

# Le réseau des GRETA, un opérateur concurrentiel

● Robert Ouaknine

*Derrière ce titre apparemment provocateur, il ne « se cache » qu'un ensemble d'activités régulièrement réalisées au sein de l'Éducation nationale, dans les Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL), sous la responsabilité des chefs d'établissement... Cette réalité méconnue, inscrite dans le Code de l'Éducation, n'a rien d'une nouveauté, comme le montre Raymond Vazier dans son article qui évoque plus d'une trentaine d'années de vie extrêmement active du réseau des GRETA<sup>1</sup> dont il est en grande partie à l'origine, avec ses équipes.*

Dans le présent article, à partir d'une information générale sur la réglementation et sur les dispositifs existants, volontairement simplifiée, je me propose de faire un point sur la Formation Professionnelle Continue (FPC) réalisée dans les EPL de l'éducation nationale (EN), en direction des salariés et des demandeurs d'emploi. Ces activités seront principalement abordées du point de vue d'un prestataire de formation un peu particulier qu'est le réseau des GRETA, dans la mesure où, bien qu'étant service public, elles sont réalisées sur ressources propres, dans le cadre d'un « marché » qui échappe aux règles et aux habitudes que nous connaissons dans notre administration. Dans ce contexte, interviennent plus de 13 000 autres organismes de formation, d'importances très inégales, publics ou privés, associatifs à but non-lucratif ou marchands, avec lesquels l'Éducation nationale est objectivement en concurrence. Sur ce marché, réglementé par des textes de loi principalement regroupés dans le livre IX du Code du Travail, en ce qui concerne les finalités et les modalités de formation à

---

<sup>1</sup> GRETA = GRoupement d'ETAbissements (publics locaux d'enseignement). L'article L423-1 en précise le cadre : « Pour la mise en œuvre de leur mission de formation continue ainsi que de formation et d'insertion professionnelles, les établissements scolaires publics peuvent s'associer en groupement d'établissements, dans des conditions définies par décret, ou constituer, pour une durée déterminée, un groupement d'intérêt public. Des groupements d'intérêt public peuvent également être constitués à cette fin entre l'État et des personnes morales de droit public ou de droit privé. Les dispositions de l'article 21 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France sont applicables aux groupements d'intérêt public mentionnés au présent article. Toutefois, les directeurs de ces groupements d'intérêt public sont nommés par le recteur d'académie ».

mettre en œuvre, offreurs et demandeurs de formation s'informent, négocient, contractualisent et facturent des « prestations de service » qui visent (...pour faire court) à renforcer l'insertion, la qualification et la promotion professionnelle des adultes.

### **ACQUERIR, MAINTENIR ET DEVELOPPER LES COMPETENCES**

Dans la partie réglementaire du Code de l'Éducation (Livre 1<sup>er</sup>, Titre II, Chapitre II, Section 2) la mission de formation continue des adultes est ainsi présentée (article D122-4) : « *Le service public de l'éducation a, conformément à l'article L. 122-5, une mission de formation continue des adultes. Dans ce cadre, il contribue au développement économique, social et culturel, aux niveaux local, régional et national. Il répond aux besoins collectifs du pays, notamment des entreprises, en favorisant l'élévation du niveau de qualification de la population et sa capacité d'adaptation aux mutations économiques et sociales. Il concourt à la satisfaction des besoins individuels en permettant à chacun de développer ses aptitudes et en facilitant la promotion professionnelle et sociale. Il participe, par la formation, à la lutte contre les inégalités et les risques d'exclusion sociale et économique* ». L'article D122-5 précise : « *La mission de formation continue des adultes s'exerce dans le cadre général fixé par le code du travail, notamment son livre IX relatif à la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie* ».

L'appellation Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV), que l'on trouve dans le Livre IX du Code du Travail, est une formulation nettement moins ambitieuse que l'EFTLV (« *Éducation et Formation Tout au Long de la Vie* »<sup>2</sup>) qui fait consensus au sein de l'Union Européenne (résolution du Conseil du 27 juin 2002), suite à la stratégie développée par le Conseil Européen réuni à Lisbonne en mars 2000 sur le thème de « l'économie de la connaissance ».

Depuis la loi de mai 2004<sup>3</sup> sur la FPC destinée aux salariés du privé, chaque entreprise de plus de 10 salariés doit consacrer 1,6% de sa masse salariale brute à des actions de formation professionnelle pour ses personnels : 0,9% peuvent être utilisés pour réaliser le Plan de Formation de l'entreprise, contribuer au Droit Individuel à la formation (DIF) et au financement de Contrats et de Périodes de Professionnalisation ; 0,5% sont reversés à un organisme collecteur (branche ou interprofessionnel) pour financer la professionnalisation, le tutorat, le DIF prioritaire, les frais de fonctionnement des Centres de Formation par

---

<sup>2</sup> EFTLV est une traduction du *Lifelong learning* britannique.

<sup>3</sup> La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social reprend pour l'essentiel l'Accord National Interprofessionnel du 20 09 2003. Son article 1<sup>er</sup> modifie ainsi l'intitulé du livre IX du code du travail : « *De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie* ».

Apprentissage (CFA) ; 0,2% financent les Congés Individuels de Formation (CIF). Derrière ces petits pourcentages, circulent des volumes financiers importants<sup>4</sup>. Pour les salariés, cela se traduit par une participation aux actions engagées par les employeurs (Plan de Formation, Contrats et Périodes de Professionnalisation se déroulent dans le cadre du contrat de travail) mais aussi par l'exercice de droits individuels exercés librement (avec de nombreuses règles, cependant, y compris pour des co-investissements) : congé pour le Bilan de Compétence Professionnelle (le BCP est engagé pour envisager un projet professionnel important : reconversion, promotion, spécialisation...), congé pour Valider ses Acquis de l'Expérience (la VAE permet d'obtenir tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme à partir de compétences acquises par son expérience professionnelle, sociale, familiale...), Congé Individuel de Formation (le CIF permet de bénéficier d'une formation longue, jusqu'à un an voire au-delà, tout en ayant sa rémunération et ses frais de formation pris en charge en totalité ou en grande partie), Droit Individuel à la Formation (le DIF donne droit à chaque salarié à 20 heures de formation par an cumulable sur 6 ans). Pour compléter cette présentation générale, on peut ajouter que, pour les salariés des entreprises de moins de dix salariés, ainsi que ceux des autres secteurs de l'économie et de l'organisation de la nation (entreprises publiques, fonctions publiques d'État, hospitalière et territoriale)<sup>5</sup>, des mesures analogues existent. Enfin, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, divers dispositifs et actions sont mis en place par les régions dans le cadre de leurs prérogatives<sup>6</sup>.

### **DES PRESTATIONS FINANCÉES PAR DES COMMANDITAIRES**

D'un côté, des commanditaires publics (État, régions, collectivités territoriales) pour les demandeurs d'emploi, les jeunes et les publics prioritaires, de l'autre, des entreprises publiques et privées, des administrations, des associations... qui mobilisent des financements importants pour la formation de leurs personnels. Théoriquement, tous les publics ont ainsi accès à la formation<sup>7</sup>. Les contractualisations entre commanditaires et organismes de formation s'effectuent librement, de gré à gré, ou par des appels d'offres organisés dans le cadre de réglementations spécifiques.

Si les droits évoqués ci-dessus (plan de formation, CIF, DIF...) précisent les réglementations et les financements dans lesquels se déroulent les activités de Formation Continue, on peut –là encore en simplifiant à l'extrême– présenter ce

---

<sup>4</sup> Voir encadré n°2 (« La dépense pour la FC en 2005 ») et n°7 (« La FC réalisée par les organismes de formation publics & privés... »).

<sup>5</sup> La FPC pour les fonctionnaires est régie par le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 (JO du 16 octobre 2007).

<sup>6</sup> Voir les encadrés n° 3 (sur les publics) et n°6 (des exemples de prestations).

<sup>7</sup> Voir l'encadré n°4 qui précise les inégalités d'accès à la Formation Professionnelle Continue qui subsistent.

qui est mis en œuvre comme un ensemble de « prestations de services » réalisables par toutes structures disposant des compétences nécessaires. Pour le réseau des GRETA, cela se traduit par la conception, l'organisation et la réalisation d'actions de formation à durées variables (d'une vingtaine d'heures à plus de 1200 heures – une année scolaire à temps plein), fonctionnant en continu ou en discontinu (cas de l'alternance, notamment), sur ou hors du temps de travail, en présentiel et/ou à distance, selon des projets collectifs ou des itinéraires plus ou moins individualisés, à visées certifiantes ou professionnalisantes, dans tous les domaines généraux, technologiques et professionnels... Une grande diversité de modalités au service des formations générales, technologiques ou professionnelles dont sont capables les EPLE dès lors qu'ils disposent des ressources humaines et des plateaux techniques adaptés et disponibles.

Ces différentes actions, de formation mais aussi d'évaluation, d'accompagnement ou de validation destinées aux adultes, constituent un ensemble de « prestations de service » démarchées, négociées et contractualisées auprès de nombreux commanditaires publics et privés dans un secteur marchand et concurrentiel de l'économie (le « marché de la FPC »). Réalisées par différents personnels et structures de l'Éducation nationale, complémentaires aux actions de Formation Initiale, ces prestations font partie intégrante des missions des EPLE. Les mises en œuvre, effectuées dans le cadre d'une grande autonomie et d'un autofinancement quasiment total, requièrent une mobilisation de moyens humains et matériels importants pour laquelle des organisations spécifiques et des compétences professionnelles de haut niveau ont été mises en place.

## **FINANCEMENTS ET AUTOFINANCEMENT DES GRETA**

Conçu dès l'origine, l'autofinancement de ce dispositif de formation pour les adultes résulte d'une volonté affirmée : optimiser ce qui existe déjà en formation initiale (ressources humaines, locaux de formation, plateaux techniques... non utilisés à temps plein) et assumer sur le produit des conventionnements les coûts de fonctionnement supplémentaires engagés ; inscrire structurellement dans l'Éducation nationale et dans les organisations mises en place une grande souplesse de gestion pour faire face à l'imprévisibilité des évolutions (demande fluctuante, orientations et aléas de diverses natures, besoins de l'économie, choix politiques et engagements des commanditaires, concurrence commerciale...). Sur ce point, le demi-siècle passé<sup>8</sup> montre une permanence de la formation des adultes dans les établissements scolaires. Avant la loi de 1971 instituant la Formation Continue, fonctionnaient des cours de « Promotion Sociale », souvent organisés le

---

<sup>8</sup> Voir l'encadré n°1 « Quelques repères et grandes dates pour situer l'histoire de la formation des adultes en France ».

soir, financés sur fonds d'État, ouverts aux adultes salariés désireux d'acquérir ou de développer des compétences générales ou professionnelles.

Les premiers animateurs de formation continue sont nommés en 1972 (les AFC deviendront conseillers en formation continue / CFC en 1975) avec mission de concevoir les structures et les dispositifs nécessaires pour développer la formation des adultes dans le cadre des GRETA réglementairement formalisés en 1973<sup>9</sup>, en même temps que les conseillers techniques auprès des recteurs, les Délégués Académiques à la Formation Continue (DAFCO) qui constituent encore à ce jour les bases de la formation continue à l'Éducation nationale. Pour contribuer à ces créations, sont mis en place les Centres Académiques de Formation Continue (CAFOC) dont le rôle est de former les personnels intervenant en FC (conseillers et formateurs, notamment).

Les principes de fonctionnement de ces activités de formation continue sont relativement simples : un EPLE adhère à un GRETA et participe à ses activités après accord de son conseil d'administration. Chaque GRETA met en place une instance délibérative en créant un conseil inter-établissements (CIE) composé des chefs d'établissements adhérents dont la présidence est confiée à l'un d'entre eux, élu par ses pairs. N'ayant pas d'existence juridique autonome, le CIE détermine en son sein un établissement support (avec son ordonnateur et son agent comptable) qui sera confirmé par arrêté rectoral. Il aura à charge d'effectuer toutes les opérations contractuelles, financières et comptables des établissements du groupement engagés dans des actions de formation continue (recettes, dépenses). Chaque GRETA fonctionne sur ressources propres grâce au produit des conventionnements réalisés avec les commanditaires publics et privés évoqués ci-dessus. Son budget de fonctionnement permet d'en garantir la pérennité tout en assumant les différentes obligations d'une « quasi PME » (frais de fonctionnement, investissements, politique de personnels, analyse des coûts et définition de tarifs des prestations, contribution aux mutualisations académiques<sup>10</sup>...).

---

<sup>9</sup> Instruction fondamentale du 2 février 1973, complétée par la circulaire du 15 juin 1973. Des modalités d'organisation et de fonctionnement des GRETA seront précisées par décret (26 mars 1992) et circulaire (16 mars 1993).

<sup>10</sup> Dans chaque académie est institué un Fonds académique mutualisé (FAM) qui, à partir de cotisations calculées sur le « chiffre d'affaires » des GRETA (3% par an à Créteil), donne les moyens à la Délégation académique pour mettre en œuvre la politique rectorale en attribuant des aides aux GRETA pour contribuer à leur développement commercial, à leurs investissements matériels, à la gestion et à la formation des personnels... Un conseil de gestion, généralement composé des chefs d'établissement responsables de GRETA, de l'ordonnateur et de l'agent comptable de ce fonds, présidé par le recteur et animé par le DAFCO, détermine les engagements financiers induits par la politique académique qui est présentée annuellement dans une instance paritaire consultative : le conseil académique de la formation continue. Récemment, les GRETA ont été amenés à cotiser aux ASSÉDIC pour prévenir les risques en matière d'emploi (non renouvellement de contrats) alors qu'antérieurement le FAM en était chargé (la cotisation était alors majorée de 1% supplémentaire).

## DES PERSONNELS QUALIFIES

Avant de concevoir des « prestations » à réaliser par les équipes de formateurs spécialisés des EPLE, il faut établir les contacts commerciaux avec les commanditaires publics et privés (diffusion d'une offre, prospection systématique, réponse à des appels d'offres...), analyser les situations professionnelles qui questionnent les compétences et sollicitent la formation, à partir des attentes et des besoins exprimés, il faut déterminer des objectifs de formation, puis négocier, contractualiser, budgétiser, organiser, mettre en œuvre, suivre, évaluer ces actions... Au cœur du GRETA, les Conseillers en Formation Continue<sup>11</sup>, nommés à temps plein sur des postes budgétaires pour développer et organiser les activités de FPC, sont recrutés sur profil et formés pendant une année dans les CAFOC. Ce sont les conseillers techniques du Délégué académique ainsi que de l'équipe de direction du GRETA et des Chefs des établissements adhérents. Ils peuvent être enseignants titulaires d'origine ou cadres A de la Fonction Publique, mais aussi contractuels, compte tenu des difficultés à trouver des volontaires venus du secteur public. Un référentiel « Métier de CFC » définit les quatre grandes missions qui leur sont assignées : conseil interne auprès des instances du GRETA et des différents EPLE adhérents ; ingénierie de formation et ingénierie pédagogique pour concevoir et contribuer à construire les réponses formation ; mercatique, action commerciale et relations extérieures (le CFC représente le GRETA dans le démarchage des commanditaires et dans les négociations préalables aux contractualisations) ; conduite des actions et dispositifs mis en place dans les EPLE avec l'appui de personnels de l'établissement réalisateur et de coordonnateurs. L'expérience et les compétences ainsi développées permettent aussi aux CFC de contractualiser avec des entreprises et des organisations des actions de « conseil en formation » au même titre que divers experts présents sur le marché de la formation, et ce, comme le prévoit l'article D122-8 du code de l'Éducation (« *Dans le cadre de cette mission, le service public de l'éducation développe, outre des actions de formation, des activités de conseil et d'ingénierie et des activités de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience* »).

Les activités de formation à réaliser se déclinent en de nombreuses fonctions prises en charge au sein des GRETA, mais aussi en coopération avec d'autres structures spécialisées (centres de bilans, de validation...). Cet ensemble s'organise dans un véritable processus global, menant à la qualification ou contribuant à la professionnalisation des adultes, qui dépasse le seul « face à face pédagogique ». Une énumération suffit pour en identifier les complémentarités mais aussi la complexité : accueil, information et orientation des publics ; bilan de

---

<sup>11</sup> Deux textes régissent les missions des CFC : le décret du 22 mai 1990 et la note de service du 14 juin 1990.

compétences, positionnement pédagogique, reconnaissance et validation des acquis de l'expérience ; formation selon diverses modalités... Multiplicité de modalités qui requiert les compétences et le professionnalisme de nombreux acteurs des EPLE.

Responsable pédagogique, administratif et financier des actions qui se déroulent dans ses locaux, le chef d'établissement –souvent avec son adjoint–intègre et met en œuvre une politique qui entre dans le projet d'établissement débattu et voté en Conseil d'Administration. Dans les lycées technologiques et professionnels, le Chef de Travaux est la cheville ouvrière des mises en œuvre pratiques. Interlocuteur et partenaire privilégié du CFC, il facilite les analyses et contribue aux propositions par sa connaissance des métiers et diplômes préparés ainsi que des ressources humaines et matérielles disponibles. Au-delà de la conformité des mises en œuvre budgétaires, l'agent comptable / gestionnaire contribue à la définition de la faisabilité et à la réalisation des actions de formation en apportant sa technicité sur l'analyse des coûts, l'optimisation des charges et en facilitant la logistique des actions (fonctionnement pédagogique, matière d'œuvre, gestion des locaux accueillant le public, animation des équipes de personnels techniques et de service...). Ces fonctions de direction et de support (pour reprendre les termes des démarches qualité) se complètent de tout ce qui contribue aux formations assurées par les formateurs, acteurs volontaires et rémunérés, et par d'autres personnels qui assurent des tâches de coordination pédagogique et administrative. Sur l'ensemble de ces missions, on peut retrouver des personnels enseignants ou administratifs, des conseillers d'éducation ou des professionnels spécifiquement recrutés par le GRETA sur postes gagés<sup>12</sup>, sur contrats, en heures supplémentaires ou en vacances, selon leur statut.

### **UN INVARIANT SENSIBLE AUX CONJONCTURES**

Depuis toujours, la préoccupation de former des adultes, de contribuer à développer leurs compétences, est une constante dans l'histoire des sociétés. Mais les finalités, pour ne pas dire les ambitions, peuvent considérablement varier. Dans la « Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie » formalisée dans la loi de 2004, « l'éducation Permanente » de 1971, comme « l'éducation et la Formation Tout au Long de la Vie » (EFTLV) promue par le Conseil de l'Europe à Lisbonne (mars 2000) deviennent une lointaine référence au profit du traitement d'urgences légitimes qu'imposent les réalités socioéconomiques du développement durable et de l'emploi.

---

<sup>12</sup> Les charges financières du poste de titulaire sont prises en charge par le GRETA. Si les activités qui permettaient ce financement viennent à diminuer ou à disparaître, le poste gagé (sur des ressources propres) est fermé et le titulaire retrouve un poste en formation initiale ou en formation continue selon les besoins et les possibilités de l'académie.

Le projet d'accord du 11 janvier 2008, qui préfigure les termes d'un futur projet de loi, vise à « Moderniser le marché du travail, développer l'emploi et sécuriser les parcours professionnels ». La Formation Professionnelle devrait également être réformée. Quatre axes retiennent l'attention des parlementaires qui en débattent : « construire et actualiser les compétences tout au long de la vie professionnelle (droit individuel et capital temps formation) ; optimiser les circuits de financement (supprimer l'obligation légale du plan de formation et regrouper certains collecteurs) ; renforcer la logique territoriale du système (mutualisation des financements) ; développer l'accès des Très Petites Entreprises (TPE) et de leurs salariés à la formation (création de services de conseil de proximité) »<sup>13</sup>.

« Flexisécurité », observatoire de branche des métiers et des qualifications, bilan d'étapes professionnel, passeport formation, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, transférabilité / portabilité du DIF... les évolutions envisagées vont se traduire par des modalités concrètes à mettre en œuvre par des opérateurs. Service public au service de tous les publics, réseau national décliné au niveau des régions et des départements, proximité avec les stagiaires... La Formation Continue réalisée par les GRETA comme partie intégrante des missions de l'Éducation nationale ne manque pas d'atouts. Dans ce contexte, la grande richesse de ressources et d'expériences développées par ce réseau, comme les applications qui ont pu en être transposées dans le cadre des lycées des métiers<sup>14</sup> voire les dispositifs d'apprentissage<sup>15</sup>, montre une capacité d'adaptation, d'évolution et de développement sans équivalent. Il en résulte que les rapprochements avec le monde du travail et la professionnalisation des acteurs des GRETA<sup>16</sup> doivent se poursuivre. Ainsi, à l'occasion du plan de résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique, un « CAPES » « Coordination pédagogique et Ingénierie de Formation » avait été créé en 2000 ; pendant 5

---

<sup>13</sup> Comptes-rendus des débats au Sénat consultables sur [www.senat.fr](http://www.senat.fr)

<sup>14</sup> Les troisième et quatrième alinéa de l'article L. 335-1 du code de l'éducation précisent : « Un label de 'lycée des métiers' peut être délivré par l'État aux établissements d'enseignement qui remplissent des critères définis par un cahier des charges national. Ces établissements comportent notamment des formations technologiques et professionnelles dont l'identité est construite autour d'un ensemble cohérent de métiers. Les enseignements y sont dispensés en formation initiale sous statut scolaire, en apprentissage et en formation continue. Ils préparent une gamme étendue de diplômes et titres nationaux allant du certificat d'aptitude professionnelle aux diplômes d'enseignement supérieur. Ces établissements offrent également des services de validation des acquis de l'expérience »... « Les autres caractéristiques de ce cahier des charges, ainsi que la procédure et la durée de délivrance du label de 'lycée des métiers' sont définies par décret. La liste des établissements ayant obtenu le label est régulièrement publiée par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale ». [*L'académie de Créteil compte 39 « Lycées des métiers » (pour 47 labels attribués)*].

<sup>15</sup> À la rentrée de septembre 2007, le CFA de l'académie de Créteil compte 15 Unités de Formation par Apprentissage (UFA) qui proposent une vingtaine de formations différentes dans les domaines du tertiaire, du sanitaire & social, de l'hôtellerie/restauration, de l'industrie. <http://www.ac-creteil.fr/jahia/Jahia/accueil/academie/offre-formation/pid/1302>.

années, près d'un millier de personnels du réseau des GRETA et des MGIEN (mission insertion) ont ainsi pu être titularisés. À l'heure des masters pour les sortants IUFM, peut-être serait-il indispensable d'envisager la reprise de cet investissement (formations, préparation des concours, professionnalisation..). Ce projet pourrait s'inscrire dans les volontés affichées de revaloriser le métier d'enseignant (rapport Darcos, Commission Pochard...). Ce rapprochement et cette professionnalisation mettraient l'Education nationale en mesure de répondre aux besoins comme aux orientations voulues par le législateur et les partenaires sociaux.

Robert Ouaknine, Conseiller en Formation Continue  
École Normale Supérieure de Cachan  
Service Formation Continue & Développement  
(01 47 40 75 06 - 06 86 43 9616 – [ouaknine@fcd.ens-cachan.fr](mailto:ouaknine@fcd.ens-cachan.fr) )

#### Liste des encadrés

1. Quelques repères pour situer l'histoire de la formation des adultes en France
- 2- La dépense pour la formation professionnelle en 2005
- 3- Les principaux publics
- 4- L'accès à la formation professionnelle
- 5- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- 6- Des exemples de prestations destinées aux demandeurs d'emploi
- 7- La formation continue réalisée par les organismes publics & privés de formation (2005 / 2006)
- 8- Travaux réalisés par le réseau des GRETA de l'académie de Créteil et publiés par le CRDP

## 1. Quelques repères pour situer l'histoire de la formation des adultes en France

- 1792 : dans son rapport sur l'organisation générale de l'instruction publique à l'Assemblée nationale, Condorcet définit les principes d'un accès permanent aux savoirs pour tous les citoyens.
- 1794 : fondation du Conservatoire National des Arts & Métiers (CNAM) [Convention, abbé Grégoire]
- 1833 & 1865 : circulaires organisant les cours pour adultes (rattrapage, formation de base...).
- 1919 : la loi Astier définit l'enseignement professionnel et l'apprentissage.
- 1945 : création de centres de formation professionnelle accélérée pour adultes qui deviendront à partir de 1964 l'Association nationale pour la Formation des Adultes (AFPA).
- 1959 (loi du 13 juillet, dite « Loi Debré » sur la Promotion sociale) : formation professionnelle financée par l'État à destination des travailleurs pour favoriser les promotions individuelles.
- 1966 (loi du 3 décembre) : définition du cadre institutionnel de la Formation Professionnelle.
- 1971 (loi du 16 juillet, Delors) : suite aux accords de Grenelle (1968) et après l'accord national Interprofessionnel du 9 juillet 1970, définition de l'édifice contractuel, légal et réglementaire de la Formation Professionnelle Continue (FPC) dans le cadre de l'Éducation permanente.
- 1977, 1982 & 1984 : diverses lois pour organiser la formation des jeunes (16/25 ans).
- 1983 : la loi du 7 juillet transfère aux régions la Formation Professionnelle Continue. L'état conserve des compétences d'attribution (publics prioritaires, notamment).
- de 1984 à 1989 : diverses lois et dispositifs qui précisent les droits des salariés et des demandeurs d'emploi (Congé Individuel de Formation, Allocation Formation Reclassement, Crédit Formation Individualisé –CFI– pour les jeunes...).
- 1991 (loi du 31 décembre) : création du Bilan de Compétences Professionnel (droits & congé).
- 1992 (20 juillet) : loi relative à la Validation des Acquis Professionnels (VAP) élargie et enrichie en 2002 dans le cadre de la loi de modernisation sociale (17 janvier) par la création de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) [droits et congés]. Cette seconde loi précise également la collecte des fonds pour la FPC, crée le Répertoire national des Certifications professionnelles (RNCP). Programme de préparation active à la qualification et à l'emploi (PAQUE).
- 1993 (20 décembre) : loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation (jeunes, Capital Temps Formation...).

- 1995 : réforme des organismes paritaires de collecte et de mutualisation des fonds de la FPC.
  - 1998 : programme « Trajet d'Accès à l'Emploi » (TRACE) pour les jeunes en difficulté.
  - 2000 (mars) : l'Union Européenne doit devenir « économie de la connaissance » (Stratégie de Lisbonne de l'UE).
  - 2002 (27 juin) : résolution du Conseil de l'UE sur « l'Education & la Formation Tout au Long de la Vie » (EFTLV).
  - 2003 (20 septembre) : Accord national Interprofessionnel pour la formation des salariés d'entreprises.
  - 2004 (4 mai) : loi sur la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV).
- Synthèse établie à partir de l'article de M. Jean Pigeassou, IGEN, DAETFC de l'académie de Créteil de 1985 à 2000,  
in *Le système éducatif en France*, notice de la Documentation Française sous la direction de M. Bernard Toulemonde (2003).

## 2- La dépense pour la formation professionnelle en 2005

En 2005, 25,9 milliards d'euros ont été consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, soit 3,5 % de plus qu'en 2004. Après une forte baisse entre 1999 et 2002, l'effort de formation de la nation reste stable à 1,5 % du Produit Intérieur Brut. La rémunération des stagiaires représente 40 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. 59 % de la dépense est constituée de dépenses de fonctionnement et 1 % est consacré à l'investissement.

Les principaux financeurs

L'État - Les dépenses finales de l'État pour la formation professionnelle (hors formation des agents publics) représentent 4,4 milliards euros en 2005 soit 3% de moins qu'en 2004.

Les conseils régionaux ont affecté en 2006 près de 4 milliards d'euros à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'accueil, information et orientation, contre 3,2 milliards en 2005. (...) 83 % de ces dépenses sont tournées vers les personnes sans emploi.

Les entreprises - En 2006, les entreprises, toutes tailles confondues, ont dépensé (hors apprentissage) 8,6 milliards pour la formation professionnelle continue de leurs salariés. Les entreprises de 10 salariés et plus dépensent 8,3 milliards soit un taux de participation de 2,94 % de la masse salariale, relativement stable par rapport à 2005 (alors que l'obligation légale est de 1,6%). Ces dépenses se composent de dépenses internes (12 %), d'achat de formation (17 %), de

rémunérations des personnes en formation (27 %) et de versements à des organismes mutualisateurs (41 %).

Source : Projet de loi de finances pour 2008 : annexe Formation professionnelle

<http://www.performance-publique.gouv.fr/farandole/2008/pap/pdf/jaune2008formationprof.pdf>

### **3- Les principaux publics**

Les jeunes en insertion professionnelle. Le réseau des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (ML/PAIO) compte 488 structures, dont 389 ML et 89 PAIO, réparties sur l'ensemble du territoire. En 2006, 477 000 jeunes ont été accueillis pour la première fois et plus de 1 200 000 ont été en contact avec le réseau (...). En 2006, 224 000 jeunes de moins de 26 ans ont bénéficié d'une formation financée par les Conseils régionaux.

Les salariés. L'année 2006 est la première année complète de mise en œuvre des dispositifs issus de la réforme de la formation professionnelle. Le droit individuel à la formation (DIF) : environ 4 % des salariés des entreprises de plus de 10 salariés ont mobilisé leur DIF, soit près de 10 % des salariés partis en formation en 2006. 14 % des entreprises ont vu un ou plusieurs de leurs salariés utiliser son DIF. La période de professionnalisation : près de 400 000 stagiaires ont bénéficié d'une période de professionnalisation. La durée moyenne de ces périodes est de 70 heures. Le plan de formation : environ 40 % des salariés (dont 38% de femmes) participent à une action de formation dans le cadre du plan de formation dont la durée moyenne est d'environ 30 heures. La formation hors temps de travail : 0,4 % des salariés des entreprises de plus de 10 salariés ont perçu une allocation de formation. Le congé individuel de formation : 35 600 congés de salariés en CDI (+ 10%) et 7 600 de salariés en CDD ont été pris en 2006. Ce sont des formations de longue durée (880 heures).

Les agents publics. Fonction publique d'État : 2,7 millions départs en formation continue (un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations), 9,1 jours de formation en moyenne. Fonction publique territoriale : 362 700 départs en formation (5 jours de formation en moyenne) ; Fonction publique hospitalière : 693 000 départs en formation (< 5 jours de formation en moyenne).

Les demandeurs d'emploi. En 2005, 637 000 chômeurs sont entrés dans une formation dont le financement a été assuré, pour le fonctionnement et pour la rémunération, par l'État, le conseil régional ou l'UNEDIC.

Les publics spécifiques. Les détenus : les actions mises en œuvre ont concerné environ 10 700 stagiaires, dont 10% de femmes. Environ 30% des stagiaires ont moins de 25 ans, 5% ont plus de 49 ans. Les personnes handicapées : l'État, a pris en charge 11 000 formations dans le cadre des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), 9 500 personnes à l'AFPA et 2 000 hors CRP et hors

AFPA. Les Conseils régionaux ont pris en charge 8 500 stagiaires et 2 300 formations dans le cadre des CRP dits régionalisés. L'AGEFIPH, au titre de la convention AFPA – AGEFIPH a financé la formation de 1 600 stagiaires.

Source : Projet de loi de finances pour 2008 : annexe Formation professionnelle

#### **4- L'accès à la formation professionnelle**

La moitié des cadres supérieurs bénéficie de formation professionnelle contre un ouvrier sur trois. Plus de la moitié des techniciens et agents de maîtrise et presque autant des ingénieurs et des cadres supérieurs ont eu accès à la formation professionnelle en 2004, contre à peine un ouvrier et un employé sur trois. Ce qui signifie qu'au fil de leur vie active, au lieu de se rapprocher, les catégories sociales, en matière de qualification, s'éloignent. Le taux d'accès à la formation continue est croissant avec le niveau de diplôme : seuls 13 % de ceux qui n'avaient aucun diplôme ou au mieux le certificat d'étude primaire (30 % de la population étudiée) ont eu accès à la formation en 2000, contre 51 % des bac + 3 (9,6 % de la population étudiée). Ce à quoi il faudrait ajouter les différences entre les types de formations suivies : l'« accès » à la formation ne renseigne pas sur les modalités et la longueur des enseignements.

Source : Observatoire des inégalités <http://www.inegalites.fr>

#### **5- La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

En 2006, 84 400 personnes se sont adressées aux structures d'accueil spécialisé, dorénavant gérées par les conseils régionaux. 61% des personnes reçues sont des femmes, 50% sont des salariés et la tranche d'âge 30-44 ans est la plus représentée (60%).

La certification recherchée relève dans 80 % des cas des niveaux IV et III. Environ 26 000 candidats ont obtenu une certification par la voie de la VAE, soit 16% de plus qu'en 2005. Le nombre de candidats certifiés avait progressé de plus de 65% entre 2003 et 2004, et de 28% entre 2004 et 2005. Au total, 67 000 candidats ont obtenu une certification par la voie de la VAE depuis la promulgation de la loi (2002).

Source : Projet de loi de finances pour 2008 : annexe Formation professionnelle

#### **6- Des exemples de prestations destinées aux demandeurs d'emploi**

- Les programmes de formation de la région Île-de-France en direction des jeunes et des publics demandeurs d'emploi : accueil, information, orientation, accès aux savoirs de base et mesures d'insertion, pré-qualification (préparation à l'apprentissage ou à la qualification), qualification, accompagnement vers l'emploi, validation des acquis de l'expérience...

Source : Région IDF, programmes « jeunes & DE », 2007.

- Les prestations proposées par les ANPE d'Île-de-France pour contribuer au retour à l'emploi et à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi : « Atelier d'aide à la recherche d'emploi », « Bilan de compétences approfondi », « Cible emploi » (accompagnement du parcours de recherche d'emploi), « Évaluation des compétences et des capacités professionnelles », « Évaluation

préalable à la création ou à la reprise d'entreprise », « Évaluation par simulation préalable au recrutement », « Stratégie de recherche d'emploi »...  
Source : DR IDF ANPE, « appel d'offres 2008 ».

**7- La formation continue** réalisée par les organismes publics & privés de formation (2005 / 2006)

Indicateurs Formation Continue (FC)	Niveau national 2005 13 500 organismes de formation dont 64% déclarent moins de 150 000 de CA	Réseau national des GRETA (2) (1300 CFC)	Réseau des 16 entités FC de l'académie de Créteil (2006) (3)	L'académie de Créteil en FC (3) : - DAFCO, CAFOC, 14 Greta, CIBC, ENS - 9 structures certifiées ISO 9001 (AFAQ) - 176 EPLE adhérents GRETA - Personnels permanents : 285 formateurs ; 259 administratifs ; 73 conseillers en formation continue - Validation des acquis (4 centres) : 6300 personnes informées ; 2064 candidats ; 1325 diplômés.
Heures-stagiaires (h-stg) réalisées Calcul sur une base de 76 h/formation en moyenne	660 millions h-stg (1)	58 millions h-stg	5,1 millions h-stg	
Effectifs de personnes formées	8,7 millions (1)	446 080 stagiaires	35 000 stagiaires	
Volumes financiers en (chiffre d'affaires)	5,4 milliards (1)	400 millions	33,9 millions (dont 44% de fonds privés)	

Sources : (1) DARES, « Premières synthèses », nov. 2007- N°48.1 - (2) Note d'info. MENESR 07.17 05 07 - (3) « à l'écoute » DAFCO de Créteil N°82 dec. 2007

**8- Ressources & documentation**

Travaux réalisés par le réseau des GRETA de l'académie de Créteil et publiés par le CRDP :

- « Formation des adultes et individualisation. Ingénierie, travail pédagogique et expérimentations ». Équipe du réseau des GRETA, DAFCO & CRDP de Créteil, 2005.
- « L'individualisation : enjeux et pratiques ». « Cahiers Innover & Réussir », CRDP Créteil, n° 10, juin 2005.

- « Gestion des ressources humaines & formation des adultes ». « Cahiers Innover & Réussir », CRDP Créteil, n°4, mai 2002.
- « Pratiques de consultants. Articles et études de cas ». Équipe conseil de l'académie de Créteil, CRDP Créteil, 1997, 202 p.

Le Service Communication de la DAFCO de Créteil publie 4 fois par an une revue d'information, *A l'écoute*, qui fait état de l'activité et des réalisations du réseau des GRETA. Le numéro 82 (décembre 2007) est plus particulièrement consacré au partenariat entre les GRETA et les universités ; le numéro 83 traite des réalisations effectuées avec les entreprises (étude, conseil, ingénierie, formation...).

Quelques sites utiles :

- Rectorat de Créteil : <http://www.ac-creteil.fr> voir dans les pages « Offre de formation » : « La formation continue & les GRETA » et « La VAE ». Le site académique de la Formation Continue : <http://www.forpro-creteil.org>
- Le site du ministère de l'Éducation nationale : <http://eduscol.education.fr> (voir les pages qui présentent le réseau des GRETA).
- Centres nationaux de ressources (EN) : <http://www.educnet.education.fr/cnr> (qualité, ingénierie de formation, pédagogie des adultes...).
- Information juridique, sociale et pédagogique de la formation des adultes : <http://www.centre-inffo.fr>
- Offre de formation en Île-de-France : <http://www.carif-idf.org>
- Revue *Éducation Permanente* (créée en 1969, actuellement dirigée par Guy Jobert, CNAM) : <http://www.education-permanente.com.fr>
- Revue *Savoirs* (fondée par Jacky Beillerot, actuellement dirigée par Philippe Carré, Paris X) : <http://netx.u-paris10.fr/savoirs>

Le Centre de Ressources Académique animé par Martine Amélineau, documentaliste spécialisée Formation des Adultes, est situé au CAFOC de Créteil (12 rue Georges Enesco 94000 Créteil 01 57 02 66 90 [car.cafoc@forpro-creteil.org](mailto:car.cafoc@forpro-creteil.org) )