



La formation professionnelle continue à l'université :

ni instrumentalisation ni marchandisation

L'accueil des adultes fait partie des missions de l'université.

Les lois Faure (1968) et Savary (1984) ont inscrit la formation continue au sein des universités. La loi Faure stipule que les universités « doivent concourir [...] à l'éducation permanente à l'usage de toutes les catégories de la population et à toutes fins qu'elle peut comporter » (art. 1) et les invite à ouvrir des services communs d'éducation permanente (art. 24). La loi Savary fait de la formation continue une des trois missions de l'université.

Le fait est cependant que ces incitations n'ont guère eu de succès ; les universités n'accueillent qu'environ 1,5 % des stagiaires de la formation continue pour 2 % du chiffre d'affaires total du secteur – public et concurrentiel.

Conçue pour offrir tout à la fois une deuxième chance à celles et ceux qui n'avaient pu bénéficier d'une scolarité suffisante et leur permettre de s'adapter aux changements professionnels, la formation continue est en pratique allée aux plus formé-es.

Et le risque demeure de l'instrumentalisation de cette mission dans le contexte de pénurie budgétaire imposée par les gouvernements successifs (à l'instar du rapport Germinet, qui préconise le recrutement de professeur-es contractuel-les sur fonds propres).

Depuis 2000, cinq lois ont accentué le caractère marchand des savoirs et des formations comme l'individualisation des parcours. De nouveaux dispositifs ont accompagné ce processus : le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le droit individuel à la formation (DIF), le compte personnel de formation (CPF) et sa monétisation. La création par la loi du 5 septembre 2018 d'une agence nationale, France compétences, chargée de réguler l'ensemble du système de formation professionnelle (initiale comme continue), en constitue l'étape la plus récente.

Le présent dossier passe en revue les enjeux du secteur. ■

Dossier coordonné par JEAN-MARIE CANU,
EMMANUEL DE LESCURE et ANNE ROGER

« Logique compétence » versus acquisition des savoirs

Le partage des rôles entre formation initiale relevant de l'Éducation nationale et formation continue a été acté au début des années 1970, la seconde devenant le domaine réservé des partenaires sociaux. Le néolibéralisme a ainsi ouvert la voie à la logique compétence et d'individualisation, où le salarié est devenu « acteur » de son parcours professionnel et responsable de son « employabilité ».

Par **JEAN-MARIE CANU**,
sociologue

La loi du 22 juillet 2013 relative au fonctionnement de l'université stipule que la première des missions du service public de l'enseignement supérieur est la formation initiale et continue tout au long de la vie. Autant la formation initiale, comme la recherche, apparaît aux yeux du monde universitaire comme l'essence de notre métier, autant la formation continue semble à beaucoup d'entre nous relever d'un monde un peu à part, voire opaque. Attitude d'ailleurs quelque part contradictoire dans la mesure où les premières universités modernes avaient bien pour mission la formation professionnelle des futurs cadres de la nation (médecine, droit, lettres et sciences pour les futures professeur-es des lycées).

Le divorce remonte à la loi du 16 juillet 1971 (dite « loi Delors ») établissant un modèle novateur de « formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ». De fait, cette loi s'inscrivait dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 approuvé par l'ensemble des partenaires sociaux¹ qui sanctuarisa le partage des rôles entre formation initiale relevant de l'Éducation nationale et formation continue, désormais domaine réservé des partenaires sociaux. Cette bipartition du domaine de la formation professionnelle a connu de multiples évolutions.

L'AVÈNEMENT DE LA « LOGIQUE COMPÉTENCE »

La première mutation fondamentale est à l'initiative du patronat français. C'est lors de ses Journées internationales de la formation de 1998 à Deauville que le nouveau Medef lance sa « stratégie d'entreprise basée sur les compétences professionnelles [qui] doit être impulsée au sommet de l'entreprise [...] et met définitivement fin au taylorisme ». Ernest-Antoine Seillière, président du Medef, affirme dans son discours introductif que « cela implique un système de validation, assuré par l'entreprise, des compétences acquises par le salarié au cours de sa vie professionnelle ». En quelques mots, Ernest-Antoine Seillière formalise la nouvelle doctrine du patronat français en matière de formation :

- compétences validées par l'entreprise ;
- salarié acteur ;
- parcours professionnel.

Le néolibéralisme en marche ouvre l'ère du « salarié acteur » de son parcours professionnel et responsable de son « employabilité », le tout enrobé dans le discours sur la guerre économique, la fin de l'emploi à vie, la compétitivité comme arme de conquête de nouveaux marchés ET seul moyen de préserver l'emploi. Certes, le diplôme – qui sanctionne un certain niveau d'acquisition des savoirs – n'est pas rejeté, d'une part parce qu'il organise et objective la hiérarchie sociale par la sélection scolaire, et d'autre part parce qu'il fournit un bon indicateur de la « valeur économique potentielle » d'un individu. Mais celui-ci (ainsi que les titres et certifications) connaîtra une évolution radicale que le rapport de l'IGAS/IGAENR du 24 juillet 2015 constate pour s'en féliciter : « Ces travaux² ont permis d'inscrire de manière décisive l'écriture en compétences dans le paysage français des certifications professionnelles délivrées au nom de l'État » (rappel : selon la loi, tous les diplômes, titres et certifications sont à finalité professionnelle). Voilà pourquoi toute nouvelle maquette doit désormais passer sous les fourches Caudines de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et tendanciellement être présentée sous forme de « blocs de compétences ». Quant à la/ au salarié-e intronisé-e seul-e responsable de son parcours, elle/il sera doté-e d'un « compte personnel de formation » abondé par l'employeur, les pouvoirs publics et elle/lui-même « grâce » auquel elle/il pourra financer sa formation.

OPPOSITION OU ACCOMPAGNEMENT, IL FAUT CHOISIR

Du côté du syndicalisme ouvrier, deux positions fondamentales vont rapidement émerger.

La CFDT, fidèle à sa stratégie, choisit l'adaptation à ce nouveau paradigme : « La CFDT n'entend pas sécuriser le contrat mais bien les trajectoires professionnelles. Il n'est pas question de surprotéger le salarié, mais de faire en sorte qu'il soit l'acteur de son parcours » (C. Collot, CFDT Magazine n° 322, avril 2006). En ce sens, elle milite pour la création d'un mécanisme de « sécurisation des parcours professionnels ». Au salarié pris individuellement de construire, dans un univers écono-

La formation continue semble à beaucoup d'entre nous relever d'un monde un peu à part, voire opaque.

1. Admise par la grande majorité du monde syndical, cette expression voile sciemment la réalité des intérêts antagoniques et des conflits de classe qui partagent le monde du travail. Par commodité de langage, on l'adoptera néanmoins ici.

2. Il s'agit des travaux de la Commission nationale de la certification professionnelle et des commissions paritaires consultatives.

mique décrété instable, son propre parcours « sécurisé » par la politique RH des entreprises et par l'action des pouvoirs publics.

La CGT s'oppose dès l'origine à cette logique de l'individualisation des parcours. Elle propose dès le début des années 2000 la création d'une Sécurité sociale professionnelle (c'est-à-dire des droits à une carrière, à une formation professionnelle, à la progression des salaires, au maintien du contrat de travail et du salaire en cas de suppression de l'emploi) financée par les cotisations sociales dans le cadre d'une cinquième branche de la Sécurité sociale.

La FSU, via nombre de ses syndicats nationaux, s'est beaucoup (ré)investie dans ce domaine, développant notamment un travail commun avec la CGT (on pense ici entre autres au colloque CGT-FSU de Caen du 10 novembre 2009, « Refonder l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie », qui réunit plus de 500 participant-es en présence de Bernard Thibault et Gérard Aschieri). Élaborant sa propre doctrine sur la base de ses mandats antérieurs, la FSU affirmera qu'il faut opposer à la logique de l'individualisation et de la marchandisation de la formation la construction d'un service public de la formation initiale et continue dans une optique pas très éloignée de celle de la CGT (congrès de Poitiers février 2013 : la FSU réitère les mandats adoptés au congrès de Lille de 2010. En construisant une Sécurité sociale professionnelle, l'objectif est de créer une continuité de droits, quelle que soit la situation effective des personnes).

FIN DES ANNÉES 2010 : UNE AGENCE ÉTATIQUE DANS LA LOGIQUE DU NÉOLIBÉRALISME

Sans que ne soit en aucune façon remise en cause la logique compétence, la formation professionnelle connaît un nouveau bouleversement, concrétisé par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Hostile idéologiquement à la relative autonomie des dits partenaires sociaux, Macron choisit d'affronter directement ceux-ci en créant l'agence France compétences, chargée « de la régulation, du financement, du contrôle et de l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Son action promeut le développement des compétences, l'acquisition des certifications [...] ». Comme le constate le SNUEP-FSU dans l'excellent numéro spécial (n° 110) de sa revue de mai-juin 2019, « l'éducation nationale perd donc la maîtrise pleine et entière de ses diplômes. Elle devra répondre aux injonctions de France compétences sous peine de voir ses diplômes retirés du RNCP ». Quant à l'ancien compte personnel d'activité (CPA), devenu entre-temps compte personnel de formation (CPF), stade final de la logique de l'individualisation, il est désormais monétisé et utilisable via un smartphone, supprimant donc l'ultime lien avec le partenariat social que faisaient exister les organismes paritaires collecteurs agréés en charge de mettre en relation demandeurs et organismes de formation (dont l'Éducation nationale, évidemment !).

Quant au patronat, ce qu'il perd sur le front du paritarisme, il le regagne amplement par la mise en œuvre autoritaire de la logique compétence par l'agence gouvernementale. ■

Le compte personnel de formation, stade final de la logique de l'individualisation, est désormais monétisé et utilisable via un smartphone, supprimant donc l'ultime lien avec le partenariat social.



Reprise en main par l'État des fonds de la formation professionnelle

Créé le 1^{er} janvier 2019, France compétences a pour mission de répartir les fonds mutualisés entre les différents acteurs de la formation professionnelle, de réguler la qualité de la formation et d'émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation, garantissant ainsi la mainmise du gouvernement sur la formation professionnelle.

Par **JÉRÔME DAMMEREY**, SNUEP-FSU

Avec la loi Avenir professionnel de 2018, France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cet établissement public s'est substitué à la fois à des instances qui le précédaient comme le Cnefop¹ dans ses missions de suivi, de coordination et d'évaluation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, mais aussi à l'ensemble des OPCA² qui géraient les fonds liés à l'obligation financière des entreprises pour la formation professionnelle ou l'alternance.

RÔLE-CLÉ DANS LA TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE FORMATION

France compétences, nouvel établissement public placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, doit répartir les fonds mutualisés entre les différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage, réguler la qualité de la formation

et émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation. France compétences récupère aussi un rôle-clé dans la transformation de l'offre de formation. Il participe également à la construction des titres et des diplômes professionnels en lien avec les branches professionnelles.

L'institution est gérée par un conseil d'administration (CA) restreint de quinze personnes, composé de cinq collèges : l'État, les organisations syndicales de salarié·es, les organisations patronales, les régions et des personnalités qualifiées. Le président du CA et le directeur général sont nommés par décret et l'État possède en outre un droit de veto sur l'ensemble des décisions prises par le CA. Pour garantir que les orientations voulues par le gouvernement soient bien mises en œuvre, une convention

triennale d'objectifs et de performance est conclue entre l'État et France compétences. Cette réforme permet donc bien une reprise en main par le gouvernement des objectifs assignés à l'institution. Les organisations syndicales enseignantes dont la FSU sont exclues de cette gouvernance et perdent ainsi leur influence sur les questions de la formation professionnelle et de son contenu.

Leur exclusion de la Commission de la certification professionnelle comme d'ailleurs des CPC³ fait peser de fortes inquiétudes sur la dimension de formation globale, généraliste et citoyenne des certifications, qui sont de plus en plus assignées à être une simple réponse à court terme aux demandes de compétences des employeurs.

UN SYSTÈME FINANCIÈREMENT SOUS-ÉVALUÉ

Après à peine deux années de fonctionnement, l'exercice budgétaire de 2020 de France compétences était déjà déficitaire, à - 4,6 milliards d'euros (Mds€). Si ce déficit s'expliquait pour partie par la reprise de 3,3 Mds€ issus d'engagements antérieurs des conseils régionaux, il montrait assez clairement les limites du modèle budgétaire. Ainsi, dès avril 2020, l'Inspection générale des finances (IGF) confirmait dans son rapport « Conséquences financières de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle »⁴ que « l'équilibre financier du système n'[était] pas garanti à court et moyen termes ». Ainsi, sur la période 2020-2023, la réforme devrait produire, avec une augmentation constante du nombre d'apprentis, un besoin de financement de l'ordre de 4,9 Mds€. C'était sans compter le plan « 1 jeune, 1 solution » qui, à travers la mise en place d'une aide exceptionnelle (sûrement près de 10 Mds€ en comptant 2022) à l'embauche d'alternants, a permis par effet d'aubaine une augmentation sans précédent du nombre de contrats d'apprentissage (+ 42 % en 2020 et + 37 % en 2021). Il est donc fort à craindre que France compétences ne creuse encore plus son déficit pour l'année 2022 et ce malgré les subventions exceptionnelles débloquées par le gouvernement (750 millions d'euros puis 2 Mds€ dans le cadre du deuxième projet de loi de finances rectificative pour 2021) pour continuer à développer l'apprentissage « quoi qu'il en coûte » ! ■



© Pixabay

1. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
2. Organismes paritaires collecteurs agréés.
3. Commissions professionnelles consultatives.
4. www.igf.finances.gouv.fr/files/live/sites/igf/files/contributed/IGF%20internet/2.RapportsPublics/2020/Rapport_France_Compétences.pdf.

Répertoire national des certifications professionnelles : un formatage en douceur

Véritable instrument de gouvernance, le répertoire national des certifications professionnelles, créé en 2002, impose à tous les diplômes de l'enseignement supérieur d'être corrélés à des emplois et à des compétences bien identifiés pour y être enregistrés.

Par **FABIANNE MAILLARD**,
université Paris 8

Depuis la loi de modernisation sociale de 2002, tous les diplômes de l'enseignement supérieur sont « à finalité professionnelle », ce qui leur impose d'être corrélés à des emplois et à des compétences bien identifiés pour être enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)¹. Si cet enregistrement s'est lentement mis en place et peine à être actualisé, face au rythme rapide de renouvellement des diplômes, le RNCP apparaît bien néanmoins comme un instrument normatif. Il contribue à réformer à bas bruit l'enseignement supérieur.

LES DIPLÔMES DE L'ESR, DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES PARMI D'AUTRES

Disponible sur le site de France compétences, le RNCP est un outil d'information destiné à tous les publics. Il identifie les certifications labellisées par l'État, les classe mais il leur impose également des règles destinées à montrer leurs liens avec le monde du travail, traduits par les emplois et les compétences visés comme par les taux d'insertion des sortants. Il impose des catégories cognitives, un lexique, des priorités et joue un rôle de normalisation. C'est la proximité avec l'emploi qui légitime les diplômes inscrits dans le RNCP, ce qui est désormais la vocation de tous les diplômes depuis la loi de 2002, à l'exception du baccalauréat général et du brevet des collèges. Dans le RNCP, les diplômes de l'enseignement supérieur sont des certifications professionnelles au même titre que des certificats de qualification professionnelle et autres certifications privées.

En créant la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP, devenue CCP récemment) et le RNCP, que doit gérer cette commission, la loi de 2002 voulait mettre à parité des titres d'origines variées et aux publics divers, unifiés par le label de l'État et le respect de règles précises. L'obligation d'être accessible via la validation des

acquis de l'expérience (VAE), mise en place par la même loi, est l'une de ces règles. Les objectifs des certifications l'emportent sur les modes de formation comme sur les contenus des enseignements. Et comme leur intitulé le précise, c'est la dimension professionnelle qui l'emporte, au service d'un individu défini avant tout comme un producteur.

En 2002, avant de s'engager dans la mise en place du RNCP, la CNCP recensait 15 000 certifications dont 11 000 diplômes de l'enseignement supérieur. Dans son rapport d'activités de 2020, France compétences ne recense plus que 4 882 certifications professionnelles, soulignant l'effort de réduction mené... sauf que le site du MESRI annonce de son côté 3 600 masters, auxquels s'ajoutent 7 000 parcours de master. Ces différences soulignent les difficultés de l'enregistrement et de son actualisation mais elles montrent aussi que le RNCP n'est pas l'outil d'information qu'il est supposé être.

Parallèlement au RNCP existe le « répertoire spécifique », qui rassemble des certifications de toutes envergures, non labellisées par l'État, dont des diplômes d'université (DU) et des habilitations professionnelles. Comme le marché de la formation, celui de la certification est grand ouvert, au nom de « la liberté de choisir son avenir professionnel » (titre de la loi du 5 septembre 2018).

UNE PRIORITÉ : DÉFINIR DES EMPLOIS CIBLES ET DES COMPÉTENCES

Chaque diplôme enregistré (ou candidat à l'enregistrement) doit être présenté dans une fiche « descriptive », la même pour toutes les certifications. Cette fiche comprend douze rubriques, certaines divisées en sous-rubriques. Après l'« intitulé » du diplôme, l'« autorité responsable de la certification » et la « qualité du signataire de la certification », doivent être précisés le « niveau » et le code NSF. Vient ensuite le « résumé du référentiel d'emploi et les éléments de compétences acquis », que suit la rubrique « secteurs d'activités et emplois accessibles ». Cette place en haut de la liste signale le poids déterminant de

Le RNCP apparaît bien néanmoins comme un instrument normatif. Il contribue à réformer à bas bruit l'enseignement supérieur.

1. Si la vocation professionnalisante de l'enseignement supérieur lui est constitutive puisqu'il prépare, depuis sa genèse, à différentes activités professionnelles, l'injonction à cette professionnalisation est plus récente. De nombreux chercheurs imputent cette politique aux instances européennes mais les travaux de comparaison européenne montrent que la France a adopté un modèle beaucoup plus adéquationniste que d'autres pays de l'Union européenne.



© Pixabay

Bien qu'il s'apparente à un catalogue de documents plus ou moins bien remplis et classés, le répertoire national des certifications professionnelles participe à la diffusion d'un lexique et de catégories conceptuelles qui méritent toujours de faire débat.

L'intérêt de l'appel à l'emploi, pour des responsables politiques, est qu'il justifie a priori n'importe quelle réforme.

2. F. Maillard, « L'affichage professionnel des masters : des compétences peu déterminées au service de grands objectifs », in D. Glaymann, S. Heichette et M. Roupnel-Fuentes (dir.), *L'Injonction à se former*, Octarès, Toulouse, à paraître.

ces éléments : c'est par eux que sont identifiés les diplômes. Ce sont désormais des « blocs de compétences » qui doivent être présentés, un bloc de compétences étant censé pouvoir donner lieu à une micro-certification valorisable sur le marché du travail. Ce primat accordé aux emplois cibles et aux compétences requises met en valeur les glissements opérés dans la définition des diplômes de l'enseignement supérieur. Soumis à différentes obligations successives, comme celle d'incorporer stages et projets tutorés, ils subissent une métamorphose ininterrompue qui n'en épargne aucun. L'intérêt de l'appel à l'emploi, pour des responsables politiques, est qu'il justifie a priori n'importe quelle réforme.

Malgré les résistances que suscite ce modèle adéquationniste, l'examen d'une certaine de fiches de master montre que si toutes les rubriques ne sont pas remplies, celles qui concernent les emplois visés font en revanche l'objet de listes détaillées, souvent longues, qui

soulignent l'importance qui leur est accordée. Les rédacteurs des fiches examinées se révèlent ainsi très prolixes pour donner une image favorable du marché du travail accessible².

Dans leur présentation, les fiches qui caractérisent les diplômes rendent compte des changements normatifs qui ont eu lieu et se poursuivent dans l'enseignement supérieur. Certains diplômes, certains enseignements disciplinaires, ainsi que la place de la théorie dans les contenus proposés semblent dès lors bien fragiles face au jugement de pertinence professionnelle. Bien qu'il s'apparente à un catalogue de documents plus ou moins bien remplis et classés, dont l'importance peut apparaître mineure, le RNCP participe à la diffusion d'un lexique et de catégories conceptuelles qui méritent toujours de faire débat. En dépit de ses limites et du faible intérêt que les enseignants-chercheurs lui accordent, c'est un instrument de gouvernance plus efficace qu'il n'y paraît. ■

« Ces missions sont bien présentes dans l'activité universitaire »

Le chercheur Pascal Caillaud¹, spécialiste du droit social, analyse la place tenue par l'université dans les missions de formation professionnelle tout au long de la vie, tout en posant la question des moyens accordés pour y parvenir.

Propos recueillis par **ANNE ROGER**,
secrétaire générale

Formation professionnelle, formation tout au long de la vie et formation continue : de quoi parle-t-on ?

Cinquante ans après la loi Delors de 1971, et quinze réformes plus tard (la dernière étant la loi Pénicaud pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018), c'est le Code du travail (art. L. 6111-1) qui définit actuellement les rapports entre toutes les notions en jeu que l'on confond parfois. Or, à chacune ses objectifs et surtout ses publics. La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale visant à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle comporte une formation initiale (comprenant notamment l'apprentissage) et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

L'université a-t-elle sa place dans ce cadre ?

Oui, bien évidemment puisque le Code de l'éducation (art. L123-3 et 4) confie au service public de l'enseignement supérieur des missions telles que « la formation initiale et continue tout au long de la vie », « l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle »... Organisée pour répondre à des besoins individuels ou collectifs, la formation continue inclut l'ouverture aux adultes des cycles d'études de formation initiale, ainsi que l'organisation de formations professionnelles ou à caractère culturel particulières. Ces missions sont bien présentes dans l'activité universitaire. Pour preuve, en 2018 (derniers chiffres précis connus), le chiffre d'affaires de la formation continue des universités (institut national polytechnique et université de technologie compris) a été de 333 millions d'euros [M€] – sur 480 M€ pour tous les établissements d'enseignement supérieur

sous tutelle du MESRI –, dont 71 M€ (21 %) venant des particuliers et des stagiaires eux-mêmes². Cela représente alors 39 millions d'heures stagiaires pédagogiques. Les moyens accordés aux universités pour parvenir à ce chiffre sont-ils à la hauteur ? Vos lecteurs, dans leurs pratiques professionnelles quotidiennes, en ont, j'imagine, une assez bonne idée.

Ses atouts ?

Principaux atouts de l'université, en théorie : ses diplômes nationaux dans un paysage de la formation continue qui accorde une place centrale à la notion de certification professionnelle. Celles du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont, depuis les dernières réformes, au cœur des dispositifs de la formation continue. Or, dans ce répertoire qui classe les certifications (diplômes, titres privés et certificats de branches professionnelles) par niveaux de qualification (du niveau 3 – CAP – au niveau 8 – doctorat) et par spécialités professionnelles, la place accordée aux diplômes nationaux de l'enseignement supérieur est assez singulière.

D'abord, tous (à l'exception du baccalauréat général) sont présumés être des diplômes professionnels. Ainsi, au 1^{er} juillet 2021, sur 4 965 certifications présentes au RNCP, plus de 1 000 relèvent de l'enseignement supérieur³.

Ensuite, tous ces diplômes sont inscrits de droit au RNCP sans faire l'objet d'une instruction de la commission de l'établissement public France compétences : l'examen par le comité de suivi des cycles licence, master et doctorat des projets de création, de révision ou de suppression est considéré comme valant consultation obligatoire des partenaires sociaux.

Enfin, dans le cadre de l'instauration de la certification qualité Qualiopi, qui s'impose



Pascal Caillaud.

« Organisée pour répondre à des besoins individuels ou collectifs, la formation continue inclut l'ouverture aux adultes des cycles d'études de formation initiale. »

1. Chargé de recherche au CNRS en droit social, Laboratoire Droit et changement social (UMR 6297 CNRS), université de Nantes, directeur du Centre associé au Céreq de Nantes

2. publication. enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T730/la_formation_continue_dans_l_enseignement_superieur.

3. Selon l'annexe au projet de loi de finances 2022 « Formation professionnelle ».



© Pixabay

« La répartition des stagiaires montre que, très majoritairement, ils viennent en formation continue à l'université dans le cadre du plan de formation de leur entreprise. »

dorénavant à tout prestataire d'actions concourant au développement des compétences bénéficiant des fonds des financeurs, les diplômes des établissements d'enseignement supérieur publics accrédités, après évaluation par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres), sont présumés satisfaire à cette obligation de certification qualité.

Ainsi, en 2018⁴, 59 734 diplômes nationaux – dont 18 694 masters, 18 406 licences professionnelles, 4 208 licences – ont été délivrés par la formation continue dans les universités (ce chiffre intègre aussi l'institut national polytechnique et l'université de technologie) pour un total de 66 986 dans tout l'enseignement supérieur (soit 89 %). Et pourtant, ces diplômes nationaux ne représentent que 35 % des formations suivies par les stagiaires de la formation continue à l'université, le reste étant constitués de DU, de formations courtes ou de conférences inter-âges.

Quels dispositifs de formation continue permettent d'accéder aux diplômes nationaux des universités ?

Depuis la réforme de 2018, la formation continue des salariés s'articule autour du plan de développement des compétences de leur entreprise (ex-plan de formation), du congé de transition professionnel (qui a remplacé le congé individuel de formation – CIF),

des contrats de professionnalisation (attention, le contrat d'apprentissage est considéré comme de la formation initiale !) et surtout du compte personnel de formation (CPF) dont disposent tous les actifs, quel que soit leur statut (salariés, demandeurs d'emploi, agents publics, travailleurs indépendants, artistes auteurs, travailleurs handicapés en ESAT...). Tous dispositifs confondus, en 2018, ce sont 452 674 stagiaires qui ont été accueillis dans l'enseignement supérieur, dont 361 884 dans les universités (80 %). Leur répartition montre que, très majoritairement, ils viennent en formation continue à l'université dans le cadre du plan de formation de leur entreprise (38 %). Les demandeurs d'emploi ne représentent que 11 % de ces stagiaires. Enfin, les inscriptions individuelles (hors inter-âges) forment 28 % de ces stagiaires.

Mais la formation n'est pas tout : il existe aussi la validation des acquis de l'expérience (VAE)...

Ce dispositif créé en 2002 (à ne pas confondre avec la VAP, créée en 1985, qui est une dispense de diplôme pour l'entrée en formation) n'a pas le succès escompté, que ce soit dans le paysage national de la formation continue ou dans les universités. En 2019⁵, seulement 3 600 bénéficiaires de ce dispositif ont pu obtenir, après examen par un jury, la totalité ou une partie d'un diplôme de l'enseignement supérieur. ■

4. Ibid.

5. publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cesr/FR/T511/la_validation_des_acquis_de_l_experience_dans_l_enseignement_superieur.