

Colloque FCU à Metz : les leviers pour passer à 1 Md€ de chiffre d'affaires en 2020

Paris - Publié le jeudi 23 juin 2016 à 14 h 40 - Actualité n° 71883

Imprimé par Anne Aubert [pour son seul usage](#) (ab. n° 17872)

« Passer à 1 Md€ [de chiffre d'affaires issu de la formation continue universitaire] en 2020 est une ambition importante car cela représente collectivement 25 % de croissance annuelle. Si on veut atteindre cet objectif, il faut aller là où ne nous sommes pas, en réponse aux attentes des acteurs économiques. Cela implique une transformation profonde de nos services, mais aussi d'aller vers une offre de parcours individualisés, adaptés aux contraintes des individus et à leur parcours et expérience. Pour cela, il faut élaborer de nouveaux formats pédagogiques, plus modulaires », déclare [Alain Gonzalez](#), directeur du service FCU d'UPMC et président de la CDSFUC, à l'occasion du 43^e colloque FCU à l'université de Lorraine sur le campus de Metz, qui se déroule du 22 au 24/06/2016. Ce colloque a pour thème « Universités et entreprises : les apports de la FCU ».

L'objectif de passer à 1Md€ est « atteignable » selon [Simone Bonnafous](#), directrice de la Dgesip, mais exige des services de FCU d'évoluer, notamment au niveau de la communication. « Je trouve dommage qu'on ne sache pas mieux vendre ce qu'on sait faire. Cela vient aussi du fait que lorsqu'on parle de FC, c'est souvent sur un plan technique. Or derrière, il y a de l'humain, ce sont souvent des histoires personnelles de trajectoires, de rencontres, d'évolution de parcours. Apprenez à raconter ces histoires ! », déclare-t-elle.

« Nous devons prendre nos responsabilités car il existe une attente », exprime [Pierre Mutzenhardt](#), président de l'Université de Lorraine, et co-organisateur du colloque. Pour lui, « cela passe par le fait de développer une forme d'agilité, de trouver de nouvelles modalités dans nos relations avec les entreprises, ou encore de rénover nos maquettes pour mixer les publics, autour de nouvelles modalités pédagogiques. Nous savons le faire, nous devons juste trouver comment accélérer les choses, les repositionner, conscients que nous allons parfois plus lentement ou faisons face à des résistances au changement. Voilà pourquoi il faut partager ces idées avec l'ensemble de la communauté universitaire pour qu'elle en soit le moteur ».

Les freins au développement de la FCU

L'université est « un acteur important de la formation continue, mais souffre d'un déficit de reconnaissance auprès des professionnels », selon Denis Hassler, vice-président du Coparef Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Il identifie deux facteurs :

- « le manque d'identification de l'université ;
 - un frein culturel pour se former notamment quand il s'agit d'obtenir un diplôme. Tout le monde ne garde pas un excellent souvenir de sa formation initiale, et donc reprendre le chemin d'une formation peut faire peur, encore plus s'il s'agit de l'université ».

La question des moyens des universités représente un obstacle majeur déclare Hélène Pouzet, enseignant-chercheur en neurobiologie à l'UPMC et impliquée dans le développement de la formation continue :

- « Ce sont les moyens financiers et humains qui manquent. Nous sommes déjà en sous-effectifs donc développer la FTLV va demander certes de s'organiser différemment mais aussi des moyens supplémentaires. Le rapport Germinet pointait qu'il faudrait 7 000 ETP. On ne peut pas évacuer la question ».

L'autre frein évoqué est celui de l'investissement des enseignants-chercheurs, comme l'explique Simone Bonnafous :

- « La mission d'enseignement notamment à des publics de plus en plus diversifiés, demande beaucoup de temps, du fait notamment des relations avec les entreprises, et cela n'est pas toujours bien valorisé. Ce qui explique des retards de carrière scandaleux pour les enseignants-chercheurs qui se consacrent à la formation, initiale et continue.
- Le problème est qu'on se heurte à la difficulté de faire admettre que la façon d'exercer son métier ne peut pas être la même tout au long d'une carrière de 40 ans ».

Les chantiers à mettre en œuvre

Les intervenants proposent plusieurs pistes pour permettre à la FCU de se développer. Pour Alain Gonzalez, « il existe deux chantiers à engager rapidement :

- la recherche sur la FCU, à l'image de ce qu'on fait déjà en science et médecine.
 - les alumni, car ils font le lien entre leur ancien établissement et leur vie professionnelle, où eux-mêmes ou leurs collaborateurs rencontrent des défis dans leur carrière ».

Steven Thénault, directeur préfigurateur de la formation et de l'apprentissage à la région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine, identifie quatre enjeux majeurs :

- Transversalité : « la formation doit s'envisager de façon globale, en partant des besoins des secteurs professionnels, pour voir ce qu'il est pertinent de développer ou pas dans une voie : diplôme de formation initiale, contrat de qualification, modules qualifiants, etc. Alors qu'on a tendance à faire l'inverse et partir de modèles déjà établis ».
- Service intégré : « la transversalité implique une réponse structurelle, pour répondre le mieux possible à la demande du client (jeune ou adulte) et à son projet. Dans certains cas, ce sera un diplôme, dans l'autre une VAE, ou un module qualifiant, voire un peu de chaque. Les organismes qui vont rester et se développer sont ceux qui auront pu mettre en place cette approche ».
- Mutualisation : « dans un contexte de crédits rares, la réussite collective tiendra à la capacité des acteurs à travailler ensemble, et notamment mettre en commun des moyens techniques et humains, ou à mieux coopérer par exemple avec les réseaux consulaires, AFPA, etc ».
- Identification : « pour qu'un marché fonctionne, il faut que la commande soit clairement identifiée et exprimée. Les pouvoirs publics ont aussi un rôle à jouer afin de mettre en place les conditions de dialogue adéquats, par exemple autour des contrats d'objectifs tripartites avec les branches professionnelles, à l'échelle des grandes régions ».

Pour lui, il est important que l'université « soit fière de ce qu'elle fait, de la qualité des diplômes qui valent bien d'autres types de formation. Elle a sa place, c'est essentiel qu'elle développe cette offre de service et qu'elle le fasse connaître. »

Le nouveau périmètre des régions et du paysage d'ESR peut être une chance pour la FCU, selon Simone Bonnafous.

- « L'université propose des formations de qualité, notamment parce qu'il existe un lien constitutif avec la recherche permettant l'actualisation des connaissances. Mais il n'est pas possible que chacune réponde à l'ensemble des besoins et attentes d'un territoire. Il faut répartir les rôles, en fonction des points forts des uns et des autres, ce qui peut se faire dans le cadre des Comue et des grandes régions ».

Concernant la VAE, Simone Bonnafous estime qu'il faut aller vers une simplification, « car il n'est pas normal que ce qui constitue un vrai point fort du système français en reconnaissant les compétences acquises de différentes manières, diminue chaque année. Or on ne progressera pas sur la formation continue si on progresse pas sur la VAE ».

Développer la FCU, un enjeu au long cours

Pour Simone Bonnafous, le développement de la FCU représente moins un enjeu financier que le moyen de transformer durablement la conception de la formation :

« Si l'on compare les 500 M€ d'augmentation de CA [pour atteindre 1 Md€ au niveau national] aux 12 Md€ de dotation que reçoivent les universités chaque année, on voit bien que cet aspect budgétaire n'est pas une priorité. L'enjeu porte plutôt sur la formation tout au long de la vie, et comment elle permet de décroquer formation initiale et formation continue ».

« En France, il existe un primat du diplôme initial pour la réussite professionnelle. On ne donne pas assez de place aux expériences de vie, comme les jobs, les engagements. Parler de FTLV permet de rompre avec cette opposition entre la formation initiale qui serait un privilège, et la formation continue qui serait la seconde chance. Elle repose sur l'idée que l'on n'est pas obligé de tout miser sur le début de la formation, que l'on peut modulariser l'obtention des diplômes, aller vers un système de capitalisation d'ECTS, de compétences. Cela va de paire avec les dispositifs de passerelles, de césure, tout ce qui peut contribuer à assouplir la FI ».

Des chantiers déjà en cours

Dans la perspective de développer la FCU, certaines évolutions sont déjà en cours, récapitule Simone Bonnafous :

- Blocs de compétences : « Ministère et établissements sont en train d'effectuer un important travail autour des blocs de compétences. Nous venons de reprendre toutes les mentions de licence pour les traduire en blocs, et le même travail va être fait avec les licences professionnelles. Cela permettra à terme à tout le monde d'acquérir des parties de diplôme, que ce soit pour en rester là, ou pour aller au bout, dans un temps choisi. On sort de l'opposition entre diplôme court et long ».
- Inscription sur les listes Copanef : « Le travail a débuté pour faire inscrire les diplômes nationaux sur les listes du CPF et du Copanef. Le fait qu'ils aient été évalués par le HCERES et accrédités par le MENESR offre une garantie de leur qualité ».
- Labellisation des services FCU : « Le ministère soutient cette démarche, qui doit permettre aussi d'englober les DU ».

Concernant la gestion de carrière des enseignants-chercheurs, Hélène Pouzet rappelle que les établissements ont également la main pour valoriser les missions : « A l'UPMC les activités de formation sont comptabilisées dans la gestion de carrière au niveau local ».

Conférence des directeurs de service universitaire de formation continue



La conférence des directeurs de service universitaire de formation continue est une association qui réunit les directeurs de service de FCU, permet leur mise en réseau et leur représentation au niveau national.

Président : Alain Gonzalez (UPMC)

Fiche n° 4210, créée le 16/06/16 à 05:44