



« UN ACTIF, UNE SOLUTION » A L'UNIVERSITE

Les 6 propositions, décrites ci-dessous s'inscrivent dans le cadre des réflexions et regards portés par les universités sur les enjeux sociétaux auxquels la France est confrontée. Dans le champ de la formation professionnelle, l'enjeu majeur de l'apprentissage est pleinement saisi et investi par les universités. Mais la Formation Professionnelle ne peut se résumer à l'apprentissage et cette contribution du réseau FCU (universités publiques, CNAM, écoles) vise à interpeller les candidats à l'élection présidentielle quant au potentiel à révéler les universités en matière de FPC.

1 / Promulguer une LPPFPU (Loi Pluriannuelle de Programmation de la Formation Professionnelle Universitaire)

Un constat s'impose à nous, directeurs de services communs universitaires de formation professionnelle : bien que l'ensemble des acteurs de la société s'accordent à dire qu'une société de la compétence ne peut se construire sans l'enseignement supérieur, les activités de formation professionnelle des universités restent entravées par de nombreux freins. Sur le modèle de la Loi Pluriannuelle de Programmation de la Recherche, nous défendons l'idée d'une **Loi Pluriannuelle de Programmation de la Formation Professionnelle Universitaire**.

De la question des ressources humaines

La formation professionnelle n'est aujourd'hui que peu ou pas valorisée au sein de la carrière des enseignants-chercheurs. Ceux-ci sont également fortement engagés sur la recherche, la formation initiale et de facto peu mobilisables pour des projets d'innovation pédagogique, de transfert et de mise en œuvre de parcours en dehors des diplômes nationaux. Dans la lignée de la LPPR, nous souhaitons que *soient examinés les modalités d'intéressement financiers incluant la formation professionnelle et la clarification des services des enseignants-chercheurs*.

De l'organisation juridique des établissements

Les périmètres et statuts des services de formation professionnelle ne sont que brièvement décrits dans le code de l'éducation en référence au décret de 1985. Leurs activités relèvent pour partie des codes du travail et de la consommation : **une évolution du code de l'éducation, voire la rédaction d'un code de la formation professionnelle**, pour mettre en convergence ces trois codes permettrait de doter les activités de formation professionnelle

universitaire de nouveaux outils de développement (principe de spécialité, simplification administrative et comptable, périmètre et compétences de filiales...)

De la gouvernance

Aujourd'hui, la société civile n'est représentée que très marginalement dans nos universités : représentants dans les conseils d'administration, présidence des instituts, etc. Ces quelques mandats ne permettent pas de nourrir le dialogue entre établissements, société civile, acteurs socio-économiques et bénéficiaires. Sur le modèle d'établissements qui ont créé des comités d'orientation stratégique, nous recommandons la *généralisation d'instances consultatives à l'échelle des établissements ou des sites*.

De même, les universités doivent être davantage associées à la gouvernance des instances paritaires de pilotage de la formation professionnelle, de l'échelle européenne à l'échelle territoriale.

Du financement du service public de formation professionnelle universitaire

La mise en œuvre d'une mission de service public de la formation professionnelle universitaire ne peut reposer sur les seuls projets et financements attachés à des appels d'offre ponctuels, qu'ils soient nationaux ou régionaux. Les universités ont besoin de *moyens complémentaires destinés à la mise en œuvre de cette mission*, sous la forme de fonds dédiés et gagés sur les ressources de la formation professionnelle (fonctionnement, investissement, recrutements d'enseignants et administratifs...).

2/ Amplifier la contribution des universités à l'échelle nationale et ultra-marine

La LRU et les politiques de site ont permis d'ancrer chaque établissement dans son territoire où il développe une stratégie de formation et de recherche en lien avec son environnement. Mais la réponse aux grands enjeux sociétaux (transitions numérique, écologique, organisationnelle, de santé ...) nécessite de fédérer les établissements d'enseignement supérieur à l'échelle nationale.

L'ESR souffre d'une forte atomisation ce qui rend son offre peu lisible et peu accessible pour les partenaires socio-économiques qui ne trouvent pas de réponse nationale à leur besoin de développement des compétences dans l'ESR.

Le manque de ressources, les différents freins peuvent être dépassés par une approche nationale dans le cadre de mutualisations (déploiement d'une place de marché nationale de la formation professionnelle universitaire, d'observatoires nationaux, développement des diplômes inter-universitaires...). Cette approche nationale doit intégrer une simplification des voies d'accès et des processus d'inscription, ce qu'aujourd'hui la technologie permet (déploiement d'un dispositif e-vaie dématérialisant et simplifiant cette voie d'accès).

L'enquête de la CPU démontre un capital de confiance de la société pour les universités. Il est nécessaire de rendre accessible ce capital dans un dispositif d'égalité des chances.

Une vision nationale peut favoriser une approche globale avec les partenaires socio-économiques dépassant la notion de silo (recherche, formation, insertion) pour un meilleur impact sociétal.

Les chantiers récents menés pour la formation et l'insertion des jeunes générations (ParcourSup, Trouvermonmaster, garantie jeune) doivent être reproduits ou adaptés pour tous les actifs dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

L'attractivité de la France, dans un espace francophone, passe aussi par une politique de formation professionnelle universitaire, visible et lisible à l'international.

3/ Accompagner les nécessaires Reconversions professionnelles

L'évolution des emplois s'est accélérée depuis les vingt dernières années, ce phénomène va décupler d'ici 2030.

Chaque actif connaîtra cinq métiers en moyenne, ce qui pose la question de l'accompagnement de ces transformations, adaptations ou transitions.

C'est dans ce cadre que l'université entend se positionner comme accompagnateur de ces transformations en sécurisant les reconversions professionnelles dans le cadre de sa mission de service public permettant de garantir :

- la prise en compte de la diversification des parcours
- la réduction des inégalités socio professionnelles
- l'acquisition des compétences en lien avec le monde socioéconomique

L'université est légitime aujourd'hui pour former et adapter les compétences des techniciens et des cadres en formation initiale :

Osons étendre ce savoir-faire éclairé par la recherche, au profit des reconversions professionnelles !

4/ Adapter Mon Compte Formation : plateforme FTLV

Le succès de la plateforme MonCompteFormation et des formations sélectionnées par les actifs pose la question de l'adéquation des certifications avec les besoins des entreprises et des usagers. Il est indispensable que les certifications proposées permettent une véritable montée en compétences.

Les certifications proposées par les universités ont une forte valeur ajoutée mais nécessite une adaptation de l'offre par la création de formats plus courts comme par exemple des micro-blocs ou des micro-certifications, reconnaissables au sein des blocs de compétences et construits en collaboration avec les attentes du monde socio-économique. Cette démarche répond et se rapproche des enjeux européens.

Afin de simplifier le financement de la formation professionnelle pour les actifs, cette plateforme doit devenir le lieu central du financement sur les fonds publics et mutualisés. Des abondements automatiques décidés par les branches pourraient venir compléter le CPF des actifs et favoriser ainsi la sécurisation des parcours ou la transition vers d'autres secteurs d'activités.

5/ Inventer le Congé décennal de formation :

Au-delà de la mobilisation du CPF et de l'adaptation régulière des compétences pour se maintenir en emploi, les actifs sont amenés à gérer des ruptures professionnelles plus radicales soit en raison du contexte économique et professionnel de leur secteur d'activité ou de leur employeur (perte d'emploi, déménagement dans un nouvel environnement

professionnel ou géographique) soit pour concrétiser un projet personnel (désir de reconversion, souhait de rééquilibrer vie familiale et vie professionnelle) .

Pour ce faire, disposer d'un temps long pour se former, via **un congé décennal de formation, congé de droit tous les 10 ans garanti et financé pour tous les actifs**, doit permettre à chacun d'anticiper et de bien vivre ces ruptures, d'accéder à un nouveau niveau de formation et de compétences au-delà de celui acquis en formation initiale. Ce congé est mobilisable au maximum trois fois durant sa vie professionnelle et correspond à dix mois d'indemnisation de la personne pendant la période de formation.

Synthèse en 6 propositions :

- * Porter sur le quinquennat une LPPFPU (Loi Pluriannuelle de Programmation de la Formation Professionnelle Universitaire)
- * Mettre en cohérence le code de l'éducation avec les codes du travail et de la consommation voire créer un code de la formation professionnelle
- * Accompagner la création d'un portail national de commercialisation de la formation professionnelle universitaire
- * Apporter du crédit politique et faire confiance aux universités sur le sujet des Reconversions professionnelles
- * Soutenir l'expérimentation des micro-certifications par les universités et leur articulation avec les autres certifications inscrites au RNCP
- * Créer un droit universel à la formation complémentaire et solvabilisé : le congé décennal de formation