

Service commun de formation continue de l'Université de Strasbourg. TEXTE D'ORIENTATION

*Les Directeurs des trois services communs des Universités de Strasbourg proposent la création d'un **Service commun unique** pour la future Université, à compter de sa date de création officielle qui lui confèrera, de plein droit, la personnalité juridique : la concomitance de ces créations découle de la nécessité pour la future Université d'assumer les obligations inhérentes au statut d'organisme agréé au titre des lois et règlements spécifiques à la formation professionnelle continue.*

I. NATURE DU SERVICE

Cette proposition s'appuie à la fois sur les termes du décret n°85-1118 du 18.10.85 et sur l'expérience de plusieurs décennies des actuels services communs de formation continue. Le décret (art.3) pour sa part, offre aux universités trois modes d'organisation :

- soit ventiler la formation continue dans les composantes, sans service commun,
- soit créer un service commun dans lequel se trouve concentrée et réalisée la totalité de l'offre de formation continue,
- soit créer un service commun, en charge de fonctions communes, et articulé avec l'ensemble des composantes de l'Université.

La première forme d'organisation expose l'Université au risque de pratiques hétérogènes et l'oblige à équiper chaque composante, d'emplois, de compétences et de moyens indispensables ; de plus, elle ne favorise pas la lisibilité de l'Université pour ses partenaires comme pour ses tutelles (Ministères et Région). Cette dissémination pourrait autoriser des doublons, voire encourager des concurrences internes.

La deuxième forme fut pratiquée par bon nombre d'universités, dès les débuts de leur engagement en formation continue. Elle offrait, en effet, un cadre unique, opérationnel et spécialisé. L'inconvénient est qu'un tel service commun, prétendant exprimer la totalité de l'offre de formation continue, pouvait paraître se substituer à des composantes s'ouvrant de plus en plus à leur environnement professionnel. Aussi, la plupart des universités qui avaient opté pour cette alternative, décidèrent finalement de repenser les missions d'un service commun qui ne serait plus en concurrence avec les initiatives que les composantes étaient appelées à développer. Ce fut notamment le cas des Universités Marc Bloch et Robert Schuman.

Aussi, la **troisième forme d'organisation**, objet de cette proposition, présente globalement l'avantage de garantir une **politique** d'Etablissement tout en favorisant la capacité d'initiative des composantes.

Une politique d'Etablissement.

L'engagement de la future Université à développer la formation continue , doit solennellement être affirmé comme contribution indispensable, avec la formation initiale, à *la formation tout au long de la vie*. Elle est au cœur même de la mission centrale de l'Université, car le propos de la formation continue s'inscrit dans la vision et l'organisation de la formation dite initiale comme dans le rayonnement de la recherche.

Les formes que prend la formation continue universitaire peuvent être variées ; elles doivent cependant exprimer le potentiel scientifique et pédagogique de l'Université qui en constitue le véritable avantage concurrentiel sur le marché.

Par ailleurs, toute formation initiale doit désormais être pensée et organisée non plus comme devant se suffire à elle-même mais comme l'ouverture à de futurs savoirs et compétences.

La politique d'Etablissement inscrit nécessairement les pratiques de formation continue :

- dans des orientations majeures, définies par les instances élues et mises en œuvre par la gouvernance de l'Université ;
- dans le concours constant d'un service commun doté d'emplois et compétences mutualisés ;
- dans la responsabilité scientifique et pédagogique des composantes et des laboratoires de recherche.

Le service commun est ainsi *doublement articulé*, sur l'exécutif d'une part, dont il reçoit mission de garantir la cohérence et la qualité des activités réalisées au nom de l'Etablissement, et d'autre part, sur les composantes et laboratoires, pour lesquels il exerce une mission de développement et d'aide à projet. C'est précisément pour lui permettre cette double articulation, que ses missions, son organisation et ses moyens doivent être clairement définis.

II. MISSIONS DU SERVICE

Elles s'articulent autour de sept grands axes :

- 1) **Coordination de toute l'activité de formation continue et rôle d'interlocuteur avec les principaux partenaires tant internes** (les composantes et les instances) **qu'externes** (Région, FONGECIF, ANPE, AGEFOS, ASSEDIC, OPCA...)
 - Dans ce cadre, le service a un rôle stratégique : il participe à la définition de la politique de formation continue de l'Etablissement. Ses contacts réguliers avec l'environnement socio-économique et sa compréhension du marché lui permettent de contribuer à l'adaptation des objectifs et des priorités.
 - Dans cette optique, le Service assure une fonction de conseil auprès de la présidence, et des différents conseils dont naturellement le conseil consultatif de la formation continue.
 - Il assure un rôle de représentation auprès d'instances ou de réseaux spécialisés afin de contribuer au développement des coopérations nationales et internationales
 - Enfin, le service fournit une prestation d'ingénierie pour monter des projets de formation diplômante ou qualifiante, les faire connaître, les gérer, les coordonner....

- 2) **Gestion des actions de formation continue.** Si la responsabilité scientifique et pédagogique relève de la compétence des composantes, la gestion financière est assurée par le service commun dans le cadre fixé par l'Université.
- 3) **Accueil, orientation des adultes en reprise d'études et suivi des publics.** Dans le cadre de cette mission, le service offre son assistance à tout adulte souhaitant reprendre des études ou faire valider ses diverses expériences.
- 4) **Organisation de l'activité de validation des acquis (VAPP et VAE)**
- 5) **Alternance et apprentissage**
Le service contribue au développement de ces modes de formation proches de la formation continue.
- 6) **Organisation de congrès scientifiques** assimilés à des actions de formation continue
- 7) **Communication et soutien au développement de la formation continue**
 - fonction de veille, de recherche d'informations et de premiers contacts.
 - communication tant interne qu'externe. :
communication interne ; il est indispensable, pour mobiliser, d'informer la communauté universitaire, de façon régulière et ciblée, par tous moyens – y compris par entretiens, réunions, interventions dans les conseils...
communication externe ; elle doit être constante auprès de tous nos partenaires, en tenant compte de leur calendrier (ex. la négociation des plans de formation, les échéances des appels d'offre,...) ; elle doit aussi comporter à la fois de l'écoute, de l'analyse de leurs demandes, et assurer auprès d'eux la communication des potentiels de l'Université ; elle doit permettre la réalisation et la diffusion de l'offre de formation à l'aide d'un portail et de catalogues.
Le Service remplit ainsi une vraie fonction d'interface, de l'extérieur vers l'intérieur, et vice versa.

III. ORGANISATION DU SERVICE

Le Service est un service commun, tel que prévu par les textes réglementaires. Il travaille en relation étroite avec un **Vice-Président** chargé de la formation continue. Le **directeur** est nommé par le Président après avis du Conseil d'administration.

Un **Conseil consultatif de la formation continue** propose les orientations de la politique de formation continue et assure un contrôle de l'activité. Sa composition est déterminée dans les statuts du service.

Pour mener à bien ses différentes missions, le service comprend au minimum les fonctions suivantes :

- ❖ Accueil, orientation, validation
- ❖ Communication, veille, ingénierie
- ❖ Organisation des formations tant diplômantes que qualifiantes
- ❖ Comptabilité, finances.

IV. PERSONNELS AFFECTÉS AU SERVICE DE FORMATION CONTINUE

- 1) La création du service unique se fait, a minima, sur la base des personnels affectés à la formation continue au démarrage de l'opération, dont la liste est validée par les services des RH des trois universités.
- 2) L'objectif affiché est de pouvoir, à terme et dans la mesure des moyens disponibles, aligner les personnels sur la situation la plus avantageuse constatée dans l'une des trois universités.
- 3) Les activités de service public, clairement identifiées (publics non solvables, accueil des adultes en reprise d'études, VAE, VAP...) ainsi que les activités « régaliennes » (comptabilité notamment) doivent se voir attribuer un nombre de postes sur budget Etat suffisant. (art. 5 du décret de 85 sur la formation continue)
- 4) Les activités dites marchandes obéissent à une logique d'autofinancement des salaires (postes gagés ou contractuels sur budget propre). La proportion de 20% du coût de ces postes rapportée au chiffre d'affaires reste la règle prudentielle à laquelle se tenir.
- 5) L'obligation de prise en charge des salaires impacte directement les moyens financiers à dégager et oblige l'UdS à arrêter clairement le ou les niveaux de prélèvement sur les recettes de la formation continue.
- 6) Dans la mesure où le service assure lui-même les salaires d'une grande partie de ses personnels, et la totalité de ses frais de fonctionnement, sa contribution aux frais généraux de l'établissement doit être modulée puisqu'il n'est pas comparable à un service bénéficiant en totalité ou en grande partie de personnels financés par l'Etat.

V. FONCTIONNEMENT DU SERVICE

Au niveau des dispositions générales, quelques points forts ou principes de fonctionnement sont arrêtés.

1) ADMINISTRATION

- a) La rédaction des statuts du service, retenue comme chantier prioritaire, prendra en compte l'expérience des trois services et des trente cinq ans de fonctionnement.
- b) Le rapprochement des actuels services se fera via les différentes procédures actuellement en vigueur : mise à plat, choix des meilleures méthodes et harmonisation.
- c) L'harmonisation des procédures préparera le choix politique d'une extension de la certification par l'AFAQ au niveau du service.

2) COMPTABILITÉ-GESTION

- a) L'ensemble de l'activité de formation continue est regroupée dans une seule unité budgétaire dont l'ordonnateur secondaire est le directeur.
- b) Compte tenu de l'importance des recettes et de leur nombre, le service bénéficie d'une régie de recettes et d'un compte spécifique ouvert auprès de la Trésorerie Générale.
- c) La nature de l'activité plaide pour un minimum de comptabilité analytique permettant une sérieuse connaissance des coûts consolidés.
- d) La transparence de la gestion de chaque action de formation continue est érigée en principe de base pour faciliter les relations entre le service, les composantes et les porteurs du projet. Elle est aussi gage de dynamisme de tous les acteurs.

3) LOCAUX

La situation actuelle est plutôt insatisfaisante dans la plupart des cas. La réflexion doit conduire à une meilleure dotation en tenant compte des critères suivants :

- a) La formation continue doit avoir « pignon sur rue » : un bâtiment identifiable.
- b) Ses locaux doivent être faciles d'accès (tram, parking notamment)
- c) C'est sans doute en termes pluriels qu'il faut penser la question des locaux : sans doute faut-il plusieurs lieux, dont notamment une implantation sur l'Esplanade pour faciliter l'accueil, l'orientation et la validation des acquis, en sus des bâtiments de la Meinau dont l'inscription a été demandée dans la cadre du CPER.
- d) En dehors des locaux de type administratif, la formation continue doit simultanément disposer de locaux d'enseignement spécifiques, adaptés au public et à ses calendriers.

***Paul FONTENEAU, chargé de mission de la Présidence ULP
et Joseph JOLY, directeur du Depulp***

Marc MICHEL, Directeur du SCFC de l'UMB

***Bruno TRESCHER, chargé de mission de la Présidence URS
et Marguerite JODER, directrice du SFC***