

ORGANISATION GÉNÉRALE

**FORMATION
CONTINUE**

NOR : MEN19602072C
RLR : 112-0

CIRCULAIRE N° 96-206
DU 31-7-1996

MEN
DLC 84

Priorités de la formation continue des adultes

Texte adressé aux recteurs

■ La formation continue des adultes est l'une des missions de l'éducation nationale. Cette mission de service public au même titre que sa mission de formation initiale et d'éducation se situe sur un marché concurrentiel qui crée des contraintes particulières. Fonctionnant sur ressources propres, les groupements d'établissements (GRETA) sont tributaires des fluctuations de l'activité économique et des modalités de financement de la formation professionnelle continue.

Or, de nouveaux enjeux doivent désormais être pris en compte par l'éducation nationale dans sa mission de formation d'adultes. Elle doit se mettre en situation de faire face aux conséquences des fortes mutations économiques et sociales qui touchent le pays : investissements moindres dans la formation de la part de certains prescripteurs, exigences qualitatives plus fortes, et concurrence accrue. En outre, elle doit s'efforcer de mieux prendre en compte les évolutions introduites par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle, telles que la refonte du système de collecte, le transfert de compétences de l'État aux conseils régionaux en matière de formation professionnelle des jeunes, l'intervention croissante dans les politiques publiques de formation des fonds structurels européens.

Afin de maintenir la place de premier rang du

réseau des GRETA sur le marché de la formation continue à l'égard des prescripteurs publics et des entreprises privées et d'exploiter au mieux le savoir faire de l'éducation nationale dans la lutte contre l'exclusion, la présente circulaire a pour objet d'affirmer dans le cadre de sa mission de service public, les axes stratégiques et les conditions du développement.

I - LES STRATÉGIES DE LA FORMATION CONTINUE DES ADULTES

La spécificité et la force de la formation continue des adultes à l'éducation nationale réside dans son organisation en réseau, piloté par le délégué académique à la formation continue (DAFCO) sous l'autorité du recteur. Elle doit assurer une mutualisation et une rationalisation de l'offre en évitant une concurrence néfaste entre GRETA.

Il importe, au niveau académique, que le recteur après une analyse prospective de l'évolution du marché, arrête le plan stratégique préparé par le délégué académique à la formation continue en liaison avec les GRETA, au service de l'éducation des adultes, notamment pour les publics les plus en difficultés, et de l'activité économique ouverte sur le marché européen. Cette stratégie s'articule autour de quatre priorités :

- la place de l'éducation nationale dans la politique régionale de formation,
- la valorisation de la qualité pédagogique des formations dispensées,
- la recherche de partenariat avec les autres services de l'État,

- la valorisation des diplômes de l'éducation nationale et d'autres formations qualifiantes.

1) Être un acteur de la politique régionale de formation

La loi quinquennale a confié à l'autorité régionale le soin d'assurer la planification de la formation professionnelle des jeunes.

Le plan de développement de la formation continue des adultes doit être une composante du projet académique, et constitue à ce titre la proposition "formation continue" présentée par l'éducation nationale à la région pour la préparation du plan régional de formation des jeunes (PRDFJ). Il s'appuie sur les contrats d'objectifs et les engagements de développement de formation (EDDF) signés avec les branches par le ministère du travail et des affaires sociales.

De la même façon, les GRETA devront être partie prenante de la réponse que les services de l'éducation nationale seront amenés à proposer pour la mise en œuvre des programmes régionaux pour l'emploi des jeunes en liaison avec le service public d'insertion.

2) Valoriser la qualité pédagogique des formations dispensées

La qualité pédagogique doit être la base de toute action de formation. Il convient de lui apporter une attention toute particulière, ainsi qu'à l'ingénierie pédagogique et au conseil en formation.

Par ailleurs, la modalité de la construction de la réponse est également un élément déterminant pour le client. Même s'ils continuent à être proposés, les stages en groupes constituent de moins en moins la réponse appropriée. L'individualisation de la formation est appelée à se développer dans une démarche qualité en prenant appui sur les compétences acquises notamment dans les CPEN et APP.

3) Rechercher et amplifier les partenariats avec les autres services de l'État

L'éducation nationale, tant au niveau central qu'au niveau des services académiques s'attachera à rencontrer ses homologues publics (ministère du travail et des affaires sociales,

ministère de l'agriculture, ANPE, AFPA...) et leur proposera de réfléchir aux moyens d'un partenariat fondé sur des valeurs communes et sur le souci d'accroître l'efficacité des politiques publiques.

4) Valoriser les diplômes de l'éducation nationale et d'autres formations qualifiantes proposées aux entreprises

Les formations organisées par les GRETA doivent s'efforcer de répondre aux demandes spécifiques des entreprises ou des organismes paritaires collecteurs agréés en favorisant notamment les préparations à des diplômes professionnels sans écarter pour autant d'autres formations qualifiantes.

Le diplôme est synonyme pour les entreprises et les salariés d'une qualification professionnelle incontestable et le gage d'une réelle mobilité tant géographique que fonctionnelle.

II - LE PILOTAGE ET LA GESTION DES GRETA

Dans ses derniers rapports, l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale (IGAEN) souligne que l'importance du volume financier que traitent les GRETA, et les aléas de l'activité économique auxquels ils sont confrontés, doivent conduire les académies à se doter de moyens permettant une réelle maîtrise des activités des GRETA.

Une réflexion sur l'organisation administrative du réseau académique de la formation continue des adultes est conduite actuellement par un groupe de travail animé par la direction des lycées et collèges et auquel participent des représentants de l'administration centrale et de différentes académies. Ses conclusions serviront de base, après une large concertation, à une clarification des missions et responsabilités des différents acteurs concernés.

En effet, le pilotage du réseau des GRETA, qui repose sur un contrôle de gestion des ressources tant humaines que financières, doit aussi trouver sa cohérence, d'une part dans la définition des responsabilités des différents acteurs institutionnels, au niveau académique et au niveau du GRETA, et d'autre part, dans la

qualité du dialogue qui doit être établie entre ces deux niveaux.

D'ores et déjà, je vous demande de veiller aux questions suivantes :

1) Le rôle de l'échelon académique

Il faut rappeler que le délégué académique à la formation continue, représentant du recteur, et assistant de droit en cette qualité, aux conseils inter-établissements, se doit de veiller à la cohérence entre les plans d'activité des GRETA de son réseau et la politique académique qu'il a mise en place.

Cette adéquation est en effet une condition indispensable à l'élaboration d'un tableau de bord académique qui doit permettre au délégué académique à la formation continue de jouer pleinement son rôle de vigilance, d'alerte, voire d'assistance, en matière de gestion des GRETA, notamment sur des questions mises en exergue par l'IGAEN telles que le respect des obligations réglementaires de service dues par les personnels, pour une meilleure maîtrise de cette catégorie de charges dans l'exécution budgétaire, ou la rigueur réglementaire qui doit s'imposer dans le recouvrement des créances.

Ainsi le délégué académique à la formation continue, sous l'autorité du recteur, assume une responsabilité particulière pour le suivi financier des GRETA, en liaison avec le secrétaire général d'académie.

2) Le contrôle de gestion dans les GRETA

Le chef de l'établissement support et l'agent comptable en leur qualité respective d'ordonnateur et de comptable du GRETA, accomplissent réglementairement les actes de direction et de gestion du GRETA.

Mais diriger et gérer n'ont une véritable portée en terme de pilotage que dans la mesure où une équipe, composée d'acteurs aux responsabilités diverses (président du GRETA, chef d'établissement, agent comptable et gestionnaires, conseillers en formation continue, secrétaires...) apporte son concours, en s'impliquant dans la démarche de contrôle de gestion engagée dans le GRETA.

En effet, l'efficacité du pilotage repose sur des paramètres tels que :

- la mise en place d'une organisation fonctionnelle adaptée
- la détermination d'une politique et d'objectifs réalistes (dont dépend la sincérité effective du budget)
- la connaissance de l'activité et la mesure des performances (cet aspect de la gestion entrant pour une large part dans la maîtrise de l'exécution budgétaire).

La notion de mesure suppose l'utilisation d'outils, tels que GFC, pour la comptabilité et l'exécution budgétaire du groupement, et parallèlement STAGE, pour le suivi à multiples facettes de l'activité. Cette dernière application remplit trois fonctions essentielles :

- le stockage organisé des données
- le traitement dans l'objectif de fournir des mesures (de performances, d'écartés...)
- la projection dans le court terme (suivi économique et financier anticipatif par exemple). Parmi les données traitées et fournies par ces applications, il sera effectué un choix d'indicateurs constitutifs des tableaux de bord indispensables au pilotage, et nécessaires aux différents niveaux souhaités.

3) La gestion des ressources humaines

Les personnels rémunérés par les GRETA
La qualité de la prestation conduite par le GRETA dépend de l'activité des personnels formateurs et administratifs.

Je souligne à cet égard l'intérêt de recourir à des agents titulaires sur postes gagés.

S'agissant de l'emploi des personnels contractuels, le non renouvellement de contrat ne doit constituer que la solution ultime après avoir épuisé les autres possibilités. Seront recherchés en priorité la réduction des heures supplémentaires effectuées par des personnels titulaires, la mise en place au niveau académique de formations permettant aux personnels contractuels de se présenter aux concours de recrutement et le développement des cellules rectorales de reclassement.

Je rappelle l'intérêt de réunir régulièrement la commission des ressources humaines dont

chaque GRETA est tenu, réglementairement de se doter.

Enfin, la formation permanente de tous les personnels (enseignants, administratifs...) travaillant pour les GRETA est essentielle. Pour ce faire, les corps d'inspection, les centres académiques à la formation continue (CAFOC) en liaison avec les missions académiques à la formation des personnels de l'éducation nationale (MAFPEN) doivent tout faire pour maintenir et accroître la compétence de celles et ceux qui exercent en formation continue.

Une action de perfectionnement des responsables de la formation continue

Les personnels de direction et de gestion des GRETA comme les conseillers en formation continue assurent de lourdes responsabilités. La spécificité de la gestion des GRETA leur confère un rôle particulier.

● Les personnels de direction et de gestion

Une action de formation de formateurs relative au pilotage et à la gestion du GRETA sera réalisée par l'administration centrale. Son objectif est de professionnaliser les acteurs qui exercent une responsabilité dans ce domaine par le développement de compétences collectives relatives à la gestion et par l'acquisition d'une culture et d'une technique communes.

J'attire également votre attention sur l'action de formation de formateurs que conduira en mars 1997, la direction des personnels d'encadrement, en liaison avec la direction des lycées et collèges, à l'attention des agents comptables de GRETA relative à l'analyse financière comme

outil d'aide au pilotage (B.O. n°4 spécial du 6 juin 1996 - volume II - page 156).

● Les conseillers en formation continue

Plus que jamais, l'action des conseillers en formation continue doit être centrée sur le développement. De leur capacité à valoriser l'action des GRETA auprès des différents acheteurs, privés ou publics, de formation, dépendra pour une part importante, le dynamisme du réseau. Dans le but de parfaire leur compétence notamment dans le domaine commercial, une action, répartie sur quatre années et régionalisée, sera organisée au profit de tous les conseillers en formation continue par l'administration centrale.

La réalisation des objectifs fixés par la présente circulaire est nécessaire au maintien et au développement dans l'éducation nationale d'une activité de formation des adultes répondant aux besoins exprimés sur le marché de la formation continue dans une logique d'éducation permanente.

Je vous demande d'élaborer pour votre académie un plan d'action pour mettre en œuvre les priorités ainsi définies. Ce plan d'action, dont vous voudrez bien me transmettre l'avant-projet pour le 31 octobre 1996, devra être soumis au prochain conseil académique consultatif de la formation continue.

Pour le ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation,

Le directeur des lycées et collèges
Alain BOISSINOT