

## Introduction générale

La formation professionnelle atteint un stade de maturité et de nouveaux équilibres s'opèrent. Comme le souligne Philippe Carré<sup>1</sup>, *Il nous faut inverser nos priorités. L'enseignement doit céder le pas à l'apprentissage, le formateur à l'apprenant.* Les chemins de la professionnalisation passent désormais par une individualisation et une reconnaissance des parcours.

### L'évolution des métiers de la formation

Les nouvelles missions des acteurs de la formation se dessinent sur un arrière-plan de profondes mutations sociales et technologiques.

Au sein de cette famille professionnelle, apparaissent des appellations multiples et changeantes comme consultant-formateur, ingénieur de formation, facilitateur, chargé d'emploi-formation, etc...

Le développement de la formation ouverte et à distance et de la e-formation amène les professionnels à revoir leurs pratiques. De nouvelles fonctions à la fois techniques, pédagogiques, de gestion et d'action commerciale émergent. De nouveaux métiers s'inscrivent dans le paysage, tels le concepteur pédagogique, l'ergonome d'applications éducatives, le cyber tuteur. L'inventaire est loin d'être exhaustif. La nécessité de dialoguer avec de nombreux interlocuteurs suscite un changement culturel profond pour ceux qui étaient habitués à une entière liberté dans l'exercice de leur métier.

En outre, la formation reste une réponse sociale à des situations de précarité de l'emploi, et son rôle s'étend, intégrant l'orientation, le bilan, l'accompagnement, l'évaluation et l'insertion.

Elle entre dans la logique et les contraintes d'une véritable économie de services. Cette transformation entraîne une culture marquée par les notions de compétitivité, de productivité, de relation client-fournisseur. Cette exigence recouvre des aspects qualitatifs (écoute du client, prestations « sur mesure ») et normatifs (labellisation, certification). Elle suscite de nouvelles contraintes pour les organismes de formation : généralisation des cahiers des charges, réponse à des appels d'offres, respect du code des marchés publics, rigueur de l'évaluation, etc...

### Un nouveau contexte institutionnel

- **La VAE, une dynamique dans les métiers de la formation**

La mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) issue de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 est une révolution culturelle en France. Elle permet à toute personne justifiant de trois années d'expérience professionnelle, d'obtenir en tout ou partie une certification (diplôme, titre...) sans passer forcément par la formation.

---

<sup>1</sup> Philippe Carré, Université Paris X – Nanterre,

Conférence « *L'apprenance : vers une nouvelle culture de la formation ?* », Université d'hiver en Arles, Centre INFFO, janvier 2006

La VAE induit de nouvelles pratiques en développant les fonctions d'orientation, d'accompagnement et de validation.

- **La réforme LMD : une architecture des études fondée principalement sur les trois grades de Licence, Master et Doctorat.**

En ce qui concerne les formations universitaires, la déclaration commune des ministres européens de l'Education, à Prague, en 2001, réaffirme la volonté de continuer les efforts sur les six points principaux de la déclaration de Bologne.<sup>2</sup>

La réforme LMD donne davantage de visibilité dans la présentation des métiers de la formation. Elle propose une diversification des parcours possibles, permet de consolider des partenariats antérieurs avec des branches professionnelles et offre des cursus diplômants spécifiques aux formateurs, correspondant à leurs besoins. Cette ouverture de l'enseignement supérieur au monde professionnel favorise l'accès à l'université des formateurs ayant, avant tout, une expérience pratique. On peut toutefois se poser la question de l'impact du découpage licence / master dans les cursus des métiers de la formation. La licence deviendra-t-elle le diplôme minimum exigé pour être formateur ? L'obtention du master reste un atout pour devenir responsable de formation, coordinateur pédagogique, ingénieur de formation ou autre. La mise en place du LMD et la rénovation des diplômes universitaires dans le cadre de leur inscription au Répertoire national des Certifications professionnelles (RNCP) permettent une meilleure visibilité des nouveaux métiers de la formation, comme l'insertion, l'accompagnement ou l'intervention sociale.

- **L'ANI du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 : un nouvel élan pour la formation des salariés**

Après plus de 30 ans d'application de la loi de 1971 sur la formation professionnelle, un nouvel accord national interprofessionnel est signé le 20 septembre 2003 par les partenaires sociaux qui veulent créer « les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir ».

S'appuyant sur cet accord, la loi du 4 mai 2004 définit pour les prochaines décennies le nouveau cadre de la formation des salariés. Elle s'inscrit dans la continuité de celle de 1971, en faisant de la formation un levier de modernisation des entreprises, et innove en favorisant l'individualisation des parcours professionnels. C'est une nouvelle étape déterminante que le dispositif français de formation professionnelle a franchie.

Ces changements entraînent une transformation progressive des organismes de formation privés et publics, dont le rôle s'élargit vers le conseil, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience et la conception de parcours sur mesure.

---

<sup>2</sup> Adoption d'un système de reconnaissance rendant les diplômes universitaires plus transparents et lisibles ; mise en place de cursus universitaires fondés notamment sur un premier cycle de trois ans ; introduction d'un système de crédits ; promotion de la mobilité des étudiants, des chercheurs ainsi que du personnel administratif ; développement d'instruments communs permettant d'évaluer la qualité des enseignements ; accroissement de la dimension européenne du contenu des cursus universitaires.  
Cf. [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) sur Licence, Master, Doctorat.

Le métier de responsable de formation évolue également, car il participe désormais à la dynamique de l'entreprise, en répondant aux besoins de l'organisation et des salariés. En effet, depuis 2004, les salariés ont accès à la formation, non seulement dans le cadre du plan de formation ou des congés individuels (de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience), mais également dans celui du nouveau droit individuel à la formation (Dif). Les contrats et périodes de professionnalisation visent à prendre en compte les besoins futurs des entreprises en fonction de l'évolution démographique et économique. Si le public jeune reste prioritaire, les mesures de professionnalisation s'adressent également aux salariés et demandeurs d'emploi. L'ensemble de ces publics pourra ainsi accéder plus facilement à des formations qualifiantes.

Par ailleurs, la loi laisse une marge de manœuvre importante aux branches professionnelles qui, par leurs choix stratégiques, ont une plus grande latitude pour conduire une politique de formation adaptée aux besoins des entreprises et des salariés.

En 2005, le Plan de cohésion sociale développe, de son côté, un volet important sur l'apprentissage. L'Etat entend en faire une « voie d'excellence », en atteignant 500 000 contrats d'apprentissage en 2009, contre 360 000 environ en 2005. Pour cela, des campagnes de communication sont lancées en direction des jeunes et des chefs d'entreprises qui bénéficieront de mesures fiscales. Des dérogations permettent désormais une entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans. Un nouveau dispositif d'apprentissage junior, pour les élèves atteignant l'âge de 14 ans, est créé par la loi pour l'égalité des chances promulguée en avril 2006. Les fonctions de maître d'apprentissage et de tuteur se trouvent de ce fait valorisées.

- **La dernière étape de la décentralisation : accroissement de la responsabilité des régions**

La loi relative aux libertés locales<sup>3</sup> renforce le transfert des compétences aux Régions en matière de formation professionnelle. Désormais, « la Région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle », non seulement des jeunes (lois de 1983 et 1994), mais aussi des adultes. Avec cet élargissement des compétences régionales, l'instrument de programmation des Régions -le Plan régional de Développement des Formations professionnelles (PRDFP)- se trouve en charge des publics adultes. Il s'étend à l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

Par ailleurs, la Région est compétente pour organiser sur son territoire le réseau des centres d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience, assurer l'assistance aux candidats à la VAE, gérer et financer les formations sanitaires et sociales, ainsi que les formations artistiques. Enfin, au plus tard le 31 décembre 2008, elle sera responsable de l'organisation et du financement des stages de l'Association nationale pour la Formation professionnelle des Adultes (AFPA) en direction des adultes sans emploi.

---

<sup>3</sup> Loi du 13 août 2004

## La démarche qualité, élément de différenciation capital

Plus qu'un argument commercial, la qualité est aujourd'hui devenue quasi indispensable pour répondre à certains appels d'offre, dans un contexte fortement concurrentiel. Du point de vue des acteurs de la formation, elle induit une plus grande professionnalisation. Ces démarches se traduisent par des cahiers des charges, des chartes de qualité, des labels, des normes et des certifications<sup>4</sup>.

## L'Europe de la formation

Le communiqué de Maastricht du 14 décembre 2004 demande expressément : d'une part de donner la priorité à l'examen des besoins spécifiques de formation des formateurs, à l'analyse de l'évolution de leur métier, et d'autre part, les encourage dans leur rôle d'innovateurs et facilitateurs.

L'Union européenne s'est fixé plusieurs chantiers majeurs :

- Promouvoir l'image et l'attractivité des métiers de la formation ;
- Atteindre un haut niveau de qualité et d'innovation dans les systèmes européens de formation professionnelle ;
- Développer le système européen de transfert de « crédits » pour la formation professionnelle (European Credit Transfer System for Vocational Education and Training) qui réduira les obstacles à la libre circulation des personnes, des compétences et des entreprises ;
- Faciliter la création d'un cadre européen des qualifications, destiné à instaurer la confiance et à garantir la transparence entre les pays et les secteurs de la formation. Ce cadre propose une classification des qualifications, s'apparentant à une nomenclature par niveaux, pour permettre une meilleure reconnaissance des qualifications des personnes et donner l'impulsion d'un changement.

## La lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Les institutions européennes sont également à l'initiative de la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (Halde)<sup>5</sup>, autorité administrative indépendante, créée par la loi du 30 décembre 2004. Elle a pour mission de lutter contre les discriminations, d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques dans tous les secteurs, y compris celui de la formation professionnelle.

Toute organisation doit respecter la loi française et les directives européennes en matière de lutte contre les discriminations. Dans les organismes de formation ou les entreprises, ces

---

<sup>4</sup> Cf. chapitre 7 : *Les outils de la qualité en formation.*

<sup>5</sup> Cf. [www.halde.fr](http://www.halde.fr)

discriminations peuvent se rencontrer lors du recrutement du personnel pédagogique et administratif, mais aussi au niveau des rémunérations, de l'évolution de carrière ou de l'accès à la formation.

La formation peut être aussi l'occasion de discriminations autant en entreprise, où la vigilance doit porter sur les critères d'attribution des formations, que dans les organismes où certains contenus ne tiennent pas compte de la diversité culturelle des publics. Ces contenus trahissent souvent une centration ethnique en faveur de la culture dominante, expliquant parfois l'échec d'apprenants d'origine étrangère.

En Europe, le Portugal est un exemple d'avant-garde en termes de lutte contre les discriminations. Pour exercer le métier de formateur, il faut avoir été préalablement formé à l'égalité hommes-femmes. Une telle initiative pourrait inspirer tout autre pays européen en faveur d'une labellisation des formateurs. Ce label pourrait concerner l'ensemble des acteurs de la formation et leur permettrait d'augmenter leur vigilance.

## Les professionnels de la formation : une clé pour l'avenir

Dès 1995, la Communauté européenne, dans son Livre blanc<sup>6</sup>, avait identifié un des enjeux du XXI siècle : « *Il faudra savoir passer à une société qui investit dans l'intelligence. Investir dans l'immatériel et la ressource humaine augmentera la compétitivité, développera l'emploi, permettra de préserver les acquis sociaux.* »

En 2006, on parle de « révolution cognitive » et même de « capitalisme cognitif », caractéristiques d'une économie de services dans laquelle la formation professionnelle occupe une place prépondérante. Les professionnels de la formation reviennent en force sur le devant de la scène. Pour soutenir la concurrence dans la société mondiale de la connaissance, l'Europe doit investir dans son capital le plus précieux, le capital humain.

---

<sup>6</sup> Livre blanc sur l'éducation et la formation - *Enseigner et apprendre - Vers la société cognitive*, Commission européenne, Office des publications officielles des communautés européennes, 1995, page 2.



**Guide des métiers de la formation DUNOD, Centre Inffo 2006 : extrait**  
***Collection « formation pro »***

---