



Synthèse des trois groupes de travail mis en place après le CNOS-APP du 26 mars 2008

**Version datée du 24 octobre 2008 intégrant
les remarques faites au cours du CNOS-APP/ II d'octobre 2008**

Groupe N°1 – page 02

**«APP, Compétences Clés et Illettrisme,
quels rôles pour les Ateliers de Pédagogie Personnalisée ? »**

Groupe N°2 – page 05

**«APP et Education Permanente pour tous,
quels rôles des APP pour les mères de famille, les allocataires des minima
sociaux, les bénévoles, les retraités, etc... en territoire ?»**

Groupe N°3 – page 08

**«APP, Entreprises et salariés,
Quelle offre de formation APP pour les salariés ?»**



Proposition de compte-rendu du groupe N°1 de travail sur le thème

«**APP, Compétences Clés et Illettrisme,** quels rôles pour les Ateliers de Pédagogie Personnalisée ? »

du 05 Juin 2008 à la **Cité des Sciences et de l'Industrie** - Paris
(organisé conjointement par l'APapp et le regroupement national APP)

Suite à la tenue à Paris, du premier Comité National d'Orientation et de Suivi (CNOS-APP) le 26 mars 2008, quatre groupes de travail thématiques ont été mis en place dont celui portant sur le thème : «**APP, Compétences Clés et Illettrisme**». Tous les participants aux deux réunions pré-CNOS et CNOS ont été invités, ainsi que les animations régionales des APP. L'objectif de ces réunions était d'être force de proposition sur chacune des thématiques, au regard de la nouvelle situation du réseau des APP, pour le prochain CNOS programmé le 22 octobre 2008, à Paris.

Personnes présentes :

Madame Aïcha RAHMOUNI (APapp/réseau APP Nord/Pas-de-Calais et Académie de Lille) - Madame Sylvie PERFETTI (CNED Poitou-Charentes) - Madame Leslie LE BIGOT (UNIFAF Ile de France) - Madame **à compléter** (Conseil Régional Nord Pas de Calais) - Monsieur Maurice MONOKY (APapp/Réseau APP Nord/Pas-de-Calais) - Monsieur Michel TETART (Animation nationale APP/APapp) - Madame Claire LEDET (Animation régionale des APP de Haute-Normandie) - Monsieur Michel MARCHAND (Regroupement national des APP/Réseau APP Nord/Pas-de-Calais) - Mlle Lucie CHAZALLON (Mission nationale APP/APapp) - Monsieur Jean VANDERSPELDEN (Mission nationale APP/APapp)

Concernant la thématique « **APP, Compétences Clés et Illettrisme, quels rôles pour les APP** », une note préparatoire (en page 3), proposant un premier état des lieux et un questionnement, avait été envoyée avec l'invitation. C'est sur cette base, qu'Aïcha Rahmouni a animé cette séance de travail dont voici les principaux éléments de synthèse :

*Après avoir commenté la note, débattu et échangé,
les participants à cette réunion de travail relèvent que :*

- Le cadre européen de référence proposé en novembre 2004 par l'Union Européenne sur les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie définissant huit compétences clés (voir http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/basicframe_fr.pdf) est totalement compatible, avec le cahier des charges national des APP, référencé DGEFP 2004-30 daté du 30 novembre 2004 (www.app.tm.fr). Dans un premier temps, il apparaît nécessaire d'engager ou de renforcer un travail d'appropriation de ce cadre européen par les acteurs du réseau. Il s'agit d'intégrer dans les pratiques des APP, déjà fortement inscrites dans ces registres, en particulier «l'apprendre à apprendre», tous les éléments qui paraissent utiles pour améliorer la qualité de la prestation à l'apprenant. Les participants expriment le fait que ce cadre européen met en valeur, de fait, les pratiques des APP où les huit compétences clés se retrouvent.

- Les commanditaires publics vont s'appuyer, de plus en plus, sur ce cadre de référence pour décliner, chacun selon leurs compétences et leurs priorités, leurs commandes, soit sous forme d'un appel d'offre, soit sous la forme de subvention. Les participants notent que la circulaire DGEFP N°2008/0001 datée du 3 janvier 2008 posant les bases du nouveau dispositif de l'état sur la «**Maîtrise des Compétences Clés**», retient 5 compétences clés sur les 8 proposées par l'Union Européenne pour la formation des adultes dits «de premiers niveaux de qualification» ; le traitement de l'illettrisme, 3 compétences clés sur les 8.

- A l'évidence, dans le cadre des «Compétences Clés», il existe des zones de recoupement entre les activités liées à la lutte contre l'illettrisme (ASB, AFB, APLI, etc...) et les activités liées au développement des savoirs de base (de type APP). Ces zones de recouvrements doivent être identifiées pour articuler au mieux, région par région, l'intervention croisée de ces deux réseaux sur ce programme unique. Si dans le nouveau programme de l'Etat «**Maîtrise des Compétences Clés**», concerne exclusivement les adultes peu qualifiés, les compétences (savoir en action) retenues par l'UE peuvent aussi concerner des adultes qualifiés, quelque soit son diplôme et son statut.

- D'une région à l'autre, les capacités de réponse du réseau de lutte contre l'illettrisme et du réseau des APP peuvent varier de manière significative. Si les APP, avec leurs antennes, sont présents sur l'ensemble des régions avec le même cahier des charges et un fonctionnement en réseau, les acteurs de lutte contre l'illettrisme sont organisés différemment d'une région à l'autre ; fortement structurés dans des régions, moins structurés dans d'autres. Dans tous les cas, un temps de concertation, entre réseaux et avec les commanditaires, pourrait s'avérer nécessaire et fertile.

Au regard de l'analyse de cette situation sur cette thématique, les membres de ce groupe de travail souhaitent souligner **les quatre points de vigilance** suivants pour différencier les prestations assurées par le réseau de lutte contre l'illettrisme et le réseau des APP en vue de les mobiliser le plus efficacement possible. C'est le commanditaire qui réglera la nature des dispositifs mis en place en ajustant les différents points dans son appel d'offre : importance de qualité de la réponse en termes territorial, pédagogique, financier, de compétences collectives, autres, place du label, place d'un cahier des charges, etc...

1 Les deux réseaux n'ont pas le même type de fonctionnement :

Réseau Illettrisme	Interface	Réseau APP
Créer l'autonomie en lecture, écriture et mathématiques de base		Renforcer l'autonomie l'apprenant dans des situations d'apprentissages
Public (scolaire et adulte) peu autonome avec des séances intégrant les dimensions sociales et culturelles essentiellement collectives. Degré de motivation variable		Public adulte uniquement, avec un 1 ^{er} niveau d'autonomie, avec des séances diversifiées inscrites dans un parcours individualisé. Motivation alimentée par un projet (personnel ou/et professionnel)
Des formations avec une durée longue avec des actions de groupe majoritaires		Des formations avec une durée relativement courte autour d'un centre de ressources et par auto-formation accompagnée
Travail du repérage et d'implication des publics en amont nécessaire		Candidatures spontanées et orientations par les partenaires ALE, ML, ANPE etc....
Publics adultes très faiblement qualifiés		Mixité des statuts, des niveaux, des âges pour l'éducation permanente et la formation continue
Présence + ou - marquée de personnes bénévoles dans les équipes, à côté des formateurs.		Equipes composées uniquement de formateurs.
Outil local sans visibilité inter-régionale systématisée		Outil statistique commun en ligne pour rendre compte en local / national de l'activité

2 La zone d'interface entre «illettrisme» et «savoir de base» est suffisamment mince pour que l'on puisse imaginer de mettre en place, dans le cadre du dispositif «Maîtrise des Compétences Clés», **un sas commun** dans les organismes de formation pour un positionnement intégré qui permettrait d'orienter efficacement les adultes vers des actions longues de type lutte contre l'illettrisme, ou vers des parcours de formation en APP.

3 Au regard des expériences antérieures, les DRTEFP peuvent avoir le choix de lancer les appels d'offre avec, ou sans, **lotissement**. Dans le cas de la mise en place d'une logique de lots, **trois approches** peuvent être anticipées. La première apparaît comme la plus fertile.

- A) Un lot thématique «Illettrisme» et un lot «APP» (logique de continuité).
- B) Un lot par territoire (département, pays ou bassin d'emploi) avec une réponse unique «Illettrisme» et «APP» (logique de rupture).
- C) Un lot mixte par territoire, par thématique ou autres.

4 Enfin, les acteurs de ce nouveau champ « Compétences Clés» soulignent l'importance de bénéficier, au plan régional et au plan national, **d'espaces de régulation et d'échanges** qui permettent de poursuivre le travail de capitalisation des ingénieries territoriale, partenariale et pédagogique. Ces espaces sont les garants du maintien d'une compétence collective pour agir efficacement sur les publics en dynamique de retour à l'emploi.

Note introductive du groupe N° 1

Compétences clés, lutte contre l'illettrisme, quels rôles pour les APP ?

Dans une société fondée sur la connaissance, les compétences clés deviennent un enjeu majeur pour chaque individu. Socle d'une valeur ajoutée au marché du travail, à la cohésion sociale et à la citoyenneté, elles favorisent l'employabilité, contribuent à la motivation et à la satisfaction des personnes. Aussi, elles s'inscrivent dans les principes d'égalité et d'accès à tous. Les recommandations du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006, proposent à ce sujet aux Etats membres un cadre de référence sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

En références, à la situation de l'illettrisme en France, aux recommandations européennes, au « socle minima » de l'éducation nationale étendu aux adultes, et afin de sécuriser les parcours professionnels, faciliter l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi et à l'accès à une qualification, le ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, par voie de circulaire, a défini les nouvelles orientations de sa politique.

Les lignes IRILL, APP, NSI, s'inscriront dorénavant dans le programme « maîtriser les compétences clés ». Les compétences visées concerneront la communication en français, la culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies, la culture numérique, l'apprendre à apprendre, la communication en langue étrangère.

En parallèle, la mission sénatoriale d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle appelle dans son rapport à une nouvelle réforme du système en affirmant le nécessaire recentrage des dispositifs sur **« la personne »**, **« le partenariat »** et la **« proximité »**.

Face à l'ensemble de ces nouvelles dispositions et propositions, quels rôles pour les APP ?

- « Compétences clés » et APP. Les compétences clés correspondent elles aux domaines d'intervention des APP ? Les APP ne sont ils pas force de propositions et de solutions adaptées ?
- « Lutte contre l'illettrisme » et APP : quels niveaux en APP, sur quelle modalité pédagogique voire quelle articulation avec d'autres dispositifs en territoire ?
- « Prise en compte de la personne » et démarche en APP. Les principes fondamentaux de la démarche pédagogique en APP sont ils garants de la prise en compte de la personne ?
- « Proximité et maillage territorial du réseau des APP » : la couverture locale, régionale et nationale du réseau des APP, gage d'une réponse de proximité... ?
- « Partenariats et ancrage territorial » des APP. Convention cadre, partenariats nationaux, régionaux, locaux, comité d'orientation et de suivi... ?

De manière plus générale, ces nouvelles orientations nécessitent-elles une adaptation du cahier des charges, du fonctionnement des APP, des principes fondamentaux... ?



Proposition de compte-rendu du groupe de travail N°2 sur le thème

«**APP et Education Permanente*** pour tous, quels rôles des APP pour les mères de famille, les allocataires des minima sociaux, les bénévoles, les retraités, etc... en territoire ?»

du 05 Juin 2008 à la **Cité des Sciences et de l'Industrie - Paris**

(organisé conjointement par l'APapp et le regroupement national APP)

Suite à la tenue à Paris du premier Comité National d'Orientation et de Suivi (CNOS-APP) le 26 mars 2008, quatre groupes de travail thématique ont été mis en place dont celui portant sur le thème : «**APP et Education Permanente* pour tous**». Tous les participants aux deux réunions pré-CNOS et CNOS ont été invités, ainsi que les animations régionales des APP. L'objectif de ces réunions était d'être force de proposition sur chacune des thématiques, au regard de la nouvelle situation du réseau des APP, pour le prochain CNOS programmé le 22 octobre 2008, à Paris.

Personnes présentes :

Madame Sylvie PERFETTI (CNED Poitou-Charentes) – Madame Leslie LE BIGOT (UNIFAF Ile de France) – Monsieur Maurice MONOKY (APapp/Réseau APP Nord/Pas-de-Calais) – Monsieur Michel MARCHAND (Regroupement national des APP/Réseau APP Nord/Pas-de-Calais) – Monsieur Michel TETART (Animation nationale APP/APapp) – Madame Anne JAY (Bibliothèque publique d'information – Centre Beaubourg) – Madame Marie-Anne CORBIN (APapp Haute Normandie) – Monsieur Jean VANDERSPELDEN (Animation nationale APP/APapp).

Concernant la thématique « **APP et Education permanente* pour tous, quels rôles pour les APP ?** », une note préparatoire, proposant un premier état des lieux et un questionnement, avait été envoyée avec l'invitation (voir page 7). C'est sur cette base, que Maurice Monoky a animé cette séance de travail dont voici les principaux éléments de synthèse :

*Après avoir commenté la note, débattu et échangé,
les participants à cette réunion de travail relèvent que :*

- le changement de posture de l'Etat qui passe d'un rôle de tutuel, assumé depuis la création des APP en 1984 jusqu'à fin décembre 2008, à un nouveau rôle de financeur, parmi d'autres, sur un programme spécifique et ciblé «**Maîtrise des Compétences Clés**», pose le problème de l'accueil et de la formation en APP des publics adultes non demandeurs d'emploi et, par conséquent, non inscrits à l'ANPE.

- cette évolution illustre une segmentation de plus en plus marquée des champs d'intervention des financeurs publics qui oblige, aujourd'hui, les APP à réinterroger leur territoire, au plan local et régional, pour s'assurer que les moyens puissent être mobilisés pour tous les adultes, en demande de formation, mais sans être dans une logique explicite de sécurisation des parcours vers l'emploi.

* **Education permanente** (extrait du glossaire associé au cahier des charges national des APP) : L'APP contribue au développement personnel et à la promotion sociale des publics qu'il accueille. Par le nombre de personnes concernées, par la diversité des publics accueillis, et aussi par son rôle de maillon dans les parcours d'insertion et de promotion des personnes, l'APP participe au service public de l'éducation permanente. Il s'inscrit dans une mission de formation des personnes tout au long de la vie. L'APP est fondé sur une démarche pédagogique spécifique, basée sur le principe de l'individualisation de la formation et de la personnalisation de la pédagogie. Il intervient dans les domaines de la culture générale et des apprentissages technologiques de base. Son approche pédagogique repose sur l'autoformation accompagnée et s'appuie sur les acquis et l'expérience de la personne adulte et vise à développer son autonomie dans sa formation et, au delà, dans sa vie professionnelle et personnelle.

- qu'en conséquence, toute une partie des publics motivés (les mères de famille, les allocataires des minima sociaux, les bénévoles, les retraités, les individuels, etc...), habituellement accueillis et formés en APP sur les fonds de l'Etat du registre de l'Education Permanente, risque, paradoxalement dans notre société dite de la connaissance, de se voir exclue de l'accès à la formation pour acquérir des savoirs généraux, gage d'une véritable autonomie citoyenne, si des solutions ne sont pas trouvées sur les territoires.

- d'une région à l'autre, la répartition des activités formatives des APP de type «Formation Permanente» et de type «Formation continue et professionnelle» peut être différente. Depuis la création des APP en 1984, on observe un glissement progressif qui tend à réduire l'activité «Education permanente». L'absence de volonté régionale forte pour affirmer l'importance du champ de la «Promotion Sociale» ou de l'«Education Permanente» peut expliquer cette tendance. Un nombre significatif de territoires a incité les APP à orienter leur action quasi-exclusivement vers les demandeurs d'emploi et les salariés.

- le cadre européen de référence pour l'apprentissage tout au long de la vie <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11090.htm>, incite clairement à travailler sur la maîtrise de l'ensemble des huit compétences clés dont plusieurs résonnent fortement avec le champ de l'éducation permanente : «Apprendre à apprendre», «Compétences interpersonnelles, interculturelles et sociales», «Expression Culturelle» et «Esprit d'entreprise».

- le cahier des charges national des APP (circulaire N°2004/30 du 30 novembre 2004) du Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) intègre un glossaire dans lequel plusieurs termes utilisés sont explicitement mentionnés dont éducation permanente, mais aussi, service éducatif de proximité, ancrage territorial, culture citoyenne, etc...

- le réseau des APP a développé, en partenariat, sur l'ensemble du territoire, DOM/TOM compris, un savoir-faire sur les pratiques d'éducation permanente : d'une part, les ateliers d'expression, ateliers d'écriture, ateliers développement durable, ateliers citoyenneté, ateliers culture, ateliers TIC, et d'autre part, les partenariats avec les bibliothèques, les médiathèques, les cyber-centres, les musées, les associations de quartier, les régies de quartiers, voire les entreprises et associations d'insertion, etc...

*Au regard de l'analyse de cette situation sur cette thématique, les membres de ce groupe de travail souhaitent souligner **les six points de vigilance** suivants. Il semble nécessaire de :*

1 ré-affirmer que la formation est une valeur en soi et que son exercice ne doit pas être systématiquement attaché à un statut, mais aussi directement au choix de la personne.

2 rappeler que l'éducation permanente est un socle pour permettre à ces personnes de saisir efficacement, dans leur espace temps, toutes les opportunités d'insertion sociale et professionnelle.

3 s'appuyer sur les fondamentaux des APP pour que les équipes puissent mener, de front et en synergie, les deux logiques complémentaires que sont la formation professionnelle et l'éducation permanente.

4 souligner que l'APP est aussi un outil de développement local pour l'égalité des chances et qu'il offre pour tous, surtout aux plus fragilisés, et dans la limite de ses moyens, un accès financé à la formation.

5 développer la culture et les pratiques de l'ingénierie territoriale pour rassembler, autour des APP, l'ensemble des acteurs (associations de quartier, communes, communautés de communes, conseils généraux, conseils régionaux, mais aussi, la CNAF, la CRAM, et les acteurs en lien avec le Ministère de la Justice avec la PJJ par exemple, le Ministère de la Jeunesse, le Ministère de la culture avec les DRAC par exemple et le Fonds Social Européen) qui ont tous une responsabilité politique et un intérêt social à la formation pour tous dans un contexte local identifié.

6 prendre les initiatives adéquates pour négocier, mettre en place et suivre des accords-cadres, au plan national, qui facilitent, localement et régionalement, le développement des activités des APP dans le champ de l'éducation permanente.

Note introductive du groupe N°2

Quel rôle d'éducation permanente des APP pour tous (mère de famille, allocataire des minima sociaux, bénévoles, retraités...) en territoire ?

Sans rendre opposable la formation liée à l'emploi (accès et adaptation) et la formation liée au développement personnel, il faut conforter le rôle des APP dans le cadre de l'égalité des chances en territoire. Cette question est fondamentale si demain on ne veut pas rendre exclusif l'accès à l'APP pour seulement une catégorie de population, en l'occurrence celle concernée par la sécurisation des parcours (demandeurs d'emploi et salariés). Le caractère d'intérêt général des APP qui s'inscrit dans la continuité du service public en référence à l'article 26 de la déclaration universelle des droits de l'Homme, doit être maintenu dans le cadre de financements adaptés.

Les objectifs d'évolution des individus sont permanents et doivent s'inscrire dans le développement pour tous :

- Pour l'autonomie personnelle* :

Etre capable de se positionner de manière autonome dans les débats et les décisions. Cela suppose un travail de fond de la personne sur elle-même : confiance en soi, conscience de ses propres croyances et préférences, capacités expressives et créatives, assouplissement des liens qui constitueraient des obstacles à l'autonomie individuelle, etc...

- Pour l'accès aux biens de base* :

Savoir accéder aux ressources pratiques minimales indispensables pour être libre (revenu, logement, moyens de déplacement, soins, informations, savoirs, techniques, etc). L'éducation permanente peut contribuer directement, en lien avec d'autres acteurs, à l'accès des personnes à ces biens, mais elle vise surtout à favoriser l'acquisition des compétences qui permettront aux personnes de les rechercher elles-mêmes, individuellement ou collectivement.

- Pour les liens sociaux* :

Prendre conscience de l'importance des liens aux autres, des appartenances sociales et culturelles (et des enjeux de relations inter-groupes), de l'histoire dans laquelle s'insère la vie individuelle, de la solidarité, de la responsabilité et de la citoyenneté, des avantages de la coopération plutôt que de la compétition, etc...

- Pour l'engagement* :

Encourager les individus à prendre une part active dans la vie collective : suivi de l'actualité et des débats en cours, participation à des organisations et mouvements, prises de position dans les discussions, prise d'initiatives, etc. Cet engagement est à la fois un but en soi, et un moyen de formation à part entière.

On peut constater la convergence directe avec le cadre des compétences clés, mais la segmentation des politiques publiques concernant les APP pourrait demain remettre en question une partie de cette activité et ce rôle inscrit dans son cahier des charges à l'échelle des territoires. Alors, comment convaincre aujourd'hui les puissances publiques de l'utilité sociale voire du caractère d'intérêt général que revêtent les APP... dans un contexte de baisse des crédits publics généralisée ?

* Manifeste de l'éducation permanente AROFESEP Nord/Pas-de-Calais (Association des Organismes de formation économie sociale et éducation permanente)



**Proposition de compte-rendu
du groupe de travail N°3 sur le thème
«APP, Entreprises et salariés,
Quelle offre de formation APP pour les salariés ?»**

*du 06 Juin 2008 à la **Bibliothèque publique d'information** et
du 9 Juillet à la **Fédération Nationale de l'Aviation Marchande** à Paris
(organisé conjointement par l'APapp et le regroupement national APP)*

Suite à la tenue à Paris du premier Comité National d'Orientation et de Suivi (CNOS-APP) le 26 mars 2008, quatre groupes de travail thématique ont été mis en place dont celui portant sur le thème : «**APP, Entreprises et salariés**». Tous les participants aux deux réunions pré-CNOS et CNOS ont été invités, ainsi que les animations régionales des APP. L'objectif de ces réunions était d'être force de proposition sur chacune des thématiques, au regard de la nouvelle situation du réseau des APP, pour le prochain CNOS programmé le 22 octobre 2008, à Paris. Dans un premier temps, il s'agit, dans un esprit d'ouverture, de partager les enjeux liés à la fois, à la formation des adultes peu qualifiés et aussi, à la gestion, de plus en plus tendue, des compétences des entreprises en s'appuyant sur le savoir-faire des APP, tant sur la plan économique (formation continue) que social (éducation permanente). Puis, dans un second, des lignes de conduite devront être d'arrêtées pour dégager des pistes de travail visant à mettre en place des actions partenariales répondant aux besoins importants des territoires.

Personnes présentes à l'une ou les deux réunions :

Madame Annie GRENIER (OPCALIA Haute Normandie) – Mr Philippe Marc (Renault sas) – Madame Hélène LEJEUNE (ENACO Nord Pas-de-Calais) – Madame Sylvie PERFETTI (CNED Poitou-Charentes) – Madame Leslie LE BIGOT (UNIFAF Ile de France) – Monsieur Maurice MONOKY (APapp/Réseau APP Nord/Pas-de-Calais) – Monsieur Michel TETART (Animation nationale APP/APapp) – Madame Marie-Anne CORBIN (APapp Haute Normandie) – Madame Claire LEDET (Animation régionale des APP de Haute-Normandie) – Madame Anne LAIDEBEUR (Animation régionale des APP d'Alsace) – Madame Anne JAY (Bibliothèque publique d'information – Centre Beaubourg) – Mlle Lucie CHAZALLON (Mission nationale APP/APapp) – Madame Myriam ARSQUICH (DRTEFP Nord Pas-de-Calais) – Mme Brigitte BRYSSBAERT (C2RP Nord-Pas-de-Calais) – Monsieur Yves HINNEKINT (OPCALIA National) – Monsieur Jacques DUGHERA, CNIAE/Ministère de la cohésion sociale – Monsieur Jean VANDERSPELDEN (Mission nationale APP/APapp).

Concernant la thématique «**APP, Entreprises et salariés**», une note préparatoire, proposant un premier état des lieux et un questionnement, avait été envoyée avec l'invitation (voir page 5). C'est sur cette base, qu'Annie Grenier a animé ces deux séances de travail, dont voici les principaux éléments de synthèse :

*après avoir commenté la note, débattu et échangé,
les participants de ces deux réunions de travail relèvent que :*

Le contexte

- 20 ans après la création des premiers Ateliers de Pédagogie Personnalisée, réseau porté depuis cette date par l'Etat avec un cahier des charges national basé sur le multi-financement des activités mises en oeuvre par les équipes, on observe un intérêt, de plus en plus concret, des entreprises, et de leurs partenaires (branches professionnelles, OPCA, partenaires sociaux), pour la formule APP. A cette même période, l'Etat se désengage en passant d'une posture de «tutuel-financier» à une posture de financeur, ciblé sur un nouveau dispositif «Maîtrise de Compétences Clés » pour un public adulte de 1^{er} niveau de qualification. Ce changement est en rapport avec la politique de l'Etat d'aide au maintien ou de retour à l'emploi. L'existence d'un cahier des charges, commun à tous les APP, d'un label qualité associé et d'un fonctionnement en réseau est, pour les acteurs de l'entreprise, un préalable incontournable pour pouvoir se projeter dans des partenariats pérennes avec les APP, localement ou régionalement.

- même avec les nouvelles mesures liées à la signature Accord National Inter-professionnel de 2003, la formation n'est pas aujourd'hui systématiquement au cœur de l'activité des entreprises, même si, dans le même temps, la nécessité de faire coïncider les besoins de compétences aux besoins de production, dans un contexte de plus en plus rapidement concurrentiel, amène les entreprises à mettre en place des plans de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (gestion de la pyramide des âges, anticipation de mutation, mobilité des compétences, etc...). Le paysage de la formation professionnelle en France est encore en mutation. Une nouvelle réforme sur l'organisation des OPCA est en cours en vue d'optimiser la gestion de la collecte des fonds. Les réformes attendues visent à concilier les intérêts de l'individu, ceux des entreprises, et enfin, ceux des territoires. Une logique de gouvernance des territoires semble émerger en rassemblant financeurs, régulateurs et opérateurs pour traiter des thématiques prioritaires comme « *Amélioration des savoirs de bas* », « *Egalité Homme/femme* », « *Ingénierie des séniors* » ou « *Intégration des personnes handicapées* ».

- les grands leviers pour ajuster compétence/production (que sont le plan de formation, le Congé Individuel de Formation (CIF), le Contrat et la période de Professionnalisation, et le nouveau Droit Individuel de Formation pour tous les salariés, y compris les plus faiblement qualifiés), sont inégalement mobilisés d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, d'un territoire à l'autre, d'une année à l'autre, etc... Pour des entreprises, la formation est souvent perçue comme une obligation (avec un niveau de complexité administrative certain) et pas toujours comme un investissement.

Les entreprises

- l'achat de prestations de formation se fait sur un champ concurrentiel dans lequel l'entreprise applique ses propres règles de choix pour garantir une qualité du service ; offre visible, adaptée et reconnue, coût maîtrisé, prestation fiable et reconductible.

- la nécessité de prendre en compte le point de vue, non pas de l'entreprise, mais des entreprises en différenciant la problématique « Formation » pour des entreprises de taille importante qui disposent d'un service de Gestion des Ressources Humaines et celles, plus petites, où cette fonction est directement assumée par la direction.

- les tensions entre besoins et offres de compétences ne vont que croître au regard du marché de l'emploi, avec des départs massifs à la retraite et des besoins accrus de personnels qualifiés, à tous niveaux et tous secteurs, pour répondre aux exigences de qualité de production et de service.

- le Comité Nationale de l'Insertion par l'Activité Economique (CNIAE), placé auprès du ministre chargé de l'emploi, est constitué notamment des têtes de réseau associatives tel que le COORACE, le CNEI, le FNARS... Les orientations de l'enjeu IAE sont en cours de réaffirmation et de redéfinition dans le cadre du Grenelle de l'insertion. Un travail est en cours avec la DGEFP sur le dialogue de gestion avec la définition de l'offre de service : retour à l'emploi, accompagnement socioprofessionnel, formation et développement local économique. Celui-ci pourrait permettre une contractualisation, puis un conventionnement avec les 5 000 structures d'IAE, têtes de réseau sur trois années, à l'instar des Mission Locales.

Les APP

- dès la création des APP, en 1985, le 1^{er} cahier des charges a permis d'accueillir et de former des salariés en APP ; au plan national, cela représente plus de 20 000 salariés. Cette donnée cache des disparités d'APP à APP et de région à région. Si certains APP n'accueillent pas, ou peu, de salariés, dans d'autres, un apprenant sur quatre a le statut de salarié. L'offre APP correspond parfaitement sur les contenus (efficacité personnelle, culture générale, bureautique, etc..) et les modalités (souplesse et proximité) aux besoins de nombreux salariés. Le cadre européen sur les compétences clés s'inscrit aussi dans cette dynamique.

- ces disparités résultent d'une série de difficultés qui peuvent se cumuler : offre des APP pour les salariés inexistante (culture entreprise au sein de l'équipe peu développée) ou pas assez visible, capacité de communication inadaptée, argumentaire contradictoire, concurrence interne entre l'APP et son organisme porteur, positionnement décalé au regard de la concurrence, absence de stratégie partagée en COS au plan local ou au plan régional. L'absence de relais entre l'offre des APP, une faible motivation des salariés pour suivre une formation, et une politique Ressources Humaines peu innovante des entreprises accentuent ces blocages.

- aujourd'hui, l'image de certains APP est quelquefois décalée au regard de la réalité des terrains. Trop de partenaires perçoivent toujours les APP comme des acteurs du registre «socio-culturel» et, de ce fait, ne considèrent pas les APP comme une réponse crédible aux besoins de qualification des salariés. Même si les APP accueillent des adultes demandeurs d'emploi ou des personnes relevant des minima sociaux, leur positionnement ne doit pas, ou plus, se focaliser sur la thématique restrictive de la «Remise à Niveau», perçue négativement par le monde l'entreprise. Même si ce sont les mêmes personnes dites faiblement qualifiées, en APP ou en entreprises, les équipes des APP doivent assumer ce grand écart : mixité des publics en terme de niveau et de statut : travailleurs pauvres, travailleurs précaires, d'un côté et salariés de TPE, PME-PMI, des artisans, des agents de maîtrise, voire même des cadres, de l'autre, en formation en APP. Tenant compte de ces différences, une majorité d'APP doivent pour faire évoluer leur image vers les standards attendus par les acteurs de l'entreprise : communication positive, offre attrayante, réactivité commerciale, accueil professionnel, contenu adapté, prestation de qualité, etc... « *On n'attrape pas des mouches avec du vinaigre* ». Les APP doivent s'inscrire dans une logique de séduction en assumant une forme de «grand écart», par ailleurs une des clés de réussite de la pédagogie mise en œuvre.

- le paradoxe est aussi alimenté par les adultes eux-mêmes. Certains salariés peu qualifiés souhaitent bénéficier des mêmes prestations de « type stage » que leur collègues pour ne pas se sentir toujours marginalisés. Les entreprises, comme les salariés, ont beaucoup de réticences à «déclarer», soient des lacunes, soient des niveaux faibles de formation, voir même un niveau proche de l'illettrisme. La majorité des salariés des actions IAE ne souhaitent pas revenir en formation, perçu comme un retour en arrière. Des chefs d'entreprise estiment que la présence d'illettrés en leur sein nuit à l'image de leur entreprise. Un travail d'interface, d'écoute, de contractualisation semble incontournable, au moins dans les premières relations avant que ne s'estompent les incompréhensions naturelles mutuelles.

- dans le cadre des études territoriales d'impact de l'IAE conduites par le CNIAE sur quatre régions, il n'a pas observé de partenariats forts entre réseaux ou structures de l'IAE et APP. L'APapp confirme que seulement 25% du réseau dit travailler avec l'IAE en territoire. Cela paraît peu au vu de l'enjeu de la formation des salariés faiblement qualifiés.

Les atouts des APP

A contrario de toutes ces difficultés, dès que les équipes des APP, avec le soutien des organismes porteurs, s'investissent sur ce créneau souvent en réseau, les chefs d'entreprises sont sensibles à la spécificité du service APP. Les salariés sont très souvent satisfaits de la prestation que peuvent rendre les APP sur leur territoire. Plusieurs actions innovantes naissantes ou en cours avec des entreprises ou des Groupements d'employeur au plan local, avec des OPCA au plan régional (FAF-SAB, OPCA PL, FAFSEA, OPCALIA par exemple) ou avec des grandes entreprises (Renault, Peugeot, Würth, la Poste, etc....) au plan national attestent des perspectives fortes de développement d'activité. La question du retour sur investissement est la clé de l'implication des entreprises sur la formation.

De nombreux APP et animations régionales commencent à repérer, sur leur territoire, une récente montée en charge sur la mise en oeuvre du DIF. Les secteurs en tension commencent localement à se rapprocher des APP : industrie, la grande distribution, le bâtiment, l'hôtellerie-restauration ou le nettoyage. Des partenariats avec des opérateurs nationaux permettent d'apporter des réponses complémentaires de proximité aux salariés ? C'est le cas, par exemple du CNED qui a passé depuis plusieurs années une convention cadre, avec le réseau des APP. D'autres opérateurs nationaux agissent avec les APP : le CNEFAD, ENACO, CNAM, etc...

Au regard de l'analyse de cette situation, les membres de ce groupe de travail souhaitent souligner **les points de vigilance** suivants :

1) Valoriser l'existant auprès des entreprises et s'adapter aux besoins

a promouvoir et communiquer sur les actions déjà engagées entre les APP et les acteurs économiques, dont le dispositif naissant «APP-Entreprises» qui marque une étape importante.

b développer la culture marketing-communication (étude de la concurrence, visibilité de l'offre de service, problématique du catalogue, paradoxe des contraintes et des attentes des entreprises) et la culture entreprise au sein des équipes du réseau des APP et de leur COS, en favorisant, par exemple, les rencontres entre les équipes des APP et les responsables d'entreprises ou les actions de professionnalisation à l'environnement des entreprises.

c prendre en compte le problématique de la taille des entreprises, en mettant en place notamment une ingénierie «grands comptes» au niveau national (grandes entreprises, et aussi le CNFPT pour la préparation des concours par exemple, l'artisanat avec le réseau de chambres des métiers, etc...)

2) Organiser et entretenir un état des lieux des bonnes pratiques APP

d en interne, mutualiser au plan interrégional, en s'appuyant sur les animations régionales APP, toutes les actions menées par le réseau des APP auprès des entreprises, soit directement, soit en partenariat.

e en externe, affirmer les rôles des intermédiaires pour développer de nouveaux partenariats (OPCA, Branches, GEIQ, Experts Comptables, filières, pôles de compétitivité, clubs d'entrepreneurs (CJD ou autres), Associations de responsable de formation, IAE, Syndicats, Communautés de Communes, Comités d'entreprise, SPE régional et départemental, etc...) dans une approche la plus territorialisée possible.

f engager avec le réseau du CNIAE, un travail de connaissance réciproque. Des expériences ont été conduites dans différentes régions (Alsace, Nord/Pas-de-Calais, avec l'inter-réseau de l'IAE ou avec le COORACE sur l'illettrisme). L'idée d'un état des lieux et d'une cartographie de ces relations entre l'IAE et APP est évoquée.

3) Initier ou conforter une gouvernance territoriale sur cette problématique

g mailler sur chaque territoire APP, la dimension locale régionale et nationale pour mettre en avant la plus value que les APP peuvent apporter (positionnement efficace, prestation personnalisée, déplacement limité, réponse en réseau, formation à distance, etc...) en constatant, à la fois la complexité des enjeux, et aussi, le temps nécessaire pour passer d'une problématique de réflexion, à celle de l'action.

h prendre les initiatives adéquates pour négocier et mettre en place des accords-cadres innovants, au plan national, qui facilitent, localement et régionalement, le développement de la formation des salariés les plus faiblement qualifiés dans les 420 APP.

i définir, à partir du label APP, base solide de négociation au plan national, une cible ou plusieurs cibles «marché» et arrêter les stratégies associées.

4) Mettre en place des réponses de proximité, en particulier, auprès TPE & PME-PMI

j développer les pratiques de type FOAD, en complémentarité vers les salariés avec d'autres opérateurs (CNED, ENACO, CNEFAD, etc....) comme Point d'Accès la Téléformation (PAT pour des accompagnements de prestation : e-learning ou autre) pour proposer aux entreprises des actions spécifiques de formation distante de proximité et explorer les pistes de la complémentarité de la formation dans, ou hors, temps de travail.

5) Innover sur la question de l'attraction de la formation pour les plus rétifs

Il semble nécessaire de :

k monter une recherche action partenariale (APP, Entreprises, OPCA, Université, Instance Publique, Etat, Régions, etc...) sur la question, ou les questions, de la mise en appétence des salariés les plus faiblement qualifiés au regard de leur aspiration, des besoins des entreprises et du savoir-faire des APP ;

l et enfin, mettre en place une dynamique de produits «d'appel» de Type TIMP@SS ou autres, pour les salariés les plus en retrait de la formation.

Note introductive du groupe N°3

Quelle offre de formation APP pour les salariés ?

Les partenaires sociaux, les politiques, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi partagent tous le même objectif : favoriser l'accès du plus grand nombre de salariés à la formation professionnelle. Prioritairement les premiers niveaux de qualification.

Ainsi,

«Toute réforme qui ne ferait pas la priorité à la formation des personnes non qualifiées, ou insuffisamment qualifiées, salariés ou demandeurs d'emploi n'aurait pas de sens» position exprimée par Jean Claude Tricoche, secrétaire national de l'UNSA, devant le COE (Conseil d'Orientation pour l'Emploi).

Compétitivité, employabilité, maintien dans l'emploi, enjeux économiques enjeux sociaux, sont au cœur de la problématique des entreprises comme des salariés, à la recherche d'un ajustement optimum entre besoins de l'entreprise et qualifications des individus. Si les variables influant l'accès à la qualification des salariés sont connues (GPEC, développement de l'initiative des personnes), l'adéquation de l'offre de formation et la maîtrise des compétences clés, socle de connaissances de base, par les salariés, sont des paramètres incontournables. En effet, seule une offre de formation «sur mesure» pourra s'ajuster aux besoins de l'entreprise, à ceux des salariés et aux exigences de qualification.

Le développement des compétences clés, savoir communiquer, raisonner, apprendre à apprendre, utiliser les TIC, communiquer dans une langue étrangère, permet indifféremment aux individus de s'adapter plus rapidement à l'évolution du monde qui nous entoure. Ces compétences clés constituent également un facteur essentiel d'innovation, de productivité et de compétitivité et contribuent à la motivation et à la satisfaction des travailleurs, ainsi qu'à la qualité du travail (extrait de la synthèse : «Compétences clés pour l'éducation et la formation tout le long de la vie» du conseil de l'Europe).

Les APP s'inscrivent dans cette logique et proposent :

- une réponse de proximité, couverture territoriale au plus près des TPE-PME-PMI comme des grands groupes,
- une réponse souple et adaptable, aux besoins des personnes et des entreprises,
- une compétence reconnue sur les formations en direction du public faiblement qualifié,
- un partenariat avec le secteur de l'économie sociale et solidaire à travers l'accueil des contrats aidés de l'IAE.
- une passerelle, un tremplin à la professionnalisation,
- une rationalité de moyens, les APP s'appuient sur un réseau national,
- et une opérationnalité, les 420 APP reposent sur plus de 20 ans d'expérience.

A l'aube des débats sur la sécurisation des parcours, de la mise en place du contrat unique d'insertion, du RSA... les APP peuvent apporter des réponses personnalisées à une demande diversifiée dans le cadre du partenariat affirmé avec le monde économique, les partenaires sociaux et les OPCA.