTOU, *Président* du Comité mondial pour l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, ouvre son intervention en rappelant les origines de la création du Comité mondial.

Créé en mars 2005 par les « enfants » de l'éducation permanente issue de la loi de 1971, le « Comité mondial pour l'éducation et la formation tout au long de la vie » a consacré ses trois premières années à une réflexion sur le concept d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Quatre constats sont à l'origine de la création du Comité mondial :

- Une sous-représentation des français dans les réunions internationales
- Un souhait de développer une approche systémique, holistique et globale de la formation
- Une nécessaire ouverture à l'internationale
- Une « fatigue » de la mise à l'écart des entreprises lors des débats

Trois évènements sont venus - ou vont - ponctuer l'activité du Comité Mondial :

- Le **premier Forum mondial** pour l'éducation et la formation tout au long de la vie qui a eu lieu les 28 et 29 octobre 2008 à Paris (France).
- La **sixième conférence internationale** pour l'éducation des adultes (CONFINTEA VI) qui a eu lieu du 1^{er} au 4 décembre 2009 à Belém (Brésil).
- Le **deuxième Forum mondial** pour l'éducation et la formation tout au long de la vie qui aura lieu les 20 et 21 octobre 2010 à Shanghai (Chine).

Le premier Forum mondial pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Le premier forum mondial a eu lieu en octobre 2008 au Conseil Régional d'Ile-de-France ainsi qu'au siège de l'UNESCO (Paris). Il a réuni 1 000 participants, essentiellement des professionnels, et un panel représentatif des cinq continents et de tous les secteurs de la société.

Pour préparer ce premier forum, le comité de pilotage s'est fortement mobilisé, et notamment par la présence de bénévoles qui ont soutenu et participé à la démarche. Par ailleurs, le Comité mondial a bénéficié de parrainages exceptionnels dont celui de Jacques DELORS qui a permis de constituer un comité de parrainage international (UNESCO, OCDE, Banque Mondiale, par exemple).

Le bilan de ce premier Forum mondial pour l'éducation et la formation tout au long de la vie peut se résumer au travers des points suivants :

- Une « **révolution** ». Koïchiro MATSUURA, *Directeur général* de l'UNESCO, a parlé de « révolution » copernicienne. Le mot « révolution » a été cité à différentes reprises, notamment par Philippe CARRE, Jacques ATTALI et Vincent MERLE.
- Une absence ou une **faible existence** de politique nationale de « *lifelong learning* ».
- **Cinq tendances** : mondialisation, numérisation, individualisation, territorialisation et marchandisation, et une interaction entre ces différentes tendances.
- L'**émergence de dispositifs hybrides** (tutorat électronique, *e-learning*, par exemple) transfrontaliers.
- Une **recomposition** de l'architecture traditionnelle de l'éducation et de la formation.
- L'**émergence de nouveaux acteurs** de l'informatique, des télécoms et de la communication, aux côtés et en parallèle des acteurs académiques existants.
- Un « **espace mondialisé** d'éducation et de formation tout au long de la vie » dans une organisation en réseau de mutualisation des connaissances.
- Des **interactions** entre « ville apprenante » et « planète apprenante ». On retrouve ici l'idée du « penser global, agir local ».

La sixième conférence internationale pour l'éducation des adultes (CONFINTEA VI)

Avec **Evelyne DERET**, **Yves ATTOU** a participé à la sixième conférence internationale pour l'éducation des adultes qui a eu lieu en décembre 2009 à Belém (Brésil).

Cette conférence a réuni 180 états, 1 500 délégués et 154 rapports relatifs à la formation des adultes ont été rédigés par différents pays.

Par ailleurs, cette sixième conférence a été précédée par le Forum international de la société civile, émanation du Forum social mondial de Porto Alegre, avec la présence de mouvements solidaires qui portent un intérêt aux exclus et aux minorités opprimées.

Cette CONFINTEA VI permet de retenir différents enseignements articulés autour des points suivants :

- **La gouvernance.** Les pays en développement étaient tous représentés par des ministres alors que les pays développés étaient représentés par des responsables de direction de l'administration centrale. Les pays en développement attendent davantage de l'UNESCO que les pays développés, notamment dans des dispositifs d'aide au développement. La CONFINTEA VI permet également de constater que, dans tous les pays, il est préconisé une gouvernance partagée entre l'Etat, les entreprises, la société civile et les collectivités territoriales. Aussi, dans les différents pays se pose la question de la décentralisation. La quasi-totalité des pays considère que l'échelle territoriale, et plus précisément celle de la Région pour ce qui concerne la France, est l'échelle la plus pertinente.
- **La participation.** Il existe une forte corrélation entre la participation à la formation et le développement socio-économique des pays. Plus les pays sont développés, plus ils participent à la formation des adultes.
- **Le financement.** Tous les pays ont indiqué un manque de données fiables en vue de pouvoir établir des comparaisons entre pays. Il convient de préciser qu'une minorité possède réellement un cadre légal en matière de formation continue.
- **Les modes d'action.** Les adultes doivent bénéficier de méthodes actives différentes de celles développées dans la formation initiale.
- **L'action et l'évaluation.** Ce point a été dominant dans la ConfinTEA VI. Tous les pays ont constaté que les progrès ont été mondialement insuffisants en matière d'éducation des adultes. Les préoccupations reposent désormais sur l'évaluation du système de formation. Or, le système d'évaluation de la formation des adultes manque de rigueur et se révèle peu fiable, ce qui expliquerait le faible engagement des gouvernements dans la formation.
- **L'avenir.** On note la confirmation du glissement du concept d'éducation des adultes vers une politique intégrée d'apprentissage tout au long de la vie. Le concept d'apprentissage tout au long de la vie a été systématiquement repris au cours des différentes conférences, y compris par les pays en développement. De la même manière, la reconnaissance des acquis est une préoccupation de tous les pays - développés ou non. Aussi, on peut dire que la politique intégrée est entrée dans les discours et les projets à mener par les différents pays.

Le deuxième Forum mondial pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (Shanghai 2010)

Dans le cadre de la participation du Comité mondial à la sixième conférence internationale qui a eu lieu en octobre 2009 au Brésil, la direction de l'UNESCO a proposé au Comité mondial d'organiser le deuxième Forum mondial de l'éducation et de la formation tout au long de la vie qui aura lieu à Shanghai en octobre 2010 (les 20 et 21 octobre 2010) lors de l'exposition universelle (1^{er} mai - 30 octobre 2010). Un séminaire préparatoire, au Pavillon de la France, sera organisé le 23 juillet 2010 par le Comité mondial afin de préparer la deuxième édition du Forum international.

Yves ATTOU clôture son intervention en présentant le projet de « feuille de route » et les thèmes envisagés lors du deuxième Forum mondial de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Ils ne sont pas développés ici pour des raisons d'attente de validation.

Question de la salle : Les autorités chinoises attendent un plan d'action pour la Chine. Et la France?

Yves ATTOU : Les problèmes que rencontre la France en matière de formation sont communs à d'autres pays. Par exemple, la sortie des jeunes sans qualification est un problème global, selon l'OCDE, qui est peut-être davantage marqué en France. Ainsi dans la nouvelle loi, il y a un point positif à travers le fonds de sécurisation des parcours professionnels. Mais peut être un des "ratés " de cette nouvelle loi, c'est de ne pas avoir su la simplifier.

Question de la salle : La France attend-t-elle quelque chose de la Chine ?

Yves ATTOU : La Chine est sensible à notre système de formation, et est ouverte à différents partenariats. De Grandes Ecoles telles que HEC, Ecole Centrale ou encore DEMOS et CEGOS sont déjà présentes en Chine.

En complément, **Evelyne DERET** précise qu'au-delà de ce qui a déjà été énoncé, l'un des objectifs du Comité mondial est de poursuivre un travail d'étude et de réflexion sur la notion de reconnaissance des acquis non formels, et ce, par une collaboration avec l'institut de Hambourg.

II- ECHANGES ENTRE LES INTERVENANTS DE LA TABLE RONDE AUTOUR DES INCIDENCES DE LA FTLV, LES PRATIQUES ET LES VISEES DES ACTEURS DE LA FORMATION EN FRANCE

En ouverture, **Pierre CASPAR**, *Professeur émérite du CNAM*, animateur de la table ronde, retient trois leçons des précédentes interventions :

1. Il ne faut pas être culpabilisé par le système de formation français : la réputation de la France en matière de formation perdure alors que les autres pays européens connaissent les mêmes problèmes.
2. La question des cultures est importante car ce que nous considérons comme normal en France n'est pas forcément perçu de la même manière ailleurs. L'informel est très présent dans beaucoup de pays.
3. La France est malheureusement peu représentée dans les manifestations internationales. Pourtant, il est indispensable de savoir ce qui se passe autour de nous.

Pierre CASPAR demande alors aux trois participants de la table ronde de se présenter en insistant sur : « Pourquoi suis-je ici ? » et « De quel lieu je parle ? ». Il se présente lui-même : administrateur honoraire de l'AFREF et professeur émérite du CNAM, il indique qu'il s'intéresse depuis très longtemps au « *lifelong learning* ».

► **SchéhérazaDE ENRIOTTI**, *consultante indépendante*, était encore récemment *chargée de mission Innovation* à l'Institut national des métiers de la formation (INMF) de l'AFPA. De formation scientifique, elle a fait partie du groupe « créativité » et de la commission formation d'une grande institution scientifique. Arrivée à l'AFPA en 1975, elle travaille dans « l'innov-action » en qualité de méthodologue-ingénierie.

Depuis 60 ans, l'AFPA occupe une position particulière dans le champ de la formation professionnelle : elle est l'un des principaux intervenants sur les dispositifs de formation professionnelle pour adultes, salariés ou demandeurs d'emploi. L'AFPA intervient également dans le conseil aux organisations, aux territoires et aux personnes, dans l'accompagnement des mutations économiques et des transitions professionnelles, ainsi que dans l'ingénierie des titres du ministère du travail et de l'emploi.

Après trente trois années à l'AFPA, **SchéhérazaDE ENRIOTTI** retient les enseignements suivants :

- La démarche système et la recherche-action comme démarches méthodologiques.
- L'individualisation, l'alternance, la formation à distance (FOAD) et la VAE qui vont dans le sens de la formation tout au long de la vie.
- Les formateurs, qui représentaient son public privilégié comme vecteur du changement.
- Le travail en réseau pour gérer et accompagner le changement (ex : TNet¹,...).

► **Sébastien DUIZABO**, *directeur* de la formation continue à l'université de Paris-Dauphine. Après quelques expériences enrichissantes sur l'innovation dans un grand groupe automobile, à la SNCF, puis en Afrique, il travaille aujourd'hui sur le système de formation et sur la conduite du changement au DEP de l'université de Paris-Dauphine.

L'université de Paris-Dauphine est reconnue pour ses innovations scientifiques et sa pédagogie. Elle a le statut de grand établissement et se positionne comme un des premiers établissements de formation en France. Renommée mondialement, elle s'oriente vers les sciences humaines et la majorité de ses formations sont classées parmi les meilleures.

► **Edouard STEINTHAL**, *directeur* de la formation à l'international au sein de VEOLIA ENVIRONNEMENT, a lui aussi travaillé à la SNCF et à l'Education nationale. Le statut international de son poste lui permet de travailler sur un volume conséquent de formations en tenant compte des différentes cultures des pays concernés.

VEOLIA ENVIRONNEMENT est un groupe implanté à l'international. Depuis 155 ans, le groupe accompagne les mutations de notre société : il apporte des solutions sur mesure aux industriels, aux collectivités locales et aux établissements publics. VEOLIA compte plus de 330 000 salariés dans 35 pays. Depuis une quinzaine d'années, VEOLIA a fait le choix du diplôme : seize diplômes ont été mis en place, du BEP au Master. Le CFA se compose de quatre secteurs d'activité : l'eau, l'énergie, la propreté et le transport. La décision de monter un CFA s'est imposée pour des métiers reposant sur une culture orale (les opérateurs représentent 90 % du personnel) et dans un besoin de professionnaliser les métiers. Aujourd'hui, VEOLIA compte 800 apprentis par an.

¹ Training Trainers Network, un des réseaux du CEDEFOP, le réseau français est piloté par le Centre Inffo.
Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF - séance du 17/12 /2009 Page 10 sur 17

► Intervention de Schéhérazade ENRIOTTI

En 1975, **Schéhérazade ENRIOTTI** intègre l'AFPA, au moment où cette institution s'ouvre à de nouveaux publics, à une flexibilité des réponses formatives et à une nouvelle pédagogie des adultes, en lien avec la mise en place de la loi sur la formation continue.

En 1978, elle s'intéresse à l'individualisation et explore les expériences internationales menées au Québec et en Belgique (ONEM). Il s'agit d'une orientation de la direction de la formation, d'une volonté pédagogique, mais pas forcément organisationnelle.

En 1981, à la demande du cabinet du 1er Ministre, les différents Ministères (Education Nationale, Travail, Santé, Agriculture) et leurs organismes de formation reçoivent la commande d'élaborer un dispositif modulaire avec des reconnaissances interinstitutionnelles permettant à un individu tout au long de sa vie professionnelle soit de changer de secteur, soit de progresser dans son secteur. Ce maillage modulaire interinstitutionnel devait contribuer à développer une réelle formation permanente en reconnaissant les acquis de la personne dans son parcours professionnel et dans sa formation antérieure pour les réinvestir dans le processus de formation continuée.

L'harmonisation nationale prévue n'a pas pu avoir lieu compte tenu des deux logiques de découpage modulaire en présence : celle de l'Education nationale avec son découpage en domaines, matières et unités (les UC) et celle de l'AFPA avec sa logique de découpage en fonction du critère professionnel de l'employabilité en cohérence avec ses valeurs et sa méthode.

L'exigence du ministère du travail étant de ne pas transformer l'AFPA en organisme de formation, le titre ne pouvait pas s'obtenir par capitalisation de l'obtention des modules de formation. Un module de synthèse de 3 semaines devait permettre de s'assurer que le candidat était du niveau de la qualification visée.

Les contrats de progrès successifs avec le ministère poussent vers le développement de l'individualisation avec une commande forte de développer l'alternance dans les formations du ministère et par conséquent de former les tuteurs. L'élaboration d'outils de positionnement (exemples : ECAP : Evaluation des acquis professionnels des stagiaires FPA, Cible Formateur outil interinstitutionnel permet de positionner les formateurs) et de ressources pédagogiques permettent la prise en compte des acquis et la mise en œuvre de l'individualisation.

En 1998-2000, Martine AUBRY, ministre de l'emploi et de la solidarité, commande une expérimentation AFPA-ANPE afin d'accroître la VAE sur les métiers en tension et sur les métiers en émergence des secteurs que le M.E.S veut professionnaliser (ex : Assistante de vie aux familles), et auprès des grandes entreprises qui veulent valider les acquis de leurs salariés. Ceci a permis à l'AFPA de calibrer la nouvelle ingénierie des titres du ministère et de créer les certificats de compétence professionnelles (CCP) et à alimenté en 2002, la loi de modernisation sociale et celle relative à la démocratie de proximité ouvrent notamment le droit à la validation des acquis de l'expérience.

En 1997, le ministère du travail demande à l'AFPA de concevoir une chaîne de télévision câble-satellite. Dès le début, TFS s'inscrit dans la logique de la formation tout au long de la vie, avec comme objectif de faire découvrir les métiers, de développer le goût d'apprendre, la formation tout au long de la vie (où comment la formation interfère avec la vie quotidienne) et les rendez-vous de la formation, où l'on traite des grandes problématiques actuelles dans le monde de la formation professionnelle.

Depuis 2005, l'AFPA organise tous les deux ans des ateliers sur la formation professionnelle : décembre 2005 « La qualification durable », décembre 2007 « Sécurisation des parcours professionnels et mobilité : les défis à relever », décembre 2009 « Mutations économiques et reconversion professionnelle : innover pour construire les compétences de demain. »

L'AFPA est le bras armé du ministère du travail, mandaté pour faire toute une série d'études, d'« outils », ... allant dans le sens d'une instrumentation de la Formation permanente (la loi de 1971 sur la formation continue) puis de la formation tout au long de la vie en termes d'outils de positionnement, de ressources, mais aussi, d'analyse de l'évolution de la fonction du formateur : passage du « formateur-moniteur » (transmetteur de connaissances) au « formateur-accompagnateur » (de projet, d'apprentissage, de vae, ...) travaillant en réseau interne et externe (d'autres institutions ML, ... et les tuteurs des entreprises).

Schéhéraza **ENRIOTTI** mentionne différentes interrogations sur lesquelles il convient de réfléchir :

- Comment repérer, formaliser et valoriser les acquis informels et les compétences transversales ? Se former tout au long de la vie, nécessite que l'institution continue à investir sur les acquis non formels et informels et sur les compétences transversales (Apprendre à apprendre, se situer en entreprise, se situer, gérer la complexité, travailler en équipe, s'inscrire dans des réseaux professionnels, ...). Avec quelles démarches et outils méthodologiques peut-on les définir, les mettre en œuvre et les évaluer ?
- Comment l'individu peut-il être acteur ? Se former tout au long de la vie, c'est passer d'une orientation « au début de ma vie » à une évolution « **tout au long de ma vie professionnelle** » ; ce n'est plus simplement gérer des savoirs acquis à l'école (acquis formels), mais être capable de s'adapter à la réalité d'un marché, d'une entreprise, sinon d'un nouveau métier. D'où l'investissement de la personne dans le développement de compétences transversales.
- Existe-t-il un système de formation qui puisse aider l'individu à développer ses compétences ?
- Comment travailler en réseau ?

Pierre CASPAR ajoute que l'éducation tout au long de la vie, en France, dépend de trois ministères : du travail, de l'Education nationale et de l'agriculture. Les trois participent et contribuent à la FTLV dans des approches différentes. Il rappelle par ailleurs que l'AFPA a développé depuis de nombreuses années les « contrats de progrès » avec l'Etat qui font l'objet d'évaluation.

► Intervention de Sébastien DUIZABO

Selon **Sébastien DUIZABO**, le concept de formation tout au long de la vie est de plus en plus important car le travail se transforme, se complexifie et la concurrence se situe à tous les niveaux. Il faut rester performant tout en respectant un « pacte social ». Pour évoluer, les individus doivent se trouver dans une situation où ils apprennent régulièrement. Or, l'éducation tout au long de la vie est confrontée à différentes inégalités :

- Au niveau des pays.

- En France. Il existe une grande différence entre les PME et les grandes entreprises : 60 % des salariés auraient suivi un stage dans les grandes entreprises contre 15 % dans les PME.

D'une manière générale, pour les salariés de niveaux de qualification les plus faibles, la formation est avant tout orientée vers des dispositifs de mise à niveau ou de qualification, alors que pour les cadres, la formation s'effectue plutôt en vue d'une promotion. De même dans la fonction publique, vont essentiellement en formation les cadres de catégorie A.

L'université de Paris-Dauphine répond à ces inégalités en s'engageant dans la formation continue. En effet, 40 % à 45 % de ses enseignants sont impliqués dans la formation continue, et ce pour différentes raisons : les enseignants apprécient le public de la formation continue pour la stimulation apportée ; le

public de la formation continue permet aux enseignants de se remettre en question ; enfin, la formation continue procure une rémunération non négligeable pour les enseignants.

Le dispositif de formation continue comprend un tiers de théorie, un tiers de formation-action et un tiers de travail de groupe. L'aspect le plus innovant est que l'université travaille sur les thématiques de développement durable, de management du stress et en négociation des relations sociales. De plus, elle innove en Afrique avec l'institut Pasteur en y faisant du *coaching* et de l'accompagnement sur le terrain ; elle a également développé un MBA en Syrie en partenariat avec une université libanaise.

Par ailleurs, l'université de Paris-Dauphine a développé la VAE dans une volonté de trouver des réponses adaptées à des parcours personnalisés. Enfin, elle a fortement développé l'apprentissage.

Sébastien DUIZABO souligne quelques points importants en terme d' « utopie » :

- La formation est trop souvent subie. D'une manière générale, la formation est imposée par le responsable. On peut penser que le droit à la formation individuelle (DIF) favorisera cette évolution.
- Profiter d'une année sabbatique peut être un moment pour apprendre ou se réorienter. Aujourd'hui, elle est imposée lors de plans de restructuration ou de licenciements.
- Il faut développer le mécénat de compétences avec le monde de l'entreprise pour enrichir la formation continue de ses expériences et de ses approches.

Pierre CASPAR retient le mot « utopie » et l'illustre ainsi : « Ils ne savaient pas que c'était impossible, alors ils l'ont fait ». Par ailleurs, Il revient aussi un invariant que sont les inégalités et mentionne qu'elles existent également au niveau de l'apprentissage à l'école primaire. Enfin, il pense qu'il serait intéressant de réaliser un ouvrage sur la formation professionnelle vue par les universitaires, et notamment sur l'évaluation de la formation continue.

► Intervention d'Edouard STEINTHAL

Le modèle de valeur français du système de formation de VEOLIA ENVIRONNEMENT est difficile à exporter. Ainsi, l'entreprise est amenée à adapter son modèle aux pays dans lesquels le groupe est présent.

Les valeurs de VE en matière de formation peuvent se résumer au travers des points suivants :

- Investir dans le diplôme et proposer aux salariés de passer un diplôme où à tout le moins de reconnaître le plus possible les compétences acquises
- Former en interne au travers de nombreux partenariats
- Prendre en compte le contexte : « l'intelligence de la tâche ». Les personnes formées doivent posséder l'intelligence de la situation de travail, du contexte informées du contexte, et non pas être confinés dans une posture de « presse bouton ».

Le dispositif de formation de VEOLIA ENVIRONNEMENT repose sur plus de quinze centres de formation dans le monde. De fait, la problématique de l'adaptation de son modèle est prédominante dans la mesure où d'un pays à l'autre les différences sont importantes dans :

- La définition même de la formation
- La législation en matière de formation, le cas échéant
- Les sommes allouées à la formation
- L'investissement sur le capital humain
- La notion de diplôme
- La distinction entre formation initiale et formation continue (quand elle existe)
- Les différences de langage et de culture
- La socio-économie (le rapport entre facteurs humains, économie et formance)

VEOLIA ENVIRONNEMENT a du modifier son approche et adapter son modèle selon les pays. Ses valeurs doivent s'adapter à tous ces paramètres. Le modèle est ajusté à l'étranger lorsque le contexte le nécessite : dans certains cas, par exemple, l'objectif diplôme a été remplacé par celui d'une accréditation ou d'une qualification délivrée par le secteur concerné. Les différences entre systèmes organisationnels d'entreprise, et/ou d'appréhension des notions de court-terme et de long-terme peuvent représenter des discriminants majeurs.

Pierre CASPAR souligne que cette présentation a insisté sur le concept de valeurs. Il est difficile d'exporter nos valeurs. Mais l'ouverture à l'international permet de s'adapter et de se réinventer. Il revient en outre sur l'idée que former les individus renvoie au risque de les voir partir ; mais, au niveau européen, cela renvoie aussi à la libre circulation des biens et des personnes. La gestion des ressources humaines ne peut être déconnectée de la formation tout au long de la vie.

► ECHANGES ENTRE LES PARTICIPANTS

Schéhézade ENRIOTTI : Le risque de l'adaptation d'un modèle de FTLV vient du fait qu'il peut se retrouver en contradiction avec la culture économique : tension entre des valeurs humanistes portées par la FTLV et des réalités économiques (réduction des coûts de la formation,...). L'économique prime souvent sur le pédagogique.

Sébastien DUIZABO : Nous devons évoluer vers des dispositifs adaptés aux contraintes financières afin de garantir un apprentissage adapté et performant. Il s'agit d'un défi pour la formation tout au long de la vie.

Question de la salle : La formation en entreprise fait-elle l'objet d'une réflexion en termes de fidélisation ou de rentabilité ?

Edouard STEINTHAL : Les questions de retour sur investissement en matière de formation constituent une préoccupation majeure pour les ingénieurs de formation depuis des décennies...sans avoir pour autant produit des certitudes.... Au-delà de la générosité ou de l'ambition qui fait partie de nos valeurs formation, de la valeur ajoutée que nos dispositifs apportent aux salariés et à leur contexte de travail, nous comptons bien sur un impact très positif sur l'évolution de notre activité. Par ailleurs, vous le savez, si une personne formée par une entreprise décide de partir, diplôme ou pas, on ne peut l'empêcher. A VE, la reconnaissance passe, entre autre, par un diplôme, du BEP au Master voire MBA. Les salariés peuvent se former tout au long de leur vie. Une étude sur les apprentis et sur des métiers où la pénibilité est avérée, montre qu'après cinq ans, 84 % des apprentis font encore partie de nos effectifs.. A VEOLIA, on constate que les personnes embauchées apprennent un métier sur des formations longues et rigoureuses et que cet investissement en temps et en énergie crée un sentiment d'appartenance à un corps de métier et une fierté d'en posséder diplôme et savoir-faire... Cet investissement sur le long terme les fidélise d'autant plus, d'après notre expérience...

Sébastien DUIZABO : Dans un monde idéal, lorsque le salarié bénéficie d'un financement, d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et d'un accompagnement vers une promotion, il n'existe pas de problème d'avenir. Il est important d'intégrer l'avenir et l'horizon qu'on donne au salarié. Pour les managers en situation de fragilité, le diplôme est un garde fou si les entreprises l'accompagnent.

Schéhéraza ENRIOTTI : Selon son expérience à l'AFPA, elle constate que les formateurs bien formés restent car ils peuvent intervenir dans des situations complexes avec des publics de plus en plus en difficulté, alors que les moins bien formés s'en vont plus facilement car ils ne se sentent pas assez armés ou sont en souffrance.

Question de la salle à Edouard STEINTHAL : Quelles sont les difficultés à exporter le modèle de formation de VEOLIA ? Comment coordonner avec l'Europe ?

Edouard STEINTHAL : Dès lors qu'il n'existe pas de dispositifs incitatifs ou de gestion du financement de la formation comme en France, il faut trouver des interlocuteurs en entreprise capables d'investir, alors que le discours traditionnel considère que la formation est un coût...et que l'environnement économique ou réglementaire tendrait à leur donner plus facilement raison. Le modèle de VEOLIA ENVIRONNEMENT nécessite à chaque fois une explication. Lorsqu'il y a peu de marges de financement et l'absence d'un environnement réglementaire contraignant, comme en France, VE cherche des interlocuteurs qui peuvent leur donner des conseils. En Angleterre, nous avons pu nous appuyer sur des institutions publiques prêtes à investir dans la formation.

Paul-Dominique POMART : Nous aimons bien les salariés qui sont attachés à notre entreprise pour de bonnes raisons (salaire, environnement de travail, management ou formation). Mais, nous n'aimons pas les salariés accrochés à l'entreprise. Si leur seule valeur ne se trouve que dans cette entreprise, ils restent agrippés par dépit. La formation peut aider à réfléchir sur la notion d'attachement.

Sébastien DUIZABO : La notion d'attachement est structurante. Mais, aujourd'hui, elle est mise à mal dans la mesure où on ne fait plus sa carrière dans une même entreprise. De plus, le périmètre de l'entreprise change à un rythme incroyable. L'arrivée de la génération Y donne une autre vision de l'attachement à travers une approche plus consumériste. Ainsi, la formation comme élément d'attachement, est plus difficile à envisager ; ce qui pourrait changer le comportement de l'entreprise. Des complications peuvent apparaître pour les salariés qui voudront rester.

Evelyne DERET : La formation tout au long de la vie est une préoccupation de l'Etat. Dans l'entreprise, nous avons la GPEC et la gestion des ressources humaines. Aujourd'hui, l'individu devient entrepreneur de lui-même, il est porteur de son employabilité, et en ce sens, il doit se débrouiller seul.

Paul-Dominique POMART : Les individus sont-ils responsables ou coupables de leur employabilité ? Le thème a déjà été abordé lors d'une précédente séance de l'AFREF.

Yves ATTOU : Très peu de pays ont un cadre légal et un financement comme le nôtre. Il existe une tendance générale à faire de la formation un outil de développement économique. Autrement dit, il existe un raccourcissement et une vision utilitaire de la formation au profit de l'économie. Il ajoute que l'alphabétisation renvoie à un intérêt économique.

On pose souvent la question de savoir comment faire payer les entreprises. Or, certains pays possèdent déjà des politiques de formation exemplaires. On peut en outre citer ceux qui sont ressortis à la CONFINTEA VI de Belém : la Corée du sud, la Namibie, le Botswana, l'Afrique du sud, les pays scandinaves et le Japon.

Claude VILLEREAU conclut en rappelant le titre de la séance de ce jour : « la formation tout au long de la vie : une chasse au trésor ? », titre faisant référence à Jacques DELORS. Quel est ce trésor ? Ne serait-ce pas, en restant dans l'utopie, « d'élever l'âme des citoyens du monde » ?

Paul-Dominique POMART remercie **Pierre CASPAR** pour son excellente animation, les intervenants et l'ensemble des participants de la matinée.

BIBLIOGRAPHIE

BOURNAZEL A., *L'éducation tout au long de la vie*, Ellipses, 2001

BRUGYG., CAILLAUD P., QUENSON E., TANGUY L., *Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004)*, La Découverte, 2007

CARRE P., *L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir*, Dunod, 2005

COLIN L., LE GRAND J-L. (dir.), *L'éducation tout au long de la vie*, Economica-Anthropos, 2008

Conseil de l'Europe, *Education permanente : fondement d'une politique éducative intégrée*, 1971

De LESCURE E., *La construction du système français de formation professionnel continue. Retour sur l'accord du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971*, L'Harmattan, 2004

DELORS J., *L'éducation : un trésor caché dedans*, Unesco/Odile Jacob, 1996

DUBAR C., *La formation professionnelle continue*, La Découverte, 1985

FORQUIN J-C., *Les composantes doctrinales, de l'idée d'éducation permanente*, L'Harmattan, 2002

GAURON A., *Formation tout au long de la vie*, Rapport pour le conseil d'analyse économique, La Documentation Française, 2000

GELOT D., NEYRAT F., PELAGE A., *Pour l'éducation permanente, propositions pour la formation professionnelle des salariés et des chômeurs*, Syllepse, 2005

LENGRAND P., *Introduction à l'éducation permanente*, Unesco, 1970

MEZIROU J., *Penser son expérience, développer l'autoformation*, Chronique sociale, 2001

MORIN E., *Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur*, Le Seuil-UNESCO, 1999

PAIN A., *Education informelle*, L'Harmattan, 1990

POIZAT D., *L'éducation non formelle*, L'Harmattan, 2003

WEBOGRAPHIE

www.wcfel.org (Comité Mondial pour l'éducation, la formation, l'apprentissage tout au long de la vie)

www.afpa.fr (AFPA, Association nationale pour la formation professionnelle des adultes)

www.dauphine.fr (Université de Paris-Dauphine)

www.veolia.com/fr (VEOLIA Environnement)

www.unesco.org (UNESCO, Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture, Paris)

www.unesco.org/education/iul (Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie, Hambourg, Allemagne)

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_fr.htm (Commission européenne, section éducation et formation)

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/>

Auteurs du compte-rendu : Elodie SAUX, Karen LEGROS du MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Directeur de la spécialité Master ATOGE : Patrice SIMOUNET

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

Contacts : Jacques PEVET ; Françoise CORFA

Responsable du thème : Claude VILLEREAU