

# Le débat université- emploi dans l'académie de Poitiers

## *Synthèse académique*

### *Thématique 1 : Orientation, information, insertion professionnelle*

**Lieux du débat :** Niort, Angoulême, Poitiers et La Rochelle

**Date :** 29, 30, 31 Mai et 1<sup>er</sup> juin 2006

**Rapporteur :** Christian Cormier, Directeur de Planète Info (SCUIO de l'Université de Poitiers).

Les débats « université-emploi » organisés à Niort, le 29 mai, à Angoulême, le 30 mai, à Poitiers le 31 mai et à La Rochelle le 1<sup>er</sup> juin ont permis de dégager plusieurs idées-clés et plusieurs propositions exposées dans le rapport ci-dessous.

#### Idées-clés et propositions :

1. Mieux informer les élèves dès l'enseignement secondaire en intégrant plus efficacement l'approche métiers, compétences et débouchés professionnels, en plus des informations sur les études.
2. L'orientation : une véritable activité pédagogique, qui doit s'envisager comme *un processus continu*, initié le plus tôt possible et *intégré dans les enseignements dès le collège*.
3. *Il faut généraliser le P.P.P (Projet Personnel et Professionnel) dans l'ensemble des filières Universitaires* et l'intégrer dans l'enseignement secondaire au moins dès la classe de seconde.
4. Mettre en place *un accompagnement de l'élève et de l'étudiant tout au long de son cursus* (tuteurs, référents) pour l'aider à réaliser son projet. Pour réussir son intégration le jeune doit devenir acteur de ses choix et de sa vie. (Les salons et forums aussi nombreux soient-ils, ne sont pas suffisants).
5. Le futur étudiant doit disposer de toutes les cartes afin d'envisager plus clairement les perspectives professionnelles qu'offrent les filières universitaires. Il faut savoir passer des envies et des représentations à la réalité. *Permettre une réelle réorientation au moins tout au long du L1.*
6. Eviter de proposer des formations professionnelles trop pointues et dont la professionnalisation débute trop tôt. La trop grande spécialisation a montré ses limites, il serait préférable de travailler sur les champs professionnels.
7. Les étudiants méconnaissent le monde de l'entreprise, alors que ce dernier, méconnaît encore les qualifications de l'Université. L'adaptation doit être réciproque entre l'Université et le monde de l'entreprise : *organisons un débat national emploi-université.*
8. Créer dans chaque université *un service de suivi et d'évaluation de l'insertion professionnelle des diplômés* ; ce service peut être mutualisé entre plusieurs universités.

## Compte-rendu des débats:

L'information sur les filières et les formations post-baccalauréat est déjà largement développée dans l'enseignement secondaire. De grands efforts sont faits pour organiser des événements : forums, salons du lycéen et de l'étudiant ou « journées portes ouvertes ». Mais cette information ne fait pas sens, elle n'est pas appropriée par les jeunes. Les formations universitaires ne semblent pas assez lisibles pour les lycéens, leurs familles et les branches professionnelles : quels sont les objectifs poursuivis par telle formation, tel diplôme ? Il faut rendre le jeune, acteur de ses choix d'études et de son avenir professionnel.

Il faut donc donner aux lycéens, une information aussi objective et complète que possible sur les études supérieures et leurs débouchés professionnels, et les aider dès la classe de seconde à construire progressivement leur projet personnel et professionnel pour pouvoir passer des envies et des représentations à la réalité (confronter l'envisageable et le réalisable). L'orientation deviendrait ainsi une véritable activité pédagogique impliquant plus étroitement les enseignants (qui seraient formés pour cela), les C.O.P et les différents acteurs de l'information et de l'orientation. Cette construction progressive sera poursuivie à l'Université grâce aux P.P.P.E créés lors de la mise en place du L,M,D et qui seront étendus à toutes les filières de formation. Les formations universitaires de niveau « licence » n'apparaîtraient plus alors comme un dernier recours, quand l'élève n'a pas été sélectionné dans une STS, une classe préparatoire, voire un département d'IUT. Une réorientation doit être possible tout au long de la première année de licence.

L'image de l'université, ne se préoccupant pas de l'insertion professionnelle de ses étudiants est complètement dépassée. Les diplômes professionnels sont de plus en plus nombreux (DUT, licences professionnelles, masters professionnels, diplômes de médecine et de pharmacie...). Les stages en entreprises, en France ou à l'étranger, se sont multipliés et sont la plupart du temps obligatoires dans les formations. De nombreux professionnels et spécialistes enseignent dans les formations professionnelles. Des modules de préprofessionnalisation, des UE libres du type « approche des réalités professionnelles », des visites d'entreprises sont proposés aux étudiants, ainsi que des ateliers pour ceux désirant créer leur entreprise ou en reprendre une, déjà existante. Il faudrait, cependant, éviter de proposer des formations professionnelles trop pointues et dont la professionnalisation débute trop tôt. Il semble que dans de nombreux cas une professionnalisation véritable, organisée lors de la dernière année de la formation, soit suffisante.

Il n'en reste pas moins qu'un rapprochement des universitaires des réalités des entreprises, du marché de l'emploi et des professions, permettrait d'améliorer l'adéquation entre les formations universitaires et les attentes du marché de l'emploi. L'adéquation formation emploi est rendue difficile par une relative absence d'un pilotage économique des besoins, d'une part, et la réactivité insuffisante des parcours de formation, d'autre part. Mais l'Université n'est pas responsable de l'état actuel du marché de l'emploi ; elle n'a pas seulement vocation à former à des métiers ; ses missions scientifiques, éducatives et culturelles sont infiniment plus larges.

Les étudiants méconnaissent le monde de l'entreprise, alors que ce dernier, méconnaît souvent les qualifications délivrées par l'Université (et pourtant, au regard de l'insertion professionnelle des BAC+5, l'Université possède des taux comparables aux grandes Ecoles). Il reste à considérer la difficile reconnaissance des formations de licences générales par les branches professionnelles. Ce n'est pas seulement la question des débouchés qui est en cause, c'est aussi le problème des compétences transversales des étudiants. Les entreprises recrutent autant par le savoir être que par les savoirs, mais manquent alors souvent d'ouverture et de souplesse. Il faut mettre en place des passerelles universités-entreprises. L'adaptation doit être réciproque entre l'Université et le monde de l'entreprise : *organisons un débat national emploi-université.*

Enfin, il semble indispensable de créer dans chaque université un service de suivi et d'évaluation de l'insertion professionnelle des diplômés ; ce service, existant déjà à l'Université de Poitiers, peut être mutualisé entre plusieurs universités. Les données obtenues contribueront à une meilleure connaissance du marché du travail et à une meilleure adéquation des formations délivrées à l'Université (avec toute la prudence liée à l'évolution des situations à 3, 5 ou 8 ans, le marché de l'emploi évoluant très vite).

# Le débat université- emploi dans l'académie de Poitiers

## *Synthèse académique*

### *Thématique 2 : Professionalisation des études dans le cadre du LMD*

**Lieux du débat :** Niort, Angoulême, Poitiers et La Rochelle

**Date :** 29, 30, 31 Mai et 1<sup>er</sup> juin 2006

**Rapporteur :** Christian Genre, vice-président Université de Poitiers

Certains éléments des débats des ateliers 1 organisés à Angoulême et Niort ont été intégrés à la synthèse, à contrario des éléments qui avaient trait à l'atelier 1 n'ont pas été repris ici.

### **Les constats partagés :**

1. Les Universités sont engagées depuis longtemps dans la voie de la professionnalisation (en fait dès l'origine !) avec une insertion immédiate (diplômes dits « professionnels ») ou différée (formations dites « générales »).
2. Les « performances » des filières professionnelles universitaires sont bonnes voire très bonnes (80% des diplômés en emploi après 18 mois, la plupart sur un profil d'emploi correspondant à la formation et les 2/3 en CDI ou assimilé si on se réfère aux enquêtes de suivi des diplômés de DUT, Licences professionnelles, DESS (Master pro) mais qui le sait, ou en parle ?
3. La lisibilité des formations professionnalisantes universitaires reste cependant insuffisante aussi bien pour l'amont (lycéens, étudiants) qu'en aval (employeurs). L'intégration des IUP dans le LMD a eu sur ce point un effet négatif. Ce manque de lisibilité est encore plus valable pour les formations générales.
4. Si les missions de l'université, à la fois historiques et fixées par le législateur, ont été fortement soulignées, la mission de préparer la jeunesse à son insertion professionnelle est aujourd'hui plus prégnante du fait de la massification des études supérieures, des besoins de la société et des aspirations des intéressés.
5. Il faut se défier d'une vision purement utilitariste de la formation universitaire et de la recherche largement utopique (et dangereuse) d'une stricte adéquation entre formation et emploi. L'évolution rapide des métiers, la nécessité d'aborder l'insertion professionnelle en terme de fonctions, de missions imposent qu'à côté de l'acquisition de savoirs spécialisés il faut développer des compétences transversales et favoriser la capacité d'adaptation des diplômés. Déjà présente au niveau Bac+2, cette dimension devient essentielle au niveau Bac+5.
6. Il y a nécessité à raisonner désormais en terme de compétences (ou au moins de capacités à réaliser). Ces compétences s'acquièrent à travers la formation universitaire mais aussi à travers les autres activités de l'étudiant.
7. L'offre de formation professionnelle devant tenir compte du marché de l'emploi (par ailleurs difficile à prévoir), il apparaît aujourd'hui qu'elle est globalement surdimensionnée au niveau

Bac+5 et parfois sous-dimensionnée au niveau Bac+3 (à nuancer suivant les domaines professionnels). Des besoins considérables se font jour en particulier dans certaines branches industrielles et plus largement dans le tertiaire marchand et non marchand au niveau technicien mais sur des fonctions transversales, donc accessibles à des étudiants issus des formations générales. Il y a nécessité à « professionnaliser » ces Licences dans le sens où il s'agit de mieux outiller les diplômés pour qu'ils puissent ensuite s'insérer plus facilement.

8. Il n'existe pas de solutions miracles et définitives pour faciliter l'insertion des étudiants dans l'emploi, ainsi le stage quoique nécessaire n'est pas la panacée; il faut donc jouer sur l'inventivité et la réactivité.
9. Le manque de lisibilité et les difficultés d'orientation qui en découlent sont largement liés à la médiocrité des informations portant sur l'insertion des diplômés : granulométrie trop grossière des grandes enquêtes nationales, disparité et manque de publicité pour les enquêtes plus locales ou plus ciblées.
10. Au final, il a été rappelé que l'université a mission à accueillir et former TOUS les bacheliers et qu'au regard de cette obligation et des moyens qui lui sont impartis, la comparaison de ses résultats vis à vis d'autres structures qui ont la possibilité de sélectionner leurs élèves et sont bien mieux dotées ne lui est pas nécessairement défavorable.

## Les propositions

1. **Au niveau Licence, dans les filières générales :**
2. -généralisation du PPPE (projet personnel et professionnel de l'étudiant), en particulier au niveau L1 et L2.
3. -développement des parcours pré-professionnels pouvant intégrer des stages. Ces parcours initiés en L2 peuvent prendre leur pleine valeur en L3.
4. -possibilité de valider à travers des crédits ECTS ou une UE spécifique des stages faits par l'étudiant à son initiative.
5. -développement d'UE (ou de modules intégrés à des UE) favorisant la connaissance du monde de l'entreprise (au sens large).
6. **Au niveau Master voie recherche et en Doctorat** affirmer la dimension professionnalisante ces diplômes afin que les diplômés ne soient pas défavorisés par rapport aux diplômés des écoles d'ingénieur ou équivalentes. Cela passe par une mutualisation plus grande entre les deux voies du Master et par le renforcement des modules de professionnalisation en Doctorat. Il a été fortement réaffirmé que le doctorat est un diplôme à vocation professionnelle et que « l'exception française » ne peut justifier l'attitude frileuse de certains milieux économiques.
7. Le succès des IUP a montré que les universités sont capables de monter des diplômes efficaces en terme d'insertion professionnelle. Leur intégration dans le LMD via des Masters a montré aussi que l'université sait évoluer. Nous souhaitons que notre tutelle laisse un droit à l'innovation pour permettre de prolonger le travail déjà réalisé dans les établissements.
8. **A tous les niveaux :**
9. -généralisation des conseils de perfectionnement associant universitaires et professionnels, non seulement à tous les diplômes professionnels mais aussi (sous une forme adaptée) aux filières générales.
10. -déclinaison en terme de compétences de l'ensemble des formations universitaires. Cela suppose en corollaire l'évaluation de ces compétences et leur éventuelle certification.
11. Ce chantier considérable (qui va bien au delà de la réponse à la demande d'inscription au RNCP) peut s'appuyer sur l'expérience acquise dans l'élaboration des brevets professionnels, sur celle des IUT ou des formations de type IUP, les acquis de la VAP et de la VAE ainsi que sur le développement récent des certifications en usage informatique et internet (C2I) ou en langue vivante.
12. Ainsi l'annexe descriptive au diplôme n'aura de véritable sens que si les compétences validées par l'étudiant y sont précisées.
13. Raisonner en terme de compétence a des conséquences immédiates et profondes sur les modes d'évaluation des étudiants, sur les conditions de poursuite d'études (question de la compensation).
14. -l'étudiant acquiert des compétences à travers son parcours de formation, mais il en acquiert aussi à l'extérieur (emplois saisonniers ou permanents, engagement associatifs etc.). La validation de ces acquis doit être prévue dans les parcours de formation.
15. -la mise en place d'un portefeuille de compétences à l'entrée dans l'enseignement supérieur, voire dès le lycée, serait un bon moyen pour repérer les compétences acquises par chaque étudiant (dont celles pouvant favoriser son insertion professionnelle) et aussi un moyen pour valoriser les acquis des étudiants ayant échoué en cours de cursus.
16. -avec une approche de la formation en terme de compétences, compétences évaluées puis certifiées, une démarche qualité peut alors être envisagée, non seulement dans des formations professionnelles de pointe mais pour l'ensemble des formations. Elle s'imposera à court terme.

17. -développement des observatoires universitaires de l'insertion. Là où ils ont été mis en place et malgré des moyens souvent limités leur contribution est absolument fondamentale à la fois pour évaluer les formations (et pas uniquement professionnelles) afin de les parfaire mais aussi comme moyen de faire connaître le savoir-faire des universités.

## Les conditions nécessaires

1. L'accompagnement des étudiants de Licence (une des clés de la lutte contre l'échec), le développement du travail en petits groupes (absolument nécessaire si on veut diffuser la culture de projet), le suivi des stages, la certification des compétences, le développement des TICE et de la formation à distance etc supposent nécessairement des moyens qui ne peuvent être satisfaits par la redistribution interne de moyens suite au relatif tassement des effectifs. La professionnalisation a un coût (le LMD aussi) !
2. Mais si des moyens supplémentaires sont nécessaires, ils ne suffiront pas si des modifications profondes et absolument incontournables ne sont pas apportées au niveau des missions et des tâches des enseignants et enseignants-chercheurs des universités :

prise en compte réglementaire dans le service des nouvelles tâches et missions qui sont

- aujourd'hui largement assurées de manière bénévole ou largement gratuite est un préalable incontournable ;
  - mise en place d'une véritable formation initiale et continue des enseignants et enseignants-chercheurs est absolument nécessaire ;
  - prise en compte de l'ensemble des tâches pédagogiques dans la carrière des enseignants et enseignants-chercheurs (cette dernière mesure dépendant tout autant de la communauté que de notre tutelle).
3. Conscients de la situation économique et financière de notre pays, nous pensons qu'une rationalisation de l'offre de formation post-bac s'impose. Peut-on et doit-on conserver un système qui juxtapose (de manière parfois concurrentielle) BTS/CPGE/Université (dont IUT), Ecoles et Universités ? Même en cas de réponse positive, il y aurait urgence à donner aux universités les moyens nécessaires pour remplir leurs missions.

# Le débat université- emploi dans l'académie de Poitiers

## *Synthèse académique*

### *Thématique 3 : Apprentissage, développement de l'alternance et formation tout au long de la vie*

**Lieux du débat :** Niort, Angoulême, Poitiers et La Rochelle

**Date :** 29, 30, 31 Mai et 1<sup>er</sup> juin 2006

**Rapporteur :** Bernard Chauveau, Directeur du SAFIRE (Service d'aide au développement de l'alternance de la formation permanente de l'insertion professionnelle et des relations extérieures – Université de Poitiers )

### Compte-rendu des débats

(L'atelier 3 ne s'est tenu qu'à Poitiers et à La Rochelle, le faible nombre de participants à Niort et à Angoulême ayant entraîné la fusion des trois ateliers en un seul au cours duquel le thème a été très peu abordé)

Les participants ont regretté la faible présence des représentants du monde socio-économique.

Des étudiants et enseignants des Universités mais aussi des représentants de la Région (service apprentissage), la Chambre des Métiers (service formation apprentis), les lycées professionnels, les CFA, ou encore la CGPME... ont débattu des formations en lien avec l'entreprise en trois temps : l'alternance par le système d'apprentissage, les stages, et la formation tout au long de la vie.

### 1 - L'apprentissage

L'apprentissage universitaire a débuté en 1995 dans l'académie (à l'Université de Poitiers à travers deux DUT du secteur secondaire et une dernière année de l'IUP Gestion commerciale des PME-PMI). Différentes formations ont été ouvertes suite à une étude commandée par la Région montrant des indicateurs positifs. On assiste depuis à un développement lent dans l'enseignement supérieur.

Celui-ci se fait essentiellement par les licences professionnelles et masters.

850 apprentis sont passés par l'Université de Poitiers en 10 ans.

Les autres établissements concernés en région sont les deux écoles de commerce (Poitiers – La Rochelle), l'EIA à Angoulême et l'Université de La Rochelle (l'ouverture de ces formations à l'Université de La Rochelle est un défi, plus réalisable à l'IUT déjà ouvert vers les entreprises par deux formations ouvertes l'une en 2005, l'autre en 2006).

L'Université de Poitiers n'a formé "que" 850 apprentis au cours des 10 dernières années contre 140 000 en Poitou-Charentes sur la même période.

**Le retard de l'enseignement supérieur en la matière est donc conséquent.**

La mise en place demande une certaine technicité mais l'expérience permet de proposer des dossiers.

**L'apprentissage nécessite une pédagogie différente pour un contenu similaire donc une évolution pédagogique dans les formations initiales traditionnelles.**

L'enseignement supérieur voit dans ce dispositif 2 intérêts :

- pour les formations DUT : l'apprentissage permet à des jeunes qui n'y seraient pas rentrés par la voie traditionnelle, d'obtenir le diplôme.
- pour l'ensemble des filières : un taux de réussite important et surtout une insertion professionnelle très rapide.

L'expérience montre que les étudiants ayant fait ce choix en sont très satisfaits et que le dispositif ne concerne pas que les étudiants de milieux modestes. Ils sont rémunérés (en fonction de l'âge et de l'année de formation), perçoivent des frais de déplacement et les années en alternance sont prises en compte dans le calcul de la retraite.

Aucune formation ne doit être *a priori* exclue du dispositif d'apprentissage. Celui-ci vise essentiellement des formations professionnelles, mais on doit pouvoir en identifier dans toutes les disciplines.

Pourtant aujourd'hui les filières techniques ou scientifiques sont quasiment les seules à mettre en place ces formations.

Il y a donc un manque d'information important, par exemple à destination des enseignants qui pourraient proposer davantage de dossiers pour créer ces formations en alternance.

Le représentant de la région confirme son souhait de développer l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Il faut faire connaître le dispositif et convaincre les enseignants de toutes filières.

**Les établissements doivent se doter d'une ligne politique volontariste de développement de l'apprentissage, et corollairement d'une information interne et externe adaptée** (on pourrait ainsi augmenter de façon significative le nombre d'apprentis par une information des entreprises, des futurs bacheliers et de leurs parents, et des étudiants), **en intégrant la question des moyens humains (enseignants chercheurs et IATOS).**

**Les limites à la multiplication pourraient relever, coté université, du manque d'engagement et d'accompagnement de la part des enseignants, des difficultés au niveau de la gestion administrative de ces formations. Le développement de l'apprentissage passe donc par l'attribution de moyens supplémentaires et par le changement de statut des enseignants-chercheurs, statuts qui prendraient en compte ces tâches dites annexes.**

En ce qui concerne la mise en relation entre entreprises et étudiants, la situation est variable. Pour les DUT, la difficulté est plutôt un manque de candidats étudiants. Pour les licences pro et masters, la demande est plus importante et ce sont généralement les meilleurs qui obtiennent le contrat d'apprentissage. Les étudiants se retrouvent en situation de quasi-recrutement.

L'entreprise est donc exigeante et prendra en compte leur expérience professionnelle passée.

Certaines entreprises ne prendraient en apprentissage que les étudiants qu'elles ont connus en stage. Quel est le réel intérêt des entreprises à choisir ce type de dispositif? Le problème est avant tout culturel mais aussi structurel : l'investissement de l'entreprise est important et nécessite la mise à disposition d'un maître d'apprentissage par apprenti, avec la qualification correspondante, ce qui est difficile surtout à partir du niveau II.

Des liens importants entre tuteur entreprise, tuteur enseignant et apprenti permettent un suivi efficace. Les cas problématiques (inadéquation du travail demandé avec la formation, etc...) sont rares dans l'enseignement supérieur. On constate très peu de ruptures de contrats.

La région apporte des aides aux entreprises sur ces contrats. (avec la volonté que les étudiants formés trouvent un débouché dans la région Poitou-Charentes – contrainte contestée par les enseignants).

Il est noté également que l'insertion professionnelle après la formation en apprentissage se fait généralement dans une autre entreprise, phénomène qui s'explique par la difficulté pour l'étudiant de changer de statut en interne.

L'apprentissage dans le supérieur à La Rochelle ne s'inscrit pas pour l'instant dans une filière mais se met en place ponctuellement, fruit d'une volonté de l'université qualifiée de professionnalisante dans le décret de fondation, au bénéfice d'étudiants titulaires d'un DUT, d'un BTS ou de deux années d'études supérieures ou accédant à une formation supérieure par la VAE, dans le cadre d'une licence professionnelle.

L'Université de Poitiers entend mener une politique volontariste. Le souhait est de développer l'apprentissage de manière importante dans les prochaines années après ces premières années

qualifiées de « phase transitoire ». Il faut donc trouver avec le Conseil Régional une organisation qui supporte une dynamique plus importante

**L'apprentissage dans l'enseignement supérieur peut et doit permettre de donner une autre image de l'apprentissage.**

Le représentant d'un CFA souligne la différence de problématique pour lui. L'apprentissage y est une tradition de longue date. Il rappelle l'important besoin de repreneurs et de créateurs d'entreprise dans les années qui viennent. Au vu de la diversité des entreprises, il faudra des professionnels, compétents dans leur domaine de technicité mais aussi capables de management.

Peut-être un partenariat est-il réalisable entre CFA et Université pour assurer une formation d'apprentissage complète qui réponde à ces enjeux.

**La question posée par ces entreprises dont les dirigeants partent en retraite est bien celle de l'aménagement du territoire et les universités ont le devoir d'y répondre en partenariat avec tous les organismes concernés.**

(Il a été créé en Poitou-Charentes une Maison de l'Entreprenariat (Univ Poitiers, Univ. La Rochelle, Ensma) qui a mis en place des modules de formation sur la reprise d'entreprise.)

**Il est rappelé cependant que le projet de licence professionnelle « Management et Entreprenariat des PME-PMI » visant à une insertion dans les entreprises dont le chef d'entreprise est proche de la retraite a été par 2 fois refusé par le ministère.**

## 2 - Les stages

Le débat s'est poursuivi sur la question des stages. Notamment sur la cohabitation entre les différents statuts de l'étudiant dans l'entreprise. Le manque de réglementation des stages fait naître des situations difficiles.

**Les étudiants et acteurs de l'Université attendent désormais les décrets sur les stages promis très récemment par le Premier Ministre et notamment sur les problèmes liés à la gratification.**

**Aujourd'hui les stages de découverte de l'entreprise sont insuffisants.**

Il convient probablement (en même temps que l'on doit être vigilant sur la longueur excessive des stages des formations professionnelles) de développer les stages dans les filières générales (L1,L2).

**Les Unités d'Expérience Professionnelle, développées ces dernières années mériteraient également d'être amplifiées.**

## 3 - La formation tout au long de la vie

Le dernier débat abordé a été celui de la formation tout au long de la vie. Différents dispositifs existent : l'intégration de personnes en reprise d'études dans les formations initiales, les DU (diplômes d'université), la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), la VAP permet l'entrée en formation sans le diplôme requis.

La reconnaissance de l'expérience est validée par une commission. La VAE permet la validation d'un diplôme ou d'unités au vu de l'expérience. VAE et VAP peuvent coexister dans certains cas.

**Tous s'accordent à dire que la formation tout au long de la vie est un enjeu majeur pour la société de demain et qu'elle doit être très largement développée. Cette action paraît à tous relever du service public et doit être pleinement une des missions de l'Université.**

**Ces dispositifs sont coûteux. Et aujourd'hui les moyens qui y sont attribués doivent être massivement augmentés. La nation toute entière doit supporter cet effort.**

**L'enseignement à distance doit être également développé mais il doit nécessairement être accompagné de séances en présentiel.**

Des bouleversements dans l'enseignement sont à envisager. Les validations d'acquis par exemple posent la question des diplômes nationaux. Faut-il les remettre en cause ? Comment préserver un référentiel national ?