



Analyse d'un système régional de formation professionnelle continue

André Giffard, Clément Lacaille, Jean-Jacques Paul

► To cite this version:

André Giffard, Clément Lacaille, Jean-Jacques Paul. Analyse d'un système régional de formation professionnelle continue. IREDU, 36, 213 p., 1983, Les Cahiers de l'IREDU, 2-85634-040-7. halshs-02046479

HAL Id: halshs-02046479

<https://shs.hal.science/halshs-02046479v1>

Submitted on 22 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**institut de
recherche sur
l'économie de
l'éducation**

centre national de la
recherche scientifique

**André GIFFARD
Clément LACAILLE
Jean-Jacques PAUL**

**ANALYSE D'UN SYSTEME
REGIONAL DE FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE
LE CAS DE LA BOURGOGNE**

institut de recherche sur l'économie de l'éducation

**université de dijon - bâtiment mirande
B.P. 138 - 21004 dijon cedex - tél. (80) 65.44.56**

ANALYSE D'UN SYSTEME REGIONAL DE
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE -
LE CAS DE LA BOURGOGNE

André GIFFARD, Chargé d'étude

Clément LACAILLE, Chargé d'étude

Jean-Jacques PAUL, Attaché de Recherche CNRS

mars 1983

ISBN n°2-85634 - 040 - 7

Cahier de l'IREDU N°36

Recherche financée par le Conseil Régional de Bourgogne

Liste des sigles utilisés dans le rapport

AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes.
ASFO	Association de Formation.
CAF	Caisse d'Allocations Familiales.
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie.
CEA	Commissariat à l'Energie Atomique.
CEREQ	Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications.
CNAM	Conservatoire National des Arts & Métiers.
CNTE	Centre National de Télé-Enseignement.
CRFPP	Centre Régional de Formation et de Promotion du Personnel.
FAF	Fonds d'Assurance Formation.
FAS	Fonds d'Action Sociale.
FSE	Fonds Social Européen.
GRETA	Groupement d'Etablissements - Education Nationale.
SUFCOB	Service Universitaire de Formation Continue de Bourgogne.

LE SOMMAIRE SE TROUVE EN PAGE 207.

AVANT - PROPOS

En septembre 1981, l'Institut de Recherche sur l'Economie de l'Education s'est vu confier par l'Etablissement Public Régional de Bourgogne le soin de mener une recherche sur l'état de la formation professionnelle continue.

Il convient, eu égard à l'étendue de ce domaine, de présenter en premier lieu les limites de nos investigations.

En effet, la formation continue d'une part interpelle de nombreux acteurs et d'autre part inclut des dimensions multiples.

Que les acteurs ou groupes d'acteurs concernés soient nombreux - pouvoirs publics, employeurs, salariés, citoyens ou collectivités locales... - implique les divergences, les concurrences, les conflits, en tous cas le fractionnement des discours.

Par ailleurs, les dimensions impliquées, qui pourraient constituer autant de guides d'analyse, concernent tant le point de vue des pédagogies développées, des institutions mises en place, des résultats obtenus ou recherchés, que le point de vue des enjeux politiques ou économiques représentés par la formation continue, ou bien encore celui de sa place et de sa fonction eu égard à l'histoire du système éducatif français.

Au sein de ces multiples, il a fallu faire un choix dont nous voudrions éclairer les grandes lignes.

Notre démarche s'est tout d'abord appuyée sur le fait que l'émanation de la "demande sociale" à l'origine de ce travail provenait de l'Etablissement Public Régional de Bourgogne. Ceci implique deux conséquences. D'une part, les objectifs sont d'ordre de politique économique, et d'autre part, ils s'inscrivent dans un cadre régional donné.

Le champ d'analyse a donc été restreint à la Bourgogne, mais le contenu méthodologique a un apport général qui transcende les particularités régionales. Par ailleurs, s'agissant de fournir des outils de politique économique, il fallait donner aux décideurs les informations utiles pour réaliser au mieux leurs choix.

Bien entendu, une solution ambitieuse aurait pu consister à tracer une grande fresque de l'économie bourguignonne en délimitant les points d'impact d'une politique de formation continue. Disons-le tout de suite, cette solution n'a pas été retenue, pour la bonne raison qu'elle implique a priori une connaissance approfondie du champ de la formation continue. Or, ce champ, du reste peu exploré, restait peu connu dans bon nombre de ses aspects. Nous avons donc préféré accroître l'information sur l'état de la formation continue, avec le souci permanent d'isoler les points stratégiques eu égard à une action de politique économique.

Ce choix n'était pas dénué d'embûches, dans la mesure où il nécessitait d'une part de travailler sur la base de matériaux disparates, peu ou pas exploités, et d'autre part de mettre en oeuvre des méthodes originales, permettant de traiter ces matériaux et de rapprocher les informations. Gageons simplement qu'il aura permis une meilleure appréhension d'un domaine jusqu'alors confus et peu intelligible.

Ce travail comprendra donc trois parties. Les deux premières seront consacrées à l'analyse de l'appareil de formation continue, d'une part à travers la prise en compte des activités de l'ensemble de cet appareil tant privé que public et d'autre part au niveau de la nature des relations financières entre l'appareil et les entreprises.

Quant à la troisième partie, elle cherchera à situer les problèmes actuels que rencontre la formation continue et à esquisser une perspective de réorganisation de la politique régionale.

Que l'on nous permette d'insister sur le caractère d'originalité de ce travail, dans la mesure où les résultats présentés sont parfois non concordants, parfois même contradictoires. Cela provient essentiellement de la nature peu homogène des documents utilisés qui tient tant à la relative jeunesse du système qu'à sa complexité. Puisse cette non concordance n'être que le seul paradoxe de la formation professionnelle continue !

. Introduction : Quelques aspects de l'économie
bourguignonne au cours de la période récente

Le paysage économique de la Bourgogne s'est profondément modifié depuis vingt-cinq ans. Aussi, allons-nous dans un premier temps rappeler les grandes lignes de cette tendance. Néanmoins, la Bourgogne n'offre pas un visage homogène sur l'ensemble de son territoire, dans la mesure où chacun de ses quatre départements possède des traits spécifiques qu'il s'agira de noter.

Par ailleurs, la formation continue constitue, tout au moins partiellement, l'une des modalités d'adaptation de la main-d'œuvre à l'emploi : c'est pourquoi nous présenterons rapidement l'évolution de l'emploi et des caractéristiques de formation de la main-d'œuvre, cette présentation devant déboucher sur les conditions d'utilisation de la main-d'œuvre par les différentes branches du système productif¹.

1. Les grandes tendances de l'évolution
du système économique de la Bourgogne

Au cours de la période récente, la répartition sectorielle de la population active a évolué en faveur du secteur secondaire mais surtout du secteur tertiaire. Ainsi, entre 1962 et 1975, la population active ayant un emploi a crû de 20 525 unités. Et

¹ Cette analyse se fondera pour une large part sur un certain nombre d'articles composant l'ouvrage : Bourgogne : regards sur l'évolution économique et sociale depuis 1960, Institut d'Economie Régionale Bourgogne - Franche Comté, Dijon, 1982, en particulier :

- G. Périssonnier : "Les mutations de l'appareil productif et des services en Bourgogne depuis un quart de siècle",
- J.-C. Debrand : "L'emploi en Bourgogne depuis 25 ans",
- J.-J. Paul et F. Abillama : "L'évolution du système de formation bourguignon et de ses relations avec le système économique", ainsi que sur les trois cahiers de l'I.E.R. préparés par R. Brun : "Economie industrielle de la Saône-et-Loire", "Economie industrielle de la Nièvre" et "Economie industrielle de la Côte d'Or".

137 098 emplois ont été perdus dans l'agriculture, 51 288 ont été créés dans l'industrie de transformation, 16 656 dans le bâtiment et 89 679 dans le tertiaire.

Si dans cette évolution, on privilégie l'analyse des activités industrielles, il apparaît qu'elles ont vu leur importance croître sensiblement depuis 1950, puisqu'elles occupaient en 1954 29 % de la population active et qu'elles en occupaient 40 % en 1975.

Mais elles ont connu de profondes mutations tant en ce qui concerne le type d'activité concerné -substitution de nouvelles activités telles que les industries électrique, mécanique, chimique à des activités traditionnelles utilisant les ressources naturelles- qu'en ce qui concerne leur organisation avec le passage de petites entreprises souvent familiales à une industrie dont les centres de décision sont souvent extérieurs à la région et organisée sur un plan polyrégional voire international.

Ainsi, entre 1954 et 1980, le nombre des établissements du secteur secondaire, à l'exclusion de l'énergie, occupant au moins un salarié, est passé de 12 690 à 9 555, soit une baisse de 25 % et celui des établissements n'occupant aucun salarié a régressé de 15 500 à 10 000 environ, soit une réduction de plus d'un tiers. L'évolution est inverse pour les établissements employant au moins 100 salariés; leur nombre ayant presque doublé passant de 200 à 375.

Néanmoins, le mouvement a eu tendance à s'inverser depuis la crise de 1974, puisque les PME voient leur représentation croître à nouveau. En effet, les grands établissements sont souvent rattachés à des branches que la crise a particulièrement affectées comme l'industrie électrique et électronique et plus récemment l'automobile et le textile.

Par ailleurs, l'industrie bourguignonne apparaît donc bien souvent dépendante de centres de décision extérieurs à la région. Ainsi, on estime qu'en 1976, en se limitant aux entreprises de plus de dix salariés n'appartenant pas aux industries agro-alimentaires, ni au bâtiment, ni au génie civil et agricole, que 72,6 % des

effectifs salariés travaillaient en Bourgogne pour des entreprises polyrégionales.

Il est à noter que les industries nouvellement implantées en Bourgogne étaient souvent attriées par une main-d'œuvre féminine et d'origine rurale, acceptant de percevoir des salaires relativement moins élevés que ceux pratiqués dans les régions voisines plus industrialisées ; c'est notamment le cas de la construction mécanique, et de la construction électrique et électronique.

En ce qui concerne maintenant l'avenir, il apparaît à beaucoup souhaitable que certaines branches industrielles encore peu implantées en Bourgogne mais qui sont riches de perspectives, comme les matériels d'informatique, de robotique, de bureautique, s'y développent.

En outre, comme à moyen terme, le secteur industriel devrait connaître une baisse de ses effectifs, d'aucuns préconisent un développement de l'exploitation des ressources naturelles -en particulier agricoles : céréales, bovins, produits forestiers- à partir de techniques modernes.

Cependant, cette peinture à grands traits de l'économie industrielle bourguignonne ne doit pas faire oublier l'hétérogénéité de l'espace économique de la région.

2. Les spécificités départementales

L'analyse de la répartition sectorielle conduit a priori à opposer la Saône-et-Loire, qui est le département où le secteur secondaire est le plus représenté, à la Côte d'Or, qui connaît une sur-représentation du secteur tertiaire.

Ainsi, les proportions de la population active rattachées au secteur secondaire et au secteur tertiaire étaient en 1975 respectivement de 44 % et 41 % en Saône et Loire, 36 % et 55 % en Côte d'Or, 38 % et 47 % dans la Nièvre, et 37 % et 49 % dans l'Yonne.

Cependant, il semble que l'on puisse poser aussi une distinction entre d'une part la Saône-et-Loire et la Nièvre et d'autre part la Côte d'Or et l'Yonne, dans la mesure où la tradition industrielle est beaucoup plus ancienne dans les deux premiers départements.

Bien sûr, la Saône-et-Loire a un poids économique beaucoup plus important que la Nièvre, en occupant une place particulièrement prépondérante pour cinq secteurs -textile, sidérurgie et matériaux non ferreux, énergie, habillement, verre et matériaux de construction- ce qui n'est d'ailleurs pas sans risque quand on considère la crise qui frappe particulièrement les deux premiers.

Néanmoins, la tradition industrielle se retrouve dans la concentration des établissements de ces deux départements, puisque les établissements de plus de 500 salariés représentent 46 % des effectifs employés en Saône-et-Loire, 38 % dans la Nièvre, 18 % en Côte d'Or et dans l'Yonne.

Pour continuer ce petit jeu des ressemblances et des différences, on peut aussi trouver des traits communs entre la Nièvre et la Côte d'Or d'une part, la Saône-et-Loire et l'Yonne d'autre part, en ce qui concerne la géographie économique. En effet, l'activité économique des deux premiers départements se trouve concentrée autour de deux pôles, respectivement Nevers et Dijon, alors qu'aucun centre vraiment dominant pour les deux derniers.

Région composite de par les structures économiques de chacun de ses départements, la Bourgogne l'est aussi de par l'évolution de l'emploi que connaît chacun d'eux.

3. L'évolution de l'emploi en période récente

L'évolution de l'emploi en période récente s'inscrit dans un mouvement de salarisation intense, puisque le pourcentage de salariés dans la population active en Bourgogne est passé de 57,2 % en 1954 à 79,0 % en 1975 et à 81,3 % en 1980.

Mais il faut noter qu'au sein de cette évolution, le nombre d'actifs a baissé dans deux départements sur quatre : seuls la Côte d'Or et l'Yonne ont vu les leur augmenter, surtout la Côte d'Or (+ 25 %).

Par ailleurs, l'évolution de l'emploi est bien évidemment fortement marquée par la récession, avec deux points forts en 1974-75 et en 1977. Ainsi, en Bourgogne, alors que de 1965 à 1973 l'emploi salarié privé avait augmenté de 3,2 % en moyenne par an, il a stagné en 1974, baissé en 1975 et depuis, hormis l'année 1976, il augmente de moins de 1 % par an.

La faiblesse de l'évolution de l'emploi tient pour une large part à une recherche plus intensive des accroissements de productivité dans le secteur productif, à partir d'une politique plus rigoureuse de gestion du travail (notamment par le recours croissant au travail intérimaire et aux contrats à durée déterminée - le pourcentage des demandeurs d'emploi qui s'inscrivent à l'ANPE pour fin de mission d'intérim ou de contrat à durée déterminée parmi l'ensemble des inscrits est passée de 17 % en 1976 à 29 % en 1979).

L'accroissement modeste de l'emploi a même été tel qu'en 1978 et 1979, pour la première fois depuis huit ans, il s'est situé à un niveau plus bas en Bourgogne qu'en France. Ce phénomène, lié à l'évolution des paramètres démographiques, a eu pour conséquence un important accroissement du chômage depuis 1972 : les demandes d'emploi en fin de mois ont été multipliées par cinq en huit ans (6,5 pour les femmes, 3,5 pour les hommes).

A partir de 1974, des secteurs qui avaient vu croître leur population salariée ont perdu des effectifs, alors que d'autres voyaient leur décroissance se prolonger.

Le dernier cas concerne notamment les combustibles et minéraux solides, le pétrole et gaz naturel, le textile et habillement, l'industrie du cuir. Le premier cas concerne surtout les industries électrique et automobile.

Cette évolution de l'emploi a été accompagnée d'une profonde évolution de la formation de la main-d'œuvre. C'est à la description de celle-ci que nous allons nous attacher maintenant.

4. L'évolution du système de formation bourguignon et de ses relations avec le système économique

Nous présenterons successivement l'évolution du système de formation en insistant sur le développement de la formation continue, puis nous aborderons l'évolution de la formation de la main-d'œuvre et de l'utilisation des qualifications par les différents secteurs économiques. Le passage consacré à la formation continue permettra, notamment, de fournir un aperçu historique introductif à la suite de l'analyse.

4.1. L'évolution du système de formation

4.1.1. L'enseignement initial

En ce qui concerne l'enseignement initial, les deux points les plus notables sont certainement le développement de l'enseignement supérieur et de l'enseignement secondaire technique.

Ainsi, de 1966 à 1978, l'Université de Dijon a vu ses effectifs passer de 8.800 à 13.300.

De même, les effectifs de l'enseignement secondaire technique sont passés de 1968 à 1979 de 23.500 à 31.000 élèves. Un phénomène important à noter car il est susceptible d'avoir des conséquences importantes quant au niveau de qualification de la main d'œuvre, est qu'au cours des quinze dernières années, on note un glissement des orientations vers des formations plus longues et plus théoriques, supposant donc des connaissances générales plus approfondies. Ainsi, on peut remarquer un transfert de l'enseignement technique court vers l'enseignement long et au sein de l'enseignement technique court, des CAP vers les BEP.

Un autre phénomène remarquable est l'accroissement de la polarisation sexuelle entre spécialités entre 1968 et 1979. Au cours de cette période, la part des garçons dans les spécialités secondaires passe de 80,7 % à 86,5 % et la part des filles dans les spécialités tertiaires passe de 82,3 % à 84,9 %.

Mais l'un des traits les plus remarquables de l'évolution du système de formation est sans aucun doute le développement de la formation continue.

4.1.2. La formation professionnelle continue

En juillet 1970, le patronat et les syndicats ont signé des accords interprofessionnels sur la formation qui se sont traduits par la promulgation par l'Etat des lois de juillet 1971, marquant la "*création de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*".

La formation professionnelle continue comprend à l'heure actuelle, deux secteurs. Le premier est constitué de formations conventionnées avec l'Etat. Quant au second, il regroupe les formations financées par les entreprises de plus de dix salariés à partir d'une taxe de formation, représentant depuis 1978, 1,1 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

La Bourgogne a donc connu, comme l'ensemble du pays, un essor considérable de la formation continue depuis 1971.

-Les formations conventionnées avec l'Etat

La définition du champ des conventions a varié au cours du temps, aussi est-il difficile de retracer l'évolution des effectifs des stagiaires de ce type de formation depuis la promulgation des lois de 1971.

Retenons simplement que les effectifs se sont stabilisés ces deux dernières années aux environs de 11 800. Il est en outre à préciser que le saut observé entre 1978 et 1979 est en grande partie dû à des modifications de définition.

-Effectifs des stagiaires en formation conventionnée avec l'Etat-

1976	1977	1978	1979	1980
8 658	8 702	8 747	11 750	11 853

En 1980, la majeure partie des formations conventionnées a été constituée d'actions de promotion (76 %) ou d'adaptation (16 %).

-La participation des entreprises bourguignonnes à la formation continue

Les données que nous présentons sont tirées d'une exploitation réalisée par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications des déclarations dites "2 483" que les employeurs de dix salariés et plus doivent faire chaque année, de leur contribution à la formation. Il faut préciser que ces déclarations sont faites au niveau de l'entreprise et non à celui de l'établissement. Ainsi, les dépenses de formation continue d'un établissement situé dans un département donné, seront repérées au niveau du département où l'entreprise aura déposé sa déclaration.

Gent deux millions de francs ont été consacrés par les entreprises bourguignonnes à la formation continue en 1978, ce qui représentait 1,30 % de la masse des salaires des entreprises assujetties. Au total, 22 500 salariés ont bénéficié de ces actions de formation, soit 12 % des salariés des entreprises assujetties.

Par rapport à l'ensemble de la France, le taux de participation financière, comme le rapport des stagiaires aux effectifs salariés sont plus faibles, ce qui s'explique par la proportion moins importante des grandes entreprises, notamment de plus de 2 000 salariés, en Bourgogne qu'en France. En effet, 10 % des salariés bourguignons travaillent dans des entreprises de plus de 2 000 salariés contre 31 % pour l'ensemble de la France. Or, ce sont précisément ces entreprises qui ont réalisé les efforts les plus importants en

matière de formation continue, puisque le taux de participation financière de ces entreprises était de 2,8 % en 1978 pour l'ensemble de la France.

Un point étonnant à signaler est qu'en 1978, pour les tailles d'entreprises inférieures à 2 000 salariés, la Bourgogne connaît des taux de participation financière légèrement plus élevés que les taux nationaux alors que les entreprises bourguignonnes de plus de 2000 salariés ont un taux de participation financière (1,1 %) inférieur au taux national de cette catégorie (2,8 %).

Les différences entre les quatre départements de la Bourgogne tiennent à des phénomènes analogues à ceux qui distinguent la Bourgogne de la France, à savoir les différences d'industrialisation et de structure de taille d'entreprises.

L'évolution que l'on peut constater entre 1976 et 1978 marque une croissance du taux de participation financière, du même ordre que la croissance du niveau national, accompagnée d'une baisse des effectifs des stagiaires et du rapport effectifs-stagiaires sur effectifs des salariés des entreprises assujetties. La baisse de ces deux taux ne semble pas marquer une décroissance de l'importance de la formation continue, mais plutôt un allongement de la durée des stages de formation, puisque entre 1976 et 1978, le nombre d'heures de stage est passé de 1 020 000 à 1 050 000.

-Participation financière des entreprises bourguignonnes à la formation continue et nombre de stagiaires pour 1976 et 1978-

		Dépenses (millions)	Taux de participation financière	Nombre de stagiaires	Rapport stagiaires/Effectif de salariés
Côte d'Or	1976	28	1,22	8 500	12 %
	1978	39	1,33	8 400	12 %
Nièvre	1976	6	1,19	1 900	11 %
	1978	10	1,38	2 000	11 %
Saône & Loire	1976	24	1,10	8 700	13 %
	1978	33	1,21	8 200	12 %
Yonne	1976	13	1,15	4 400	12 %
	1978	20	1,27	3 900	10 %
Bourgogne	1976	71	1,16	23 500	13 %
	1978	102	1,30	22 500	12 %
France	1976	6 472	1,62	1 814 300	17,4 %
	1978	9 067	1,82	1 830 900	17,6 %

Source : Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises - CEREQ.

4.2. L'évolution de la formation de la main-d'œuvre et l'utilisation des qualifications par le système économique

La formation de la population bourguignonne s'est sensiblement améliorée depuis 30 ans, en termes de niveau de diplôme tout au moins.

Mais il n'en reste pas moins vrai qu'une part importante de jeunes sort encore de l'école sans qualification reconnue. Ainsi, au recensement de 1975, 44 % des actifs ayant entre 15 et 30 ans avaient au plus un CEP (40 % en France).

A titre de comparaison, ce pourcentage était de 87,8 % pour les retraités, la différence se retrouvant au niveau des CAP ou diplômes professionnels équivalents - 2,8 % chez les retraités, 30,9 % chez les actifs de moins de 30 ans.

Le renouvellement de la main-d'œuvre est donc réalisé par des classes sensiblement mieux formées que les précédentes, notamment en ce qui concerne la formation technique.

Ceci a des conséquences sur les comportements des individus face à l'emploi et notamment sur l'activité féminine. Pour la tranche 30-44 ans, un peu plus de 4 femmes sur 10 sont actives parmi celles qui ont au plus un CEP, elles sont 8 sur 10 à être actives quand elles possèdent un diplôme général de l'enseignement supérieur.

Si nous nous intéressons maintenant à l'utilisation des qualifications par le système économique, il apparaît que les différentes professions ont vu leurs effectifs évoluer de manière spécifique.

Ainsi, un certain nombre de professions se sont inscrites sur un mouvement de déclin. Il s'agit en général de professions dont les titulaires sont âgés, peu qualifiés et majoritairement des hommes. Sont concernées en particulier les professions d'agriculteurs-exploitants, de salariés agricoles, de mineurs, d'artisans, de petits commerçants.

Néanmoins, deux professions qui avaient en 1968 des caractéristiques analogues ont connu une croissance plus forte que la moyenne -les ouvriers spécialisés et les manoeuvres- et se sont rajeunies et féminisées.

D'ailleurs les emplois qui ont connu la croissance la plus forte sur la période ont pour la plupart connu un accroissement de la représentation féminine, du niveau de qualification de leur titulaire et un relatif rajeunissement ; il s'agit en particulier des emplois d'employés, des services médico-sociaux, des institutrices et professeurs.

Un phénomène important a trait au renouvellement de la main-d'œuvre dans certaines professions comme celles de cadres administratifs supérieurs. En effet, globalement, entre 1968 et 1975, la part des individus non diplômés chute de 25,9 % à 18,4 %, soit une baisse en valeur relative de 29 % qui est l'une des plus importantes par rapport à l'ensemble des professions. Par ailleurs, la part des moins de 30 ans a augmenté relativement de 51 %. Il semble donc que les renouvellements d'effectifs au sein de cette profession se fassent notamment à partir de jeunes nettement plus diplômés que leurs aînés, puisqu'au sein des moins de 30 ans, on compte 6 % de non-diplômés et 46 % de diplômés de l'enseignement supérieur, alors que parmi les cadres de plus de 45 ans, on dénombre 23 % de non-diplômés et 23 % de diplômés de l'enseignement supérieur.

On peut donc logiquement émettre l'hypothèse d'une modification des conditions d'accès à cette profession, avec tendance à la substitution du diplôme à l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, le système économique bourguignon a connu une évolution contrastée eu égard à l'utilisation de la main-d'œuvre. Ainsi, on distingue les secteurs primaire et secondaire, où toute une part importante de ce dernier -combustibles, minéraux solides, matériaux de construction...- qui ont connu sur l'ensemble de la période passée une régression de leurs effectifs accompagnée d'une stabilisation de la qualification de leur main-d'œuvre à un niveau modeste ; cette détérioration relative de la qualification formelle de la main-d'œuvre est due à un vieillissement de la population.

Quelques secteurs secondaires ont connu un certain dynamisme, tout au moins jusqu'en 1975, en ce qui concerne l'évolution de leurs effectifs, mais en privilégiant la main-d'œuvre non qualifiée.

Les secteurs secondaires qui font un usage le plus fréquent de la main-d'œuvre qualifiée technique -gaz, électricité, construction

navale - occupent une proportion faible de la main-d'oeuvre -1 %- et voient leurs effectifs baisser.

En général, ce sont surtout les branches tertiaires qui ont connu l'amélioration la plus sensible de la qualification de la main-d'oeuvre, corollaire de recrutements importants de main-d'oeuvre jeune -télécommunications, secteur bancaire, sécurité sociale, Etat-.

IÈRE PARTIE :
L'APPAREIL DE FORMATION CONTINUE
PRIVÉ ET PUBLIC

Notre analyse de l'appareil de formation continue s'appuiera sur diverses sources de documents qui proviennent, d'une part de la Délégation Régionale à la Formation Professionnelle, en particulier de l'un de ses services, la Cellule de Contrôle, et d'autre part, de différents F.A.F.

Un premier chapitre sera consacré à la Présentation méthodologique des documents fournis par la Cellule de Contrôle et qui concernent le "1 % aux entreprises".

Le second s'attachera à décrire l'appareil privé de formation permanente de la région Bourgogne, à partir des déclarations d'existence.

Le troisième chapitre complètera notre connaissance de l'appareil privé et public par une analyse de certains éléments des états financiers et des bilans pédagogiques remis à la Cellule de Contrôle.

Le quatrième chapitre étudiera les processus de redistribution des formations entre organismes.

Enfin, un dernier chapitre présentera la nature des financements publics de la Mission Régionale.

CHAPITRE 1 : L'APPAREIL DE FORMATION REGIONAL :

PRESENTATION METHODOLOGIQUE DES DECLARATIONS
D'EXISTENCE, DES ETATS FINANCIERS, DES BILANS
PEDAGOGIQUES ET DES LISTES DE CONVENTIONS CONCLUES
ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ORGANISMES DE FORMATION

Quatre documents seront utilisés pour cette première approche de l'appareil de formation bourguignon.

Il s'agit de la déclaration d'existence, de l'état financier, du bilan pédagogique et des listes de conventions conclues entre les entreprises et les organismes de formation.

Ces diverses pièces sont réclamées par la Cellule de Contrôle de la Délégation Régionale.

Ces documents administratifs constituent une source d'information potentiellement importante. Préalablement aux résultats de leur analyse et afin de préciser l'étendue de nos investigations, une présentation succincte du contenu de chacun de ces formulaires sera réalisée. Cette description sera par ailleurs accompagnée d'un exposé des méthodes d'exploitation retenues.

Ceci permettra de nous interroger sur la fiabilité des renseignements fournis. En effet, la réalité qui apparaît à la lecture de ces documents réduit considérablement le potentiel informatif. Ainsi, plusieurs rubriques non remplies côtoient de nombreuses erreurs. Cette situation nous conduira, dans les faits, à ne

retenir que les données présentant une cohérence soit entre elles soit avec certaines informations en provenance "du terrain".

En définitive, l'étude de ces formulaires se fera au moyen d'une description simplifiée mais exhaustive des différentes rubriques, de leurs parties exploitables et par l'entremise d'une analyse de l'homogénéité des données retenues.

I.1. La déclaration d'existence

L'étude de ce document consistera, dans un premier temps, en une présentation du formulaire puis dans un second temps en une analyse des rubriques exploitables.

-Présentation du formulaire

Depuis 1976 et selon l'article L920-4 du nouveau Code du Travail, tous "les dispensateurs de formation" de droit privé sont tenus de déclarer leur existence.

Les organismes publics de formation ou les organismes dotés du statut d'établissement public tels que les Chambres de Commerce ne sont pas concernés.

La portée de cette obligation est celle d'une simple déclaration et non d'un agrément.

L'administration se borne à enregistrer l'existence du dispensateur de formation et à fournir un numéro de déclaration d'existence nécessaire à la signature d'une quelconque convention de formation¹.

Le bulletin de déclaration d'existence, sous sa forme actuelle, se subdivise en huit sous-rubriques.

¹ Une convention est un contrat de droit privé passé entre une entreprise et un organisme de formation pour la réalisation d'actions de formation au bénéfice du personnel de l'entreprise.

Les trois premières sont utilisés à préciser "l'identité" au sens strict de l'organisme et en particulier la date du début de l'activité de formation.

Une quatrième rubrique est réservée aux formes juridiques choisies par l'organisme (14 formes sont proposées). La suivante s'attache à connaître la liste du ou des groupement(s) professionnel(s) ou de la (ou des) fédération(s) dont il peut dépendre.

Puis se succèdent la liste des personnes ayant le pouvoir d'administrer et une description des objectifs poursuivis et des moyens mis en oeuvre.

-L'exploitation des rubriques

L'ensemble des rubriques de ces déclarations d'existence permet de dresser un premier tableau de l'appareil de formation bourguignon.

Outre l'aspect quantitatif du nombre d'organismes qui se sont créés annuellement, nous pouvons en opérer une répartition par département, réaliser une classification par objectif de formation déclaré lors de la création et commencer à évaluer le degré d'autonomie de l'organisme par rapport, éventuellement, à une entreprise, un groupe industriel ou un syndicat professionnel.

Ces rubriques semblent correctement remplies. Toutefois, l'imprécision de la formulation des renseignements demandés rend délicate l'exploitation de ces documents.

Ainsi la caractérisation des formations dispensées à l'aide des critères définis par le Code du Travail s'avère insuffisante.

Les distinctions entre actions d'adaptation, de promotion, de prévention, de conversion se révèlent inopérantes lors de leur utilisation pour une description précise des objectifs.

Et si cette rubrique nous permet, malgré tout, de connaître une esquisse du contenu formatif dispensé, elle demeure vague sur

les catégories professionnelles concernées. De même, cette déclaration d'existence se montre peu prolixie sur les moyens mis en oeuvre, sur la composition du conseil d'administration, mais par contre trop soucieuse de détails quant aux formes juridiques choisies par les organismes.

En définitive, les informations contenues dans les déclarations d'existence sont d'une portée limitée.

Elles contribuent toutefois, à l'élaboration d'un premier profil de l'appareil de formation bourguignon.

Une connaissance plus fine de celui-ci suppose l'apport complémentaire d'autres documents administratifs, à l'instar des états financiers annuels.

I.2. L'état financier

L'étude de ce formulaire administratif s'effectuera en trois étapes.

En premier lieu, nous présenterons l'origine de ce document en tant que dispositif de contrôle. Puis, nous exposerons le potentiel informatif de ses diverses rubriques. Enfin nous achèverons notre analyse en répertoriant les données dont l'exploitation statistique s'avère possible.

-Le dispositif de contrôle

L'état financier constitue un des instruments de contrôle des organismes de formation.

Ces derniers doivent obligatoirement, chaque année, fournir ce document aux services spécialisés de la préfecture de région.

Contrairement à la déclaration d'existence qui ne concerne que les seuls organismes privés, l'état financier est produit par l'ensemble des instituts de formation.

L'objet des différentes rubriques de ce formulaire est de faire apparaître l'utilisation des sommes reçues des employeurs dans le cadre du 1,1 % par les organismes de formation.

Au vu des affectations financières, la cellule régionale de contrôle peut être amenée à contester une dépense de formation. Le rejet de certaines dépenses, qui peut se traduire d'ailleurs par un versement des sommes considérées au Trésor Public par l'organisme de formation concerné (le versement peut aller jusqu'au double du montant des dépenses rejetées) est justifié ainsi :

- soit les dépenses visées ne répondent pas à la définition légale d'une action de formation ;
- soit son montant est non justifié par rapport au prix de "revient normal" des actions de formation.

Il convient, à la suite de cette présentation succincte des dispositifs de contrôle, de préciser la nature du potentiel informatif contenu dans ces formulaires.

-Le potentiel informatif

Nous évoquerons tout d'abord, les limites du champ d'investigation de l'état financier, puis, nous en récapitulerons sous forme de tableaux les rubriques essentielles.

-le champ d'investigation

Rappelons tout d'abord, que si une entreprise verse une contribution minimum de 1,1 %, seule une proportion de 0,9 % de ces 1,1 % peut parvenir directement aux organismes de formation.

En effet, depuis 1977, les 0,2 % restant sont consacrés à financer les actions pour l'emploi des jeunes, dans le cadre des différents pactes nationaux pour l'emploi ou du plan avenir jeunes.

Par ailleurs, n'apparaissent pas dans l'état financier les sommes perçues soit d'un Fonds d'Assurances Formation soit d'un organisme tiers.

Il s'agit, dans ce dernier cas, d'une relation de sous-traitance classique. Un organisme de formation fournit des prestations de service à un organisme-tiers, ce dernier demeurant l'interlocuteur de l'entreprise signataire de la convention.

Enfin, un formulaire plus complet de cinq pages est remis aux instituts de formation qui établissent des conventions dont la réalisation s'échelonne sur trois années au maximum.

Il est question, dans ce cas, de conventions pluriannuelles par opposition aux simples conventions annuelles.

Ce cas peut ainsi concerter un versement de fonds d'une entreprise à un organisme de formation dès 1978, par exemple, pour des actions portant en 1980.

Ces précisions quant au champ d'investigation apportées, il nous est alors possible de poursuivre notre analyse de l'état financier par une présentation simplifiée des diverses rubriques de ce document.

-présentation simplifiée de l'état financier
-modèle 1980- conventions pluriannuelles

Celui-ci se compose de huit annexes dont l'essentiel du contenu est le suivant :

-Annexe 1

Années de participation concernées	Montant des fonds reçus	Montant des dépenses facturées et imputés sur ces versements	Ecart
1978			
1979			
1980			

-Annexe 1 bis

- Montant des fonds reçus au titre du 10 % (Il s'agit de versements effectués par les employeurs à des organismes agréés afin de favoriser l'information ou la recherche pédagogique etc...).
- Montant de fonds perçus dans le cadre d'actions conventionnées par l'Etat.
- Produit financiers tirés du placement des sommes reçues.

-Annexe 2

- Comptes de bilan (valeurs réalisables à court terme - Montant des dettes disponibles).
- Comptes de gestion
 - Comptes de charges par nature
(achats - frais de personnel - travaux, fournitures et services extérieures etc...) Total T₁
 - Comptes de produits par nature
(Produits imputés sur participation 1978, 1979, 1980) Total T₂
 - Ecart (T₂ - T₁).

-Annexe 3

Montant des résorptions opérées par l'organisme de formation au titre de conventions bilatérales venues à échéance en 1980.

-Annexe 4

Etat récapitulatif des sommes versées par les employeurs dans le cadre de conventions conclues en application de conventions multilatérales, et utilisation de ces dernières.

-Annexe 4 bis

Montant des résorptions de conventions de formation conclues en application de conventions multilatérales, opérées par l'organisme de formation.

Cette présentation du champ d'investigation et des diverses rubriques de l'état financier achevée, il nous importe, désormais, d'établir la part d'information qui s'avère exploitable et à contrario celle dont l'intérêt est sujet à caution.

-Les difficultés d'exploitation

L'ampleur des difficultés d'exploitation de ce document semble liée à deux origines différentes, l'une étant constituée par la nature administrative des rubriques, la seconde par les diverses notions du 1 %.

-la nature administrative des rubriques

Un des premiers obstacles à une étude exhaustive de ce formulaire provient de la nature typiquement administrative de la formulation des demandes d'information.

Le contenu des renseignements demandés et surtout, la logique émanant de la fonction de contrôle semblent fortement éloignés de la structure de fonctionnement ou d'analyse des organismes de formation.

Les rubriques de l'état financier apparaissent alors peu claires et difficilement compréhensibles pour nombre d'organismes. Elles ne sont pas ou mal remplies et s'avèrent parfois inexactes lorsqu'il est possible d'opérer des vérifications.

Ainsi, certains organismes comme les auto-écoles ne différencient pas, dans leur compte de gestion, ce qui est du domaine de leurs activités habituelles de celui qui relève de la formation professionnelle continue.

D'autres confondent la rubrique "achats d'actions sous-traitées" avec celle des "travaux, fournitures et services extérieurs" ou assimilent des fonds reçus à des dépenses facturées.

Cette confusion, liée au caractère administratif de ce document, se trouve renforcée par une difficulté supplémentaire qui provient d'une conception différente entre instituts de formation de la notion de convention et par la même de l'étendue du 1 %.

-les notions du 1 %

En effet, certains organismes ne recensent pas les conventions répondant explicitement à la définition précisée par la note explicative de l'état financier, mais au contraire, procèdent par retranchement.

Ainsi, l'état financier ne prend en compte que "*les sommes versées directement par les employeurs à l'organisme de formation dans le cadre des conventions de formation*", ceci au titre des articles L 950.2.1 du Code du Travail.

Les conventions qui ne sont pas régies par cette branche spécialisée du droit privé doivent être exclues de cette présentation des sommes perçues par les organismes de formation.

Cette logique de dénombrement ne semble pas retenue par l'ensemble des instituts de formation.

Plusieurs d'entre eux, comme certaines CCI, assimilent le paiement des particuliers au "1 % des entreprises" ou ne sortent pas les sommes versées par des organismes tiers comme les FAF.

Mais plus encore, quelques organismes publics tels que les GRETA procèdent d'une démarche complètement inverse.

Ces derniers déterminent le montant du 1 % par une simple sous-traction de leur budget total, des crédits alloués par la Délégation régionale à la formation professionnelle.

Il demeure, alors, inclu dans le "1 % aux entreprises" des sommes versées par des entreprises qui ne sont pas régies par le droit privé. Il s'agit, en outre, de montants financiers provenant d'établissements publics comme le Centre de Formation des Personnels Communaux, de certains ministères (armée, justice), ou du FAS et FSE, etc...

Ces conceptions diverses du "1 % aux entreprises", ajoutées à la complexité administrative des rubriques, diminuent fortement le potentiel informatif des états financiers.

Quelques données, en nombre limité, peuvent être retenues à des fins d'exploitation statistique.

-Les données retenues

Les informations, dont la fiabilité paraît assurée, sont constituées des rubriques portant sur les fonds reçus, les dépenses facturées, le total des charges par nature et le total des produits par nature.

Les chiffres portés à côté de chacun de ces titres, ne sont retenus que dans la mesure où ils présentent une cohérence entre eux.

Dans le cas d'une différence notable ou inexplicable a priori (les dépenses facturées sont supérieures aux fonds reçus ou les charges sont plus importantes que les produits par exemple), une demande d'information complémentaire auprès des organismes ou des services de la préfecture est systématiquement effectuée.

Ainsi, avec une incertitude pouvant aller jusqu'à 20 % pour les sommes chiffrées de quelques organismes, il est possible de poursuivre la saisie de l'appareil de formation bourguignon à travers la connaissance des fonds perçus, des résorptions réalisées et des dépenses effectuées.

En définitive, le contenu des nomenclatures de l'état financier se révèle satisfaisant pour une connaissance des formations assurées par les petits organismes. Toutefois, la nature de ces rubriques demeure trop globale, trop imprécise lorsqu'on observe des instituts plus importants comme les ASFO.

En effet, les montants financiers cachent une multitude de formations plus diverses les unes que les autres. Un troisième

document administratif, le bilan pédagogique, peut nous permettre d'affiner, dans certains domaines, nos connaissances de l'appareil régional de formation.

I.3. Le bilan pédagogique

Aux diverses annexes financières, qui constituent l'état financier, s'ajoute une annexe complémentaire sous la forme d'un bilan pédagogique.

La présentation de ce dernier s'effectuera selon une démarche similaire à celle utilisée pour l'exposé des documents précédents.

Au descriptif des différentes rubriques de cette annexe pédagogique, succèdera une analyse des données suivant leurs qualités informatives.

-Descriptif du formulaire

Le bilan pédagogique, modèle 1980, se subdivise en six parties qui sont les suivantes :

A- Désignations de l'organisme

(nom - adresse - n° de la déclaration d'existence - année de déclaration).

B- Statut de l'organisme

(six grands types sont proposés).

C- Moyens mis en oeuvre

(nombre d'établissements - aire d'intervention - part de la formation intra et inter-entreprise - personnel pédagogique).

D- Formations financées par la participation des employeurs

(nombre de stagiaires - nombre d'heures/stagiaires).

E- Contenu des formations

(niveau - durée).

F- Données sur l'ensemble des formations dispensées par l'organisme

(formations financées par la participation - par l'Etat, etc.).

Malgré un taux de réponses satisfaisant de la part des organismes de formation, l'exploitation de ces données réclame quelques précautions.

-Les difficultés d'exploitation

Les difficultés d'exploitation sont essentiellement dues à l'imprécision de certaines nomenclatures du bilan pédagogique.

Ainsi, au sein de la rubrique "statut de l'organisme", la typologie des organismes regroupe dans "autre organisme privé et entreprise" aussi bien des associations que des instituts à but lucratif. Certaines réserves peuvent être exprimées sur cette assimilation d'une association culturelle à but non lucratif à une ASFO par exemple.

Il convient, à cette occasion, de signaler une fois de plus l'absence d'harmonie entre les divers documents administratifs. Pour un même organisme de formation, les catégories juridiques utilisées au sein du bilan pédagogique sont d'une nature différente à celles retenues lors de la "déclaration d'existence" précédemment présentée.¹

La fiabilité fragile de certaines données de cette annexe pédagogique se confirme à l'examen des autres rubriques.

Au milieu du cadre évoquant "les moyens mis en oeuvre", il est demandé à l'organisme s'il a une "*aire d'intervention locale, régionale ou nationale*".

Il apparaît une double interprétation possible à cette question. L'aire d'intervention peut se définir en fonction de l'origine géographique des entreprises cocontractantes ou au vu de l'implantation de diverses succursales de l'organisme de formation.

Cette marge d'interprétation laissée aux organismes se retrouve au sein de la rubrique "Formations financées par la participation des employeurs".

¹ Ainsi, la rubrique ASFO contrairement au bilan pédagogique, n'existe pas au sein de la déclaration d'existence. Dans ce dernier cas, les ASFO ont la forme juridique d'une Association Loi de 1901.

La distinction opérée entre "Formations dispensées pour le compte d'un autre organisme ou d'un FAF" et "Formations confiées à un autre organisme" ne permet pas d'approfondir notre connaissance des phénomènes de sous-traitance.

En effet, cette fonction de sous-traitance se résume-t-elle à un simple rôle de trésorier-payeur, de "boîte aux lettres" ou s'applique-t-elle à une action de formation de la conception à la réalisation de cette dernière ?

Parmi les renseignements demandés au cadre "Contenu des formations", il est réalisé un mélange entre le contenu et le niveau des formations (à l'image de la catégorie "Formations en langues tous niveaux").

D'autre part, la détermination du niveau des formations en fonction des contenus pédagogiques paraît confuse. On utilise la nomenclature du IV^e Plan (niveaux I à VI) pour l'enseignement initial. Celle-ci apparaît peu adaptée à la formation professionnelle continue.

Ainsi, l'imprécision des renseignements demandés atténue de fait la qualité informative de certaines rubriques.

Toutefois, dans plusieurs domaines, le bilan pédagogique permet de parfaire notre appréhension de l'appareil de formation régional.

-Les données retenues

Il semble possible d'utiliser des données telles que le nombre des personnes salariées des organismes de formation, l'effectif des stagiaires suivant les sessions de formation (dans le cadre du 1 %, mais aussi du financement public) ainsi que la durée de ces dernières.

De plus, nous pouvons enregistrer le volume de formation réalisé par chaque organisme, ceci avec une incertitude allant jusqu'à 20 % pour certains d'entre eux.¹

¹ Une ASFO présente ainsi un cas extrême. Elle déclare, à la Cellule de Contrôle, avoir réalisé en 1980 82.680 heures-stagiaires. Au sein de son propre bilan pédagogique, elle indique la réalisation de 121.112 heures-stagiaires, soit une différence de 46 %.

Cette mesure s'exprime en termes d'heures stagiaires et se ventile en "Formations dispensées en application de conventions" ou "pour le compte d'un autre organisme ou d'un FAF".

La présentation du bilan pédagogique termine donc notre étude des documents administratifs officiels.

Il existe, néanmoins, une dernière source d'information disponible : la liste détaillée des conventions conclues entre les organismes de formation et les entreprises.

I.4. Les listes de conventions

Les listes de conventions sont fournies à la "cellule de contrôle" soit sur la demande expresse du Préfet de région, soit spontanément par certains organismes de formation (les GRETA par exemple).

Cette liste comporte le détail des conventions conclues entre les entreprises et l'organisme de formation ainsi que la nature des contrats de prestations de services (sous-traitance) que ces derniers ont éventuellement souscrits.

En outre, elle doit comporter l'adresse de chacun des co-contractants, le montant du contrat ou de la convention, les versements effectués à ce titre et le montant des formations réalisées.

La fonction première de ces listes est de fournir un moyen de contrôle plus précis à la cellule de contrôle.

De par le caractère limité des demandes, le nombre de listes disponibles s'avère relativement faible.

L'exploitation de celles-ci ne présentera donc pas le caractère d'exhaustivité des documents précédents.

L'examen de ces listes présente un double intérêt. En premier lieu, il permet d'accroître la cohérence entre certaines

informations issues des formulaires administratifs, ensuite il fournit les éléments d'une saisie plus fine de l'appareil de formation.

-Le surcroît de cohérence

Le surcroît de cohérence concerne principalement les GRETA. En effet, la mise à disposition par la DAFCO (Délégation Académique à la Formation Continue - Education Nationale) de l'ensemble des accords conclus par les GRETA, permet d'effectuer une répartition financière des conventions en utilisant les critères retenus pour la ventilation des heures stagiaires au sein du bilan pédagogique.

Il est possible de corroborer le constat réalisé pour les heures stagiaires (en application de conventions ou pour le compte d'un autre organisme ou d'un FAF) par celui effectué pour les montants financiers et les destinataires des formations.

Au vu de cette méthodologie et pour certains GRETA, quelques redressements du partage des heures stagiaires ou de la répartition des montants financiers apparaissent alors nécessaires.

Outre le surplus de cohérence procuré par ces listes de conventions, celles-ci offrent la possibilité d'affiner notre perception de l'appareil de formation.

-Une saisie plus fine

Cette saisie plus fine se réalise à deux niveaux. D'une part, les listes de conventions fournissent les éléments d'une réflexion pour une tentative d'élaboration d'une typologie des organismes de formation en fonction de l'origine géographique des entreprises.

Par là même, cette démarche fait référence à notre interrogation sur les modalités d'une politique de formation régionale

au vu de la nature de l'appareil actuel.

D'autre part, les listes de convention contribuent à préciser les liens existant entre les organismes de formation. Mais une analyse des éventuelles relations de sous-traitance ne peut être, dans l'état présent des choses, que parcellaire.

Toutefois, cette approche nous renvoie à notre questionnement sur l'influence de la sous-traitance dans la formation de circuits privilégiés au sein de l'appareil de formation.



CHAPITRE II : DESCRIPTION DE L'APPAREIL PRIVE DE FORMATION PERMANENTE DE LA REGION BOURGOGNE

Cette étude descriptive de l'appareil privé s'avère nécessaire compte tenu de l'évolution importante qui est la sienne depuis 1972. Une grande partie des organismes est de création récente. Ils présentent en outre des caractéristiques très différentes par rapport à leur statut juridique, leur ancienneté, leur niveau d'activité et la nature des formations qu'ils dispensent. De plus, l'appareil privé de formation, étroitement lié à l'appareil de production, subit les fluctuations de la conjoncture économique générale ; sa structure est de ce fait en continue transformation.

Autant de raisons qui nécessitent de serrer de près la réalité présente.

Ce chapitre se subdivise en cinq paragraphes :

Un premier paragraphe sera consacré à la présentation des données quantitatives générales concernant les organismes déclarés, les organismes radiés, les créations depuis 1972 et la répartition de ces organismes entre les quatre départements de la région. Au cours du second paragraphe, nous réaliserons une classification fonctionnelle des organismes à l'échelon de la région, puis de chaque département. Le troisième paragraphe présentera une classification des objectifs de formation indiqués lors de la déclaration d'existence et le quatrième tentera une évaluation du niveau d'activité des organismes en 1980. Enfin, une cinquième partie cherchera à ébaucher une typologie des organismes de formation privés d'après l'origine géographique des entreprises contractantes.

II.1. Données quantitatives générales

Le recensement des organismes privés de la région, effectué à l'aide des "Déclarations d'existence", fait apparaître un effectif de 305 organismes en septembre 1981.

Sur 354 organismes qui déposèrent une déclaration, 49 furent ultérieurement radiés, à leur demande, pour des raisons diverses : transfert du siège social dans une autre région, liquidation juridique de l'organisme qui réapparaît ensuite sous un autre statut.

Une vision rapide de l'apparition de ces organismes au cours des dix dernières années montre que 105 organismes existaient fin 1976, ce qui signifie que l'effectif régional des organismes privés a été multiplié par trois en moins de cinq ans.

La "Déclaration d'existence" fut instituée à compter du 25 mai 1976. C'est la raison pour laquelle nous ne possédons pas de données certaines concernant les créations antérieures à cette date. Certes l'indication de "l'année de début d'activité" doit être mentionnée dans la déclaration, mais elle n'est pas toujours fournie et se trouve parfois confondue avec la date de début de l'activité principale d'un organisme dont l'activité de formation n'est que secondaire.

Toutefois nous pouvons indiquer que 33 organismes fonctionnaient avant 1972, et que 46 furent créés entre 1972 et 1975 inclus.

Le tableau suivant résume l'évaluation des effectifs régionaux.

II.1.1. Quatre constatations principales ressortent de ces données

-En premier lieu, nous constatons que le taux d'accroissement annuel le plus important se situe en 1977, soit à peu près à mi-chemin de la période que nous examinons. Après l'accord CNPF -

T.2 -Evolution quantitative des organismes privés de formation permanente entre 1972 et 1981-

Année de déclaration Département	Avant 1972	De 1972 à 1975 inclus	1976	1977	1978	1979	1980	1981	Total	Radiations
Côte d'Or	19	18	17	26	19	21	24	17	161	25
Nièvre	0	9	3	3	1	8	4	1	29	5
Saône & Loire	11	12	5	17	13	18	15	10	101	8
Yonne	3	7	1	14	7	12	10	8	62	11
Total	33	46	26	60	40	59	53	36	353	49
Taux accroissement en %		140	33	57	24	29	20	11		

syndicats de salariés de 1970 et la loi de 1971 instituant le congé-formation ainsi que la taxe de 0,8 % sur la masse salariale, il semble qu'un laps de temps de quelques années ait été nécessaire pour que l'effet de ces dispositions se fasse sentir et entraîne la création d'un nombre important d'organismes.

-Parmi les organismes les plus "anciens", c'est-à-dire créés avant 1976, se trouvent la quasi-totalité des organismes les plus importants actuellement par leur volume d'activité, et parmi les 20 organismes qui se partagent aujourd'hui 80 % des actions de formation, 5 existaient déjà avant 1970.

Les organismes créés immédiatement après la loi de 1971 sur la Formation Permanente sont en effet principalement le fait des organisations professionnelles ou syndicales d'employeurs, ou de quelques grandes entreprises de dimension nationale, c'est-à-dire l'oeuvre de personnalités juridiques déjà expérimentées en matière de formation, soit dans le cadre de la formation professionnelle initiale, soit sous la forme du perfectionnement

professionnel organisé en direction du personnel de l'entreprise.

-A compter de 1978, on remarque un net ralentissement de la croissance de l'appareil de formation. Ce phénomène n'est sans doute pas spécifiquement régional, car il coïncide avec un ralentissement analogue dans l'accroissement des dépenses de formation des entreprises à l'échelon national¹.

De même, l'expansion de 1976-1977 correspondait à une reprise des dépenses de formation qui faisait suite à un "coup de frein" en 1974-1975.

-La période 1979-1981 est marquée par une décélération continue du taux de croissance annuel de l'appareil de formation, laquelle semble correspondre à une certaine stabilisation dans l'évolution des dépenses de formation en 1979 et 1980. Est-ce le signe d'une certaine saturation du marché de la formation ? La croissance de l'appareil de formation a-t-elle permis aux organismes de répondre à l'augmentation de la demande des entreprises, au point d'atteindre maintenant une position d'équilibre ?

En définitive, l'appareil privé régional apparaît très récent : 80 % des organismes ont moins de 5 ans, mais également relativement expérimenté, puisque 80 % des actions de formation sont réalisées par des organismes qui fonctionnent depuis bientôt dix ans.

¹ cf. "Evolution d'un appareil régional de formation continue : approche financière et méthodologique", J.P. Géhin et P. Méhaut, GREE / Université de Nancy II, pp. 12-13.

II.1.2. Répartition des organismes privés entre les quatre départements

La région est constituée de quatre départements fort différents quant à leur population et leur niveau de développement économique, aussi est-il indispensable d'examiner la répartition de l'appareil privé de formation entre ces départements. Pour mieux apprécier cette répartition, nous la confrontons à la répartition de la population salariée des entreprises de plus de dix salariés en 1979¹.

T.3 -Répartition des organismes privés de formation et de la population salariée (effectifs de 1979) entre les quatre départements-

Départements	Côte d'Or	Nièvre	Saône & Loire	Yonne	Total
Effectifs des salariés privés en 1979 (entreprises de 10 salariés) en %	35,8	9,6	34,3	20,4	100
Effectifs des organismes privés de formation, en %	45	8	30	17	100

Ces données nous amènent à formuler les deux constats suivants :

-Trois départements, la Saône & Loire, la Nièvre et l'Yonne, possèdent un effectif d'organismes de formation proportionnellement inférieur au volume des salariés potentiellement demandeurs de formation.

¹ Statistique de la Formation Professionnelle Continue financée par les entreprises. Année 79-80 - CEREQ, novembre 1981.

En revanche, la Côte d'Or dispose d'un nombre d'organismes proportionnellement supérieur de près de dix points au volume de sa population salariée.

-Pour clarifier la situation particulière de la Côte d'Or, il est utile de la comparer à la Saône et Loire, département dont le niveau de développement économique est semblable. Leurs effectifs de population salariée du secteur privé sont assez proches ; par ailleurs, d'autres données indiquent que les effectifs des salariés qui bénéficièrent de la formation en 1979 sont peu éloignés pour ces deux départements : 39 % de ces stagiaires sont de Côte d'Or, et 35 % de Saône & Loire. La différence importante constatée à propos des effectifs des organismes privés de formation ne peut donc pas s'expliquer par une demande de formation plus forte en Côte d'Or qu'en Saône & Loire.

Il en découle qu'une telle différence est à rechercher dans la structure même des organismes de ces départements. Proportionnellement peu nombreux, les organismes de Saône & Loire présentent en effet un volume d'activité important : 8 d'entre eux, sur un total de 93, ont un chiffre d'affaires supérieur à 300 000 F en 1980 ; la Côte d'Or possède également 8 organismes ayant les mêmes caractéristiques, mais sur un total de 136 organismes déclarés. L'appareil de formation de Saône & Loire apparaît en effet relativement concentré, puisqu'on y relève deux ASFO, dont une de grande taille, et de grandes entreprises telles que Potain-Poclain et Creusot-Loire qui dominent le secteur industriel.

Inversement, l'appareil de formation de Côte d'Or est constitué d'un plus grand nombre d'organismes de taille relativement réduite, à l'instar de l'appareil de production dans lequel domine le secteur tertiaire, et où les branches d'activité, notamment les équipements de Santé, les services sociaux, les centres de gestion, sont représentées par un nombre important de PME et PMI. Nous aurons ultérieurement l'occasion de préciser la nature de ces organismes de formation.

Cette première approche de l'appareil privé de formation montre en définitive que l'inégalité démographique et économique entre les quatre départements entraîne une inégalité d'équipement en matière de formation permanente : les trois-quarts des organismes de formation sont implantés en Côte d'Or et en Saône & Loire.

Plus précisément, cette inégalité vis-à-vis de la formation semble relayer et quelque peu amplifier l'inégalité économique initiale, car la situation de la Nièvre et de l'Yonne montre que leur effectif en organismes de formation est proportionnellement inférieur à l'effectif de leur population salariée, ce qui laisse supposer que les moyens de formation dont disposent ces deux départements sont relativement plus faibles que ceux des deux départements les plus développés.

La situation de la Saône et Loire est apparemment semblable, mais le petit nombre des organismes est compensé ici par la concentration et la taille relativement importante de ceux-ci.

II.2. Classification fonctionnelle des organismes privés de formation permanente de la région

Ce paragraphe a pour objet d'examiner les organismes eux-mêmes. Dans ce but, nous utiliserons la typologie mise au point par le GREE¹, et qui combine trois critères distincts :

- le statut juridique ;
- le pouvoir d'orientation et de contrôle qui s'exerce sur l'organisme ;
- éventuellement, les contenus des formations réalisées.

¹ Cf. J.-P. GEHIN et P. MEHAUT, op. cit.

Cette typologie se présente donc sous la forme de 4 classes et 12 catégories d'organismes :

- classe 10 : organismes de statut privé sous tutelle publique
- classe 20 : organismes des organisations professionnelles patronales
 - 21 organisations à dominante mono-professionnelle
 - 22 organisations à dominante inter-professionnelle
- classe 30 : Associations privées à but non lucratif
 - 31 Associations familiales, culturelles et d'éducation populaire
 - 32 Associations de formation centrées sur un secteur d'activité défini
 - 33 Associations ayant également une activité de formation initiale.
- classe 40 : Organismes à but lucratif
 - 41 Organismes dont l'activité principale est la formation permanente
 - 42 Organismes ayant une activité principale de formation initiale
 - 43 Organismes dont l'activité de formation est consécutive à la vente d'un matériel
 - 44 Formateurs individuels de statut libéral
 - 45 Auto-écoles
 - 46 Organismes liés à une entreprise et dont l'activité principale est la formation interne à l'entreprise.

Cette classification tente en particulier de lever l'ambiguïté des "Associations loi 1901". Des organismes fort différents sont déclarés sous ce statut, depuis la MJC organisant des cours de couture jusqu'à l'organisme patronal dont le chiffre d'affaire se monte à plusieurs millions de francs : leur mode de fonctionnement et leur finalité n'ont guère de point commun.

Les organismes émanant des organisations d'employeurs sont donc rangés dans la classe 20 en dépit de leur statut officiel d'"Association loi 1901".

T.4 -Classification fonctionnelle des organismes privés de formation permanente des 4 départements-

Classes	Départm ^t Catégor.	Côte d'Or	Saône & Loire	Nièvre	Yonne	Total Région	%
10	10	3	2			5	1,6
	21	8	1	1	1	11	
20	22	1	1	2	1	5	
total		9	3	3	2	17	5,5
	31	12	9	1	7	29	
	32	23	7	3	4	37	
30	33	6	1			7	
total		41	17	4	11	73	24
	41	5	5		4	14	
	42	2	1		1	4	
	43	13	2		1	16	
40	44	27	17	8	12	64	
	45	20	37	6	16	79	
	46	16	10	3	5	34	
total		83	72	17	39	211	69,2
Total Général		136	93	24	52	305	
%		45	30	8	17		100

En premier lieu, ce tableau permet d'évaluer l'importance respective des quatre classes. Plus des deux-tiers des organismes de formation privés sont à but lucratif, et un-quart seulement est constitué d'associations non lucratives telles que nous les avons définies dans la classe 30. Les organismes contrôlés par les organisations patronales sont peu nombreux. La classe 10, qui comprend principalement les centres de formation de la sécurité sociale, présente donc un effectif très faible.

Précisons que nous obtenons ici des effectifs d'organismes, et que ceux-ci sont grosso-modo en raison inverse de la taille des

organismes. Les plus importants d'entre eux se situent justement dans les catégories à faible effectif : sur 16 organismes de la classe 20, 6 font partie des organismes dont le chiffre d'affaires en 1980 dépasse 300 000 F, et on en dénombre 5 de cette envergure sur les 14 que compte la catégorie 41.

La réciproque est tout aussi vraie : un seul organisme ayant l'importance précitée se trouve dans chacune des catégories à gros effectifs telles que les associations non lucratives (classe 30) et les 3 catégories d'organismes lucratifs les plus nombreuses (catégories 43, 44 et 45), à l'exception de la catégorie 46 qui compte 4 organismes importants.

Le tableau 3 permet surtout de mettre en évidence la répartition des classes et des catégories d'organismes entre les quatre départements. Pour ce faire, nous allons examiner, par ordre d'importance des effectifs, les classes 40, 30 et 20, la classe 10 ne revêtant qu'un intérêt limité, compte-tenu de sa vocation régionale plutôt que départementale.

Classe 40 : organismes à but lucratif

De loin la plus nombreuse sur l'ensemble de l'appareil de formation (69 % des organismes), cette classe se répartit entre les 4 départements d'une manière semblable à la répartition de la population salariée de 1979 (entreprises de >10 salariés) :

-Répartition interdépartementale des organismes à but lucratif et de la population salariée-

Départements	Côte d'Or	Nièvre	Saône & Loire	Yonne
Organismes de formation à but lucratif, en %	39	8	34	18,5
Population salariée en 1979, en %	35,7	9,6	34,2	20,3

On remarque donc une bonne adéquation entre la répartition des organismes lucratifs et la distribution de la population susceptible de bénéficier de leurs services. Nous avons estimé utile de montrer cette adéquation parce que celle-ci est propre à cette classe d'organismes et ne se retrouve pas pour les autres classes. Il existe donc vraisemblablement, entre les organismes lucratifs et les demandeurs de formation, des relations plus étroites que celles qui s'établissent avec les autres organismes, notamment ceux de la classe 30.

Classe 30 : Associations à but non lucratif

La répartition interdépartementale de ces associations indépendantes des organisations professionnelles montre une importante inégalité entre les départements et confirme l'originalité de la Côte d'Or vis-à-vis du reste de la région. Près de 60 % de ces associations sont situées dans ce département, et bien sûr, leur proportion dans les trois autres est systématiquement inférieure à la proportion de l'ensemble des organismes de formation globalement considérés.

Ce nombre élevé d'associations, duquel il faut rapprocher les effectifs des organismes patronaux mono-professionnels (catégorie 21), rend compte du niveau d'équipement relativement élevé de la Côte d'Or.

Examinons rapidement les différentes catégories de cette classe.

-catégorie 31-

Elle regroupe les associations traditionnelles, souvent anciennes, dont les activités principales correspondent partiellement au champ d'application de la loi de 1971 et qui se trouvent amenées à passer des conventions de formation de manière occasionnelle. Il s'agit par exemple du Planning Familial, de la Croix Rouge Française, de la MJC, voire de quelques aéro-clubs.

-catégorie 32-

Créées spécialement pour dispenser des formations spécialisées en direction de secteurs d'activité assez délimités, ces associations constituent la catégorie la plus nombreuse en Côte d'Or et sur l'ensemble régional. Elles concernent principalement la Santé et les professions sociales et médico-sociales (40 %), les formations pour travailleurs migrants (trois organismes), et enfin les activités artistiques.

Elles furent toutes créées à partir de 1976. Leur taille est généralement très réduite, avec toutefois une exception "de taille" puisque l'une d'entre elles fait partie des organismes importants et dispense une formation artistique en relation avec les ressources particulières de la Puisaye.

-catégorie 33-

Il s'agit des centres privés de formation initiale qui proposent également des activités de formation permanente. On y trouve en fait quelques écoles confessionnelles et deux centres de formation de travailleurs sociaux fonctionnant sur crédits publics. Ces deux derniers sont d'ailleurs des organismes officiellement régionaux, et situés naturellement dans la métropole administrative et politique de la région. Il en va de même d'une huitaine d'organismes de cette catégorie dont la vocation régionale est évidente, et qu'il serait donc abusif de porter au crédit propre de la Côte d'Or.

Le nombre de ces organismes régionaux est par lui-même trop limité pour rendre compte de la situation particulière de la Côte d'Or, mais il est néanmoins vraisemblable qu'une attraction globale, dépassant largement les nécessités administratives, s'exerce depuis Dijon pour inciter les organismes de formation à s'implanter dans la capitale politique, qui est également la seule ville universitaire de la région.

Classe 20 : Organismes des organisations professionnelles patronales

Contrairement aux organismes à but lucratif, la répartition de ces organismes ne présente aucune similitude avec la répartition de la population salariée ; mais nous remarquons une inégalité importante qui va de nouveau dans le sens d'une spécificité de la Côte d'Or. Ce département possède en effet 7 centres de formation à dominante mono-professionnelle sur les 10 que compte la région.

En revanche, l'action des employeurs dans les trois autres départements s'effectue à l'aide d'une ou deux "Associations de Formation" (ASFO), de taille importante, capables de répondre aux besoins de formation de la plupart des branches professionnelles et qui, de ce fait, se trouvent en position dominante sur le marché de la formation.

Etant donné qu'il existe en principe une ASFO interprofessionnelle par département, les autres ASFO ont un champ d'intervention circonscrit à un secteur d'activité limité : services sociaux, assurances, pharmacie, bâtiment, viticulture, services de santé privés. La diversification de l'appareil de formation en Côte d'Or, et son organisation autour de branches professionnelles autonomes, trouve ici sa confirmation.

Classe 10 : Organismes privés sous tutelle publique

La faiblesse des effectifs de cette classe rend aléatoire tout calcul de proportion. Ces organismes sont représentés par deux centres de formation de la Sécurité Sociale à vocation régionale, le C.R.F.P.P. et la Caisse Régionale d'Assurance Maladie ; deux organismes liés à une industrie nationale : le C.E.A. en Côte d'Or (énergie nucléaire) et les Houillères de Blanzy ; enfin la C.A.F. de Saône & Loire.

Les formations très spécifiques qu'ils dispensent sont le plus souvent destinées aux personnels de ces établissements. Leur situation est donc assez marginale par rapport à l'appareil privé proprement dit.

II.3. Classification des organismes privés en fonction du type d'objectif de formation indiqué dans la déclaration d'existence

Après avoir recensé les organismes et repéré la structure fonctionnelle de l'appareil privé, il importe d'examiner désormais le contenu des objectifs de formation indiqués lors de la déclaration d'existence à l'aide d'une typologie qui définit 6 catégories de formations :

- 1 - Activités artistiques, culturelles et de loisirs.
- 2 - Formations aux relations humaines,
- 3 - Gestion, administration
- 4 - Technologies industrielles.
- 5 - Formations diverses (formation générale, langues étrangères, formations pour migrants).
- 6 - Auto-écoles.

Il faut souligner d'emblée que les résultats obtenus ne sont pas totalement fiables. Si la classification semble rationnelle, en revanche le classement des organismes fait souvent difficulté pour deux raisons : d'une part, les organismes interprofessionnels importants (ASFO, CCI) dispensent une gamme très étendue de formations différentes qui relèvent de catégories distinctes ; dans ce cas, nous avons classé l'organisme selon une dominante dont le choix est évidemment discutable. D'autre part, nous nous sommes fondés sur les "objectifs de formation" tels qu'ils sont énoncés par les organismes eux-mêmes dans leur déclaration d'existence ; leur formulation est tantôt détaillée, tantôt très imprécise.

Enfin, il n'est pas exclu que les formations réellement dispensées s'avèrent quelque peu différentes des objectifs énoncés.

Les données rassemblées dans le tableau ci-dessous sont donc à considérer avec prudence,

T.5 - Répartition des organismes privés par objectif de formation et par département-

Typologie Départements	Culture / Loisirs 1	Relations humaines 2	Gestion 3	Technol. industr. 4	Divers 5	Auto- Ecoles 6	Totaux
Côte d'Or	24 18	16 12	36 26 5	23 17	18 13	19 14	136 100
Nièvre	6 25	0	7 30	5 21	0	6 25	24 100
Saône & Loire	10 11	6 6,5	20 21,5	16 17	4 4	37 40	93 100
Yonne	11 21	2 4	13 25	7 13,7	3 6	16 30	52 100
Totaux	51 17	24 8	76 25	51 17	25 8	78 25	305

L'effectif le plus élevé, aussi bien en valeur réelle qu'en pourcentage, concerne les auto-écoles, et tout particulièrement en Saône et Loire où elles représentent 40 % des organismes. De telles indications doivent être relativisées en précisant que seule une douzaine environ d'auto-écoles travaillent de manière régulière et significative dans le cadre de la formation permanente ; les autres signent des conventions occasionnellement et pour des sommes minimes. Nous verrons néanmoins qu'un certain nombre d'auto-écoles travaillent souvent en sous-traitance avec les grands organismes de formation.

On remarque ensuite que les effectifs des organismes de l'ensemble régional à l'intérieur des six catégories d'objectifs se regroupent par paires d'égale importance :

- formations à la gestion et formations à la conduite représentent chacune 25 % des organismes ;
- formation culturelles et formations technologiques : 17 % chacune ;
- formations aux relations humaines et formations diverses : 8 %.

Il ressort ensuite de ces mesures la part prépondérante occupée par les organismes ayant comme objectif des formations à la gestion des entreprises : formations juridiques, informatique, comptabilité, gestion de personnel, ce qui semble indiquer l'importance que prennent les problèmes d'organisation par rapport aux questions propres à la production.

Troisième constat non négligeable ; le nombre relativement restreint d'organismes dont l'objectif est la formation aux technologies industrielles (métallurgie, conduite d'engins). Malgré la présence d'un secteur secondaire important, la Saône et Loire n'en possède proportionnellement pas plus que la Côte d'Or. Ce fait est-il consécutif à une diminution relative des demandes de cette nature due à l'installation de la crise économique, à la précarité des emplois, à la diminution des espérances de promotion dans l'entreprise ? Ou bien les mutations technologiques et les reconversions d'entreprises n'incitent-elles pas les employeurs à organiser eux-mêmes, à l'intérieur de l'entreprise, des formations internes qui ne nécessitent donc ni déclarations d'existence ni passation de convention ?

Autre catégorie importante, les organismes dont l'objectif de formation est artistique ou culturel, se sont en effet développés depuis 1971 au

point d'occuper désormais une place remarquable dans l'appareil de formation. Il semble qu'une demande assez récente se développe régulièrement pour des formations de cette nature.

Les organismes dispensant des formations "diverses" sont peu nombreux dans le secteur privé en raison d'une part des limites de la clientèle (formations pour migrants), d'autre part d'une offre importante en matière de langues étrangères et de formations générales de la part des Chambres de Commerce et d'Industrie, de l'Université et des GRETA, ces trois catégories d'organismes ne se trouvant pas concernées par ce chapitre consacré à l'appareil privé.

Quant aux organismes spécialisés dans le domaine des relations humaines, ils apparaissent relativement nombreux vu le caractère assez spécifique de la demande (8 % des organismes). Mais, ils concernent surtout la Côte d'Or, comme le montre l'examen de la répartition des types de formation entre les quatre départements.

Il serait éventuellement utile de compléter ce bref aperçu par une étude de l'évolution de l'appareil de formation depuis 1981 en référence à ces objectifs de formation, et en particulier de repérer les créations et radiations d'organismes au sein de chaque catégorie. Il serait alors nécessaire de disposer d'une information plus précise quant à l'activité des organismes.

Une rapide investigation que nous avons effectuée dans ce sens indique les tendances suivantes :

- les organismes de formations artistiques et culturelles, de formations "diverses" et les auto-écoles semblent augmenter en nombre au sein de l'appareil régional.
- Les organismes formant aux technologies industrielles demeurent stables.
- Le nombre d'organismes de gestion et s'occupant de relations humaines apparaissent diminuer légèrement.

Mais il ne s'agit là que de tendances à l'échelon de la région, la situation départementale étant fort différente. Et de telles indications ne peuvent être considérées comme certaines.

II.4 . Evaluation du niveau d'activité de l'appareil privé de formation

Les investigations précédentes ont tenté de décrire l'appareil privé tel qu'il apparaît à travers les "déclarations d'existence".

Ce dernier paragraphe se propose de compléter cet examen à l'aide d'un autre document : le "Bilan pédagogique" et son annexe financière, que tous les organismes déclarés sont tenus de fournir annuellement au Service Régional de Contrôle.

Plus précisément, nous allons comptabiliser les organismes qui présentèrent pour 1980 un bilan financier positif, quel que soit le montant des sommes reçues au titre de la formation permanente, c'est-à-dire tous les organismes privés qui, en 1980, ont passé au moins une convention de formation ; les autres organismes déclarés ont soit retourné un "Etat néant", soit omis de retourner le document.

L'ensemble des organismes concernés se limite à ceux dont la déclaration est antérieure à la fin 1980, soit, en ce qui concerne notre recensement, 270 organismes. Une étude analogue entreprise par le Service Régional de Contrôle de la région Bourgogne, recense 256 organismes ; cette légère différence, au demeurant négligeable pour notre analyse, s'explique par une différence quant à la date de déclaration prise en compte pour limiter l'ensemble des organismes.

Sur 270 organismes susceptibles de réaliser des actions de formation en 1980, 110 ont réellement fonctionné et présenté un bilan financier positif, soit un taux de fonctionnement de 41 % (43 % sur la base du recensement du Service Régional de Contrôle). Moins de la moitié des organismes eurent une activité de formation en 1980.

Les organismes étant très différents, nous pouvons faire l'hypothèse d'une différenciation du niveau d'activité en fonction de la catégorie fonctionnelle à laquelle appartiennent ces organismes (cf. classification du tableau 3). Le croisement de ces deux variables donne lieu au tableau suivant :

T.6-Evaluation du niveau d'activité en fonction
de la classification fonctionnelle des organismes privés-

Classification fonctionnelle	Organismes ayant déposé bilan financier >0 (1980)	Total des organismes déclar. en 1980	%	Rappel de la définition des classes
10	3	5	60	Associations privés sous tutelle publique
21	5	9	55	Associations patronales
22	5	6	83	
31	9	24	37,5	Associations à but non lucratif
32	13	35	37	
33	1	7	14	
41	9	12	75	
42	3	4	75	
43	5	12	42	Organismes à but lucratif
44	17	55	31	
45	27	72	37,5	
46	13	29	45	
Total	110	270		

Si l'on définit comme seuil d'un niveau d'activité élevé le taux de 75 % d'organismes présentant un bilan financier positif, il ressort de ce tableau que seules trois catégories d'organismes égalent ou dépassent ce seuil : les organismes patronaux interprofessionnels (catégorie 22), les associations à but lucratif spécialisées dans la formation permanente (catégorie 41) et celles qui dispensent en même temps une formation initiale. Il faut préciser que les catégories 22 et 41 sont celles qui comprennent la plus grande proportion d'organismes de grande taille, c'est-à-dire dont le chiffre d'affaires en 1980 dépasse 300 000 F : sur les 20 organismes régionaux de cette importance, 10 appartiennent à l'une de ces deux catégories.

Les organismes patronaux monoprofessionnels indiquent un niveau d'activité moyen (55 %), nettement inférieur à celui des organismes interprofessionnels similaires. Ces organismes de branches sont évidemment de taille moindre que les organismes interprofessionnels, un seul d'entre eux faisant partie des grands organismes de plus de 300.000 F. de chiffre d'affaires en 1980.

- Organismes privés à but lucratif (classe 40)

Les autres catégories d'organismes à but lucratif de la classe 40 ont des niveaux d'activité divers : près de 50 % pour les organismes de formation interne et 43 % de ceux qui dispensent de la formation tout en vendant leur matériel aux entreprises.

En revanche, les auto-écoles et surtout les intervenants individuels, ont un niveau d'activité relativement faible. Exceptés les centres de formation initiale (catégorie 33), cette dernière catégorie d'organismes (44) est celle qui fonctionne le moins.

- Organismes privés à but non lucratif
(classe 30)

Ces associations ont un niveau d'activité sensiblement inférieur à la moyenne générale ; il est à remarquer que les associations spécialisées dans la formation (catégorie 32) ne se montrent pas plus actives que celles qui n'interviennent qu'occasionnellement dans la formation permanente (catégorie 31). Nous avons remarqué que 5 associations, sur les 9 qui ont travaillé en 1980 dans la catégorie 31, proposent exclusivement des stages de secourisme.

Les écoles privées de formation initiale sont très peu actives dans le domaine de la formation permanente : une seule sur les 7 centres de la région.

- Organismes privés
sous tutelle publique

Les trois organismes de cette catégorie qui ont dispensé de la formation en 1980 sont représentés par les deux centres régionaux : CRFPP et Caisse Régionale d'Assurance Maladie, auxquels s'ajoutent les Houillères de Blanzy.

II.5. Ebauche d'une typologie des organismes de formation privés
d'après l'origine géographique des entreprises contractantes

L'étude descriptive de l'appareil de formation privé entamée jusqu'à présent, peut être poursuivie, dans un dernier temps, par une ébauche de typologie des organismes qui apparaît complémentaire aux précédentes et qui est réalisée à partir des listes de conventions.

Rappelons que les listes de conventions ne sont pas systématiquement fournies par les organismes privés. Ces derniers ne les adressent à la "Cellule de Contrôle" qu'à la demande expresse de celle-ci.

L'exploitation de ces listes de conventions ne présentera donc pas le caractère d'exhaustivité des autres documents étudiés jusqu'à présent.

Au nombre d'une quarantaine, ces listes indiquent les montants financiers des conventions ainsi que les noms et adresses des entreprises.

Un premier classement peut être réalisé. Il consiste à répertorier les organismes de formation qui signent des conventions avec des entreprises hors région et à l'inverse avec des établissements régionaux.

Toutefois, cette répartition ne nous permet pas de saisir l'origine des liens extra ou intra-régionaux entre organismes de formation et entreprises.

Nous pouvons, ainsi, nous interroger sur les raisons qui amènent un organisme installé en Bourgogne à réaliser des formations majoritairement hors de cette région.

Ces questions nous conduisent ainsi, à utiliser un second élément d'analyse qui consiste à prendre en compte la nature des relations qui motivent certains contacts entre organismes de formation et entreprises.

Ce dernier critère joue, cependant, un rôle moindre que celui de l'origine géographique. Il permet, lorsque les données l'autorisent, d'affiner notre ébauche de typologie.

La méthodologie de classement présentement exposée nous conduit à déterminer trois types d'organismes différents.

Les caractéristiques du premier type peuvent se résumer dans l'intitulé suivant : "Organismes de formation sans attache régionale", le second peut être décrit par l'appellation "Organismes de formation régionaux créés par un groupe à destination de ses filiales", enfin le dernier type par le titre d'"Organismes de formation régionaux".

-Les organismes de formation sans attache régionale

Dans le cas présent, il s'agit d'organismes dont la raison d'être est souvent de constituer le prolongement commercial d'une entreprise de production, en offrant des formations aux clients de cette dernière.

Il existe, ainsi, des centres de formation directement liés à des entreprises, d'un poids économique non négligeable en Bourgogne. Ces dernières appartiennent à des secteurs comme la fabrication d'engins de levage, de matériel agricole ou la construction de maisons individuelles par exemple...

Si l'on s'attache au cas de l'un de ces organismes, nous pouvons constater que ce dernier a établi 83 conventions en 1980.

Parmi les entreprises cocontractantes, deux ont leur siège situé en Bourgogne. Les autres entreprises sont toutes situées hors de cette région.

Finalement, près de 95 % des montants financiers perçus par cet organisme au titre du 1 % proviennent d'entreprises dont l'origine géographique se situe hors de la Bourgogne.

Recensés au sein de l'appareil de formation régional de par leur déclaration d'existence, ces organismes obéissent essentiellement aux politiques commerciales, d'envergure nationale, voire internationale des "Maisons-mères".

-Les organismes de formation régionaux
créés par un groupe à destination de ses filiales

Ces organismes possèdent un caractère régional marqué. Si l'on prend le cas d'un institut de formation d'un groupe sidérurgique, pour lequel nous disposons de quelques informations, il apparaît que 50 % des entreprises contractantes se situent en Bourgogne. Ces dernières assurent près de 80 % des recettes financières de cet institut. Elles sont, pour les trois-quarts d'entre elles, filiales du groupe.

Ainsi ces organismes de formation sont parties prenantes de l'appareil de formation régional.

Toutefois, ils relèvent d'un type particulier de par la nature exclusive de leurs clients.

-Les autres organismes de formation régionaux

Il existe, au sein de ce groupe, une assez forte hétérogénéité de situations (taille - types de formation assurés).

Le seul point commun à ces organismes est de développer une aire d'intervention essentiellement limitée à la région.

Ces instituts de formation interviennent souvent pour le compte d'entreprises situées dans un même département qu'eux-mêmes.

Il peut s'agir d'auto-écoles qui interviennent à l'échelon d'une agglomération, d'entreprises de commercialisation de la micro-informatique couvrant un ou deux départements.

En définitive, il apparaît que des entreprises régionales possèdent des organismes de formation dont l'impact en Bourgogne est faible.

A l'opposé, d'autres entreprises paraissent développer un appareil de formation, dont le domaine d'intervention est précisément limité à la région.

◦ ◦
◦

CHAPITRE III : L'ANALYSE DE L'APPAREIL DE FORMATION REGIONAL PRIVE ET PUBLIC A TRAVERS CERTAINS ELEMENTS DU BILAN PEDAGOGIQUE ET DES ETATS FINANCIERS

Ce chapitre a pour objet à la fois de préciser l'image de l'appareil privé de formation décrit au chapitre précédent et de présenter l'appareil public de formation.

Cette démarche s'effectuera principalement par l'examen des résultats du bilan pédagogique et des états financiers.

Rappelons que, contrairement à l'état financier qui exclut les sommes perçues de F.A.F. ou d'autres organismes de formation, le bilan pédagogique prend en compte "les formations dispensées en application de conventions et les formations dispensées pour le compte d'un autre organisme ou d'un F.A.F.".

Toutefois, il s'avère nécessaire, préalablement à l'exposé des résultats, de présenter les choix méthodologiques de classement effectués pour l'analyse des données.

III.1. Problème de méthode

Les choix méthodologiques de classement se situent à deux niveaux : le premier renvoie aux limites d'appartenance à un groupe, le second s'attache plus à la définition des critères de classement interne.

Nous évoquerons successivement la question des "organismes à la marge" puis celle de l'appartenance à un groupe suivant la taille et la position sur le marché de la formation continue.

III.1.1. Les organismes à la marge

Dans l'état actuel de nos connaissances, il existe un certain nombre d'organismes dont la saisie statistique à un niveau régional se révèle soit délicate, soit infructueuse. L'analyse de leurs activités suppose une étude spécifique qui ne saurait se satisfaire de la présentation du bilan de quelques uns d'entre eux.

Les caractéristiques de ces centres de formation sont les suivantes :

- l'objectif est essentiellement de satisfaire une promotion sociale interne ;
- la source de financement est unique ;
- au sein de leur secteur d'activité, leur position sur le marché de la formation continue s'apparente à une situation de monopole ;
- les bilans disponibles sont effectués à l'échelon national, et parfois le découpage régional réalisé par ces organismes ne correspond pas aux frontières de la Bourgogne.

Cette typologie regroupe des organismes comme le Centre de Formation des Personnels Communaux, le Centre de Formation de la Profession Bancaire ou les centres de Formation de l'EDF-GDF, des PTT, de la SNCF...

Toutefois, il se trouve des organismes dont la caractérisation ne requiert que les trois premiers critères et qui, de ce fait, se situent à la marge de cette classification.

En effet, certains instituts, de par leur statut juridique, sont conduits à effectuer une déclaration d'existence, à remplir l'état annuel d'activité à un niveau régional.

De ce fait, les résultats de ces organismes s'incluent au bilan régional alors qu'ils relèvent plutôt d'une analyse spécifique des instituts dont les caractéristiques sont évoquées précédemment.

Ces organismes à la marge ne sont pas, en conséquence, retenus dans l'analyse des résultats de l'approche de l'appareil régional.

Ainsi, le CRFPP (Centre Régional de Formation et de Promotion du Personnel) lié à la Sécurité Sociale est exclu à ce niveau d'étude.

Cet organisme assure essentiellement une promotion sociale interne et à ce titre 60 440 heures/stagiaires de formation en 1980 sans passer aucune convention bilatérale. Le poids relatif de cet institut l'amène au deuxième rang dans le classement des organismes de formation bourguignon.

Ces choix méthodologiques de classification présentés, il appartient dès lors d'évoquer les options de classement interne.

III.1.2. Les critères de classement interne

La réalité des faits observés nous amène à retenir un critère de classement interne de nature financière pour les organismes privés et à modifier l'appartenance au secteur public et parapublic des Chambres de Commerce et de l'Industrie.

La première question évoquée est relative à la recherche d'un critère de classement qui aille au-delà du recensement quantitatif effectué jusqu'à présent pour les organismes de formation privés.

En effet, il apparaît que les instituts qui réalisent plus de 300 000 F de chiffre d'affaires en 1980, utilisent 80 % des sommes versées par les entreprises. Au nombre de vingt, ces centres de formation ne forment que 6 % du nombre des organismes ayant déclaré leur existence.

Ce critère financier discriminant permet ainsi d'établir la frontière entre ce que l'on peut appeler les petits organismes de formation et à l'inverse, les organismes au poids substantiel.

Le second problème évoqué se rapporte à une modification de l'appartenance des CCI au secteur public et parapublic.

Tout en ayant le statut d'Etablissement Public sous tutelle de l'Etat, une des fonctions principales des CCI est de représenter les intérêts du commerce et de l'industrie auprès des pouvoirs publics.

A ce titre, il apparaît que les centres de formation de ces instances consulaires se rapprochent plus des instituts de formation privés (de type ASFO ou autres) que des GRETA par exemple. Ainsi, au vu de leur position sur le marché de la formation continue, les CCI sont regroupées au sein du secteur privé.

En définitive, le classement présentement utilisé des organismes de formation est le suivant :

- le secteur public est composé des organismes de l'Education Nationale (GRETA-SUFCOB), du Ministère du Travail (AFPA) et du secteur agricole ;
- le secteur privé est formé des organismes privés au chiffre d'affaires de plus ou moins 300 000 F., qui ont déclaré leur existence régionalement et des CCI.

Ces divers problèmes de méthode abordés, il convient de présenter les résultats de l'étude de certaines informations contenues dans les bilans pédagogiques et les états financiers.

Les informations analysées dans ce chapitre sont relatives aux heures-stagiaires réalisées, aux effectifs concernés, à la durée des actions de formation et aux sommes perçues par les organismes de formation. Rappelons que le volume d'heures-stagiaires est calculé à partir du cadre D du bilan pédagogique. Il s'agit à la fois de formations dispensées par l'organisme en application de conventions ou pour le compte d'un autre organisme ou d'un FAF.

Les informations concernant les effectifs et la durée des actions sont issues de la rubrique du bilan pédagogique intitulée "contenu des formations".

Quant aux sommes perçues par les instituts de formation, elles sont extraites essentiellement de l'annexe 1 et 2 de l'état financier.

Nous évoquerons dans un premier temps la répartition du volume global d'heures-stagiaires par département et par secteur.

III.2. Répartition du volume global des heures/stagiaires

T.7 -Heures stagiaires par secteur et par département-

<u>Secteurs</u> <u>Départements</u>	Secteur privé	Secteur public	Total
Côte d'Or 66	339 633 34	172 296 100	511 929 45
Saône & Loire 73	252 747 27	95 431 100	348 178 31
Yonne 78	118 209 22	32 890 100	151 099 13
Nièvre 61	72 384 39	45 685 100	118 069 11
Total Bourgogne 69	782 973 31	346 302 100	1 129 275 100

NB- Les petits chiffres qui se situent à gauche dans les colonnes indiquent en % les parts respectives du secteur privé et du secteur public pour chaque département.

- Les petits chiffres qui se trouvent à droite dans la colonne total concernent la répartition en % du volume global des heures/stagiaires par département.

Les bilans pédagogiques nous indiquent, ainsi, qu'en 1980, les organismes de formation recensés par cette étude réalisent plus de 1,1 millions d'heures/stagiaires, aussi bien dans le cadre de conventions avec les entreprises que pour le compte d'un autre organisme ou d'un FAF.

Au-delà de cette observation générale, une analyse plus fine de la répartition des heures/stagiaires peut s'articuler autour d'un double constat.

En premier lieu, il apparaît une prédominance très nette de certains départements par rapport à d'autres et par ailleurs, il se manifeste une prépondérance certaine du secteur privé sur le secteur public.

Ainsi, le poids de la Côte d'Or s'avère considérable, puisqu'il s'effectue, en son sein, presque la moitié des formations.

Si l'on ajoute à ce dernier la Saône et Loire, plus des 3/4 des stages accomplis en Bourgogne voient le jour dans ces deux départements.

Cette observation renvoie directement à celle établie au chapitre précédent à propos de la description quantitative des organismes de formation.

La faiblesse structurelle de l'Yonne et de la Nièvre se traduit corrélativement par la petitesse du nombre d'heures/stagiaires effectuées.

Par ailleurs, l'analyse de la répartition des formations non par département, mais par secteur nous révèle une autre dominante. Presque 70 % des formations effectuées en Bourgogne sont réalisées par le secteur privé eu égard à notre cadre d'analyse. Cette situation est quelque peu différente selon les départements.

Si la Côte d'Or et la Saône et Loire ont une position proche de la moyenne régionale, il en va autrement pour les deux départements restants.

Ceux-ci connaissent une situation contrastée. L'Yonne se caractérise par la poids plus dominant du secteur privé alors qu'à l'inverse, l'influence du secteur public paraît plus substantielle dans la Nièvre.

Toutefois, cette place relativement privilégiée du secteur public dans la Nièvre est loin de correspondre à un partage égalitaire entre les deux secteurs.

En outre, si l'on poursuit l'observation par l'analyse du volume d'heures/stagiaires effectué, celui réalisé dans ce département par le secteur public demeure sept fois moins important que celui accompli au sein du secteur privé en Côte d'Or.

Ainsi quelles que soient les variantes entre départements, la répartition du volume d'heures/stagiaires en Bourgogne met en valeur la position dominante de la Côte d'Or et le poids substantiel du secteur privé.

La poursuite de cette étude du volume des heures/stagiaires nous invite à quitter ce niveau de globalité pour s'attacher, en particulier, à l'analyse des organismes privés à l'exclusion des CCI.

III.3. Les organismes privés

T.8 -Heures/stagiaires effectuées par les organismes privés en 1980-

Organismes Départements	Organismes privés dont le C.A. < 300 000 F	Organismes privés dont le C.A. > 300 000 F	ASFO	Total
Côte d'Or	957 000 40	74 570 32	66 655 28	236 925 100
Saône & Loire	25 500 13	87 792 45	82 680 42	195 972 100
Yonne	10 000 11	9 246 9	76 289 80	95 535 100
Nièvre	16 500 26	4 929 8	43 003 66	64 432 100
Total Bourgogne	147 700 25	176 537 30	268 627 45	592 864 100

C.A. = Chiffre d'Affaire

- Les petits chiffres représentent, exprimés en %, le poids respectif de chaque type d'organismes par département et pour la Bourgogne.

Ces données sur la répartition du volume des heures/stagiaires réalisées par les organismes privés, amènent diverses remarques qui peuvent être regroupées dans trois domaines.

Nous évoquerons tout d'abord les similitudes de la distribution des heures/stagiaires entre les organismes privés et l'ensemble des secteurs privé et public. Puis, nous exposerons les domaines particuliers qui opposent la Côte d'Or et la Saône et Loire.

**-Situation contrastée entre la Côte d'Or
et la Saône & Loire**

La Côte d'Or se caractérise par la part importante qu'occupent les petits organismes de formation et par le poids relativement faible des deux ASFO présentes dans ce département.

L'origine de cette situation est liée à la nature des structures socio-économiques de la Côte d'Or.

Celle-ci est, plus que les autres, constituée de petites et moyennes entreprises qui assurent une activité dans le secteur des services.

Dans ce contexte, les entreprises utilisent moindrement, pour la mise en place d'actions de formation, certains circuits traditionnels comme les ASFO.

Les besoins en formation sont satisfaits par un grand nombre d'instituts de formation ou trouvent une réponse dans les services proposés par les FAF.

Ces derniers sont d'ailleurs bien implantés en Bourgogne (la part des FAF dans la structure des dépenses des entreprises est de 15,4 % en 1978 pour la Bourgogne contre 8 % pour la France) et plus particulièrement en Côte d'Or.

Au sein de ce département, se trouvent réunies les conditions de développement des FAF qui selon P. Méhaut¹ se caractérisent par l'existence à la fois :

- de branches d'activités de services ou de fabrication de biens de consommation ;
- de branches peu concentrées ;
- de branches ayant un taux de participation au titre du 1,1 % en général très voisin de l'obligation légale.

¹ P. Méhaut, P. Casella, C. Henry, et C. Leman, Paritarisme et Formation, Les fonctions des Fonds d'Assurance Formations des salariés, GREE, Université de Nancy II, 1981, p. 22.

Cette image de l'appareil de formation de la Côte d'Or trouve son contraire dans le cas de la Saône et Loire.

Au sein de cette dernière, l'essentiel des actions de formation se partage entre les gros organismes et les ASFO.

En volumes d'heures/stagiaires, par rapport au restant de la Bourgogne, ces deux types d'organismes réalisent les résultats les plus importants.

Le poids absolu de la seule ASFO existante en Saône et Loire est à mettre en relation avec des motifs explicatifs inverses à ceux qui prévalent en Côte d'Or pour les FAF.

Ainsi, le puissant secteur de la métallurgie en Saône et Loire fournit le support principal du CNPF (son siège est à Châlon/Saône), syndicat patronal dont l'attitude est "*celle du refus des FAF et du privilège accordé aux ASFO*"¹ sauf dans les lieux d'implantation des FAF où "*il préfère jouer la carte de la présence dans toutes les structures*".

Ce partage différencié des heures/stagiaires entre petits organismes et ASFO, au sein de ces deux départements, met en valeur les particularités de ces derniers. La plus ou moins grande diversité du nombre des organismes privés est fonction de la taille des entreprises, de la branche d'activité à laquelle elles appartiennent et du choix effectué par les employeurs d'une structure institutionnelle relai spécifique (FAF ou ASFO).

A la suite de l'exposé de ces particularités, il nous appartient, maintenant, de rechercher les données communes à certains départements et de mettre en relief ou de confirmer l'existence de certaines prépondérances.

-Données communes

Une partition des données en deux modes peut être effectuée. Nous retrouvons d'un côté, des caractéristiques identiques entre

¹ P. Méhaut et alii, op. cit., p. 41.

la Côte d'Or et la Saône-et-Loire, et de l'autre, entre la Nièvre et l'Yonne.

Au sein des deux premiers départements cités, la part respective occupée par les gros organismes est proche. Ils assurent 32 % des formations en Côte d'Or et 45 % en Saône-et-Loire. Par rapport à la Bourgogne, 91 % des heures/stagiaires effectuées par ce type d'organisme le sont dans ces deux départements.

Quant à l'Yonne et à la Nièvre, les formations organisées par les instituts privés sont, pour 80 % dans le premier et pour 66 % dans le second cas, le fait de deux ASFO.

Cette hégémonie des ASFO quoique moins sensible pour la Nièvre (les petits organismes effectuent 26 % des heures/stagiaires) est, là encore, à mettre directement en lien avec la faiblesse du nombre des organismes de formation dans ces deux départements.

Cette répartition des heures/stagiaires reflète ainsi la richesse, déjà évoquée, de l'appareil de formation des organismes privés, particulièrement en Côte d'Or et moindrement en Saône-et-Loire.

Mais, au-delà de ce constant quantitatif, il apparaît que la répartition selon chaque type d'organisme privé est relativement moins polarisée en Côte d'Or et en Saône-et-Loire par rapport à la Nièvre et à l'Yonne.

Cette analyse de la répartition des heures/stagiaires des organismes privés permet, ainsi, de préciser les caractéristiques de l'appareil de formation régional. Une démarche similaire peut être engagée pour le secteur public.

III.4. Les heures/stagiaires réalisées par le secteur public

T.9 -Répartition par organismes des heures/stagiaires effectuées au sein du secteur public en 1980-

Organis- mes Départem- ent	Education (GRETA)	AFPA	Organismes agricoles	Total	Réparti- tion en % des GRETA par dépar- tements	Réparti- tion du secteur public en % par départe- ments
Côte d'Or	147 617 39 162	19 323	5 356	172 296	40	50
Saône & Loire	89 979	5 452		95 431	33	28
Yonne	28 138	2 576	2 176	32 890	11	9
Nièvre	42 625	3 060		45 685	16	13
Total Bourgogne	308 359	30 411	7 532	346 302	100	100

Les petits chiffres indiquent le volume d'heures/stagiaires réalisé par le SUFCOB.

Rappelons, dans un premier temps, que ce tableau répertorie uniquement les heures/stagiaires assurées par le secteur public dans le cadre du 1,1 % à la formation continue, versé par les entreprises.

Une analyse ultérieure prendra en compte l'impact, au niveau de ces organismes, des financements publics.

L'analyse des résultats du secteur public s'articulera autour d'un triple constat. Tout d'abord, il convient de remarquer le faible poids des organismes agricoles ou de l'AFPA¹. Ensuite, il paraît intéressant de noter, pour les GRETA, les effets induits par leur situation de concurrence au sein de chaque département. Enfin, il semble souhaitable de souligner l'effet attractif exercé par la ville universitaire de Dijon.

1. L'AFPA a par ailleurs réalisé, en 1980, 1 470 693 heures-stagiaires de formation pour des demandeurs d'emploi et assimilés.

-Les organismes agricoles et l'AFPA

Au sein de la Bourgogne, la part assurée par les organismes agricoles ou l'AFPA représente à peine 11 % du volume des heures/stagiaires du secteur public.

Cette observation peut s'expliquer pour les organismes agricoles par la nature même de ce secteur. Seules les coopératives agricoles et les quelques entreprises agro-alimentaires de la région sont en fait, réellement concernées¹.

Toutefois, cette remarque ne prévaut pas pour l'AFPA. Cette dernière, de par ses infrastructures et sa raison d'être, paraît a priori dans une situation d'offre de formation relativement privilégié.

Il reste dès lors, à nous interroger sur les raisons possibles de ce faible impact. Est-ce dû à une insuffisance chronique de moyens ou est-ce lié aux difficultés de cet organisme à se départir de sa fonction première qui est d'assurer, pour des individus pris isolément, une formation professionnelle de base ou une reconversion ?

Le faible rôle joué par ces organismes suppose, par ailleurs, l'existence d'une structure dominante au sein du secteur public. Il s'agit en l'occurrence des GRETA.

¹ Dans le secteur agricole, l'essentiel de la formation professionnelle continue est assurée par l'intermédiaire de la Chambre d'Agriculture, dans le cadre du Comité National pour l'Aménagement des Structures des exploitations agricoles ou par des stages financés par la Préfecture de Région.

-Les GRETA

Au nombre de 21, les GRETA sont répartis dans toute la Bourgogne.

Leur appartenance à l'Education Nationale ne les protège pas de la concurrence des autres instituts qu'ils soient privés ou publics.

Côtoyant les organismes privés, les ASFO ou les CCI, les GRETA se trouvent en position de partenaires rivaux au sein du marché de la formation continue.

Il apparaît que la ventilation par département, des heures/stagiaires effectuées par les GRETA, ne s'éloigne pas sensiblement de la distribution observée précédemment pour les secteurs privé et public.

Ainsi, pour les GRETA, 40 % des heures/stagiaires sont assurées en Côte d'Or, alors que la part de ce département pour les secteurs public et privé est de 45 %.

Pour la Saône-et-Loire, les chiffres sont respectivement de 33 % pour les GRETA contre 31 % globalement, pour l'Yonne de 11 % contre 13 % et pour la Nièvre de 16 % contre 11 %.

Cette similitude de la répartition des heures/stagiaires nous indique, ainsi, que le développement des GRETA est fonction du poids économique respectif de chaque département.

Ainsi, le secteur public, au vu de l'analyse des résultats des GRETA, épouse les phénomènes de disproportions remarqués entre départements. Une observation similaire peut être aussi formulée

si l'on s'attache à l'étude de l'effet attractif exercé par la Ville de Dijon.

-L'effet attractif de la Ville de Dijon

Pour l'ensemble du secteur public, 50 % des heures/stagiaires sont effectuées en Côte d'Or. La prédominance de ce département se trouve accrue par l'importance du Centre AFPA de Chevigny/Sauveur (plus de 50 % des heures/stagiaires effectuées par l'AFPA le sont dans ce centre), par la diversité de la structure des établissements scolaires de l'agglomération dijonnaise et par le caractère universitaire de la Ville de Dijon.

Ainsi, l'existence du SUFCOB renforce l'attraction exercée par cette ville. Près de 40 000 heures/stagiaires sont assurées par cet organisme en 1980 dans le cadre du 1,1 %. Ce nombre d'heures représente le quart du volume total des formations organisées par l'Education nationale en Côte d'Or.

Finalement, la position dominante de la Côte d'Or au sein de l'appareil public, déjà réelle de par l'importance des GRETA de ce département et du centre FPA de Chevigny/Sauveur se trouve fortement accentuée par l'existence d'un centre de formation universitaire unique dans la région, situé à Dijon.

En conclusion à cette analyse de la répartition des heures/stagiaires du secteur public, nous ne pouvons que souligner le rôle prépondérant joué par la Côte d'Or. Le poids de ce département quant aux formations mises en place par les organismes publics paraît plus considérable que l'influence socio-économique de ce dernier.

Pour terminer notre étude de la distribution entre organismes de formation du volume global des heures/stagiaires effectuées en Bourgogne, il s'avère utile d'établir une comparaison de

l'impact des diverses structures qui existent dans chaque département, et qui ont un poids prépondérant, à savoir les GRETA, les CCI et les ASFO.

III.5. L'impact des ASFO, CCI et GRETA

T.10 -Répartition des heures stagiaires entre ASFO, CCI et GRETA en 1980-

Organismes Départements	ASFO	CCI	GRETA	Total
Côte d'Or	66 655 24	102 708 37	108 455 39	277 818 100 54
Saône & Loire	82 680 36	56 775 25	89 979 39	229 434 100 65
Yonne	76 289 60	22 674 18	28 138 22	127 101 100 84
Nièvre	43 003 45	7 952 8	42 625 46	93 580 100 81
Total Bourgogne	268 827 37	190 109 26	269 197 37	727 933 100 64

-Les petits chiffres à gauche des colonnes représentent la répartition en % par types d'organismes et pour chaque département, du volume d'heures/stagiaires effectuées par ceux-ci.

-Les petits chiffres à droite dans la colonne totale indiquent le poids pour chaque département des ASFO, CCI et GRETA par rapport au volume total des heures/stagiaires des secteurs privé et public.

Les ASFO, CCI et GRETA sont les seules structures qui ont une diffusion à travers tous les départements de la Bourgogne.

Il s'avère dès lors profitable d'analyser l'impact de ces trois types d'organismes.

Si l'on s'attache à une analyse de la répartition par département, nous constatons une nouvelle fois le poids considérable de la Côte d'Or.

Ces trois institutions assurent, en Bourgogne, 64 % des formations organisées dans le cadre du 1 %. Il se confirme ainsi, que la réalité de l'appareil de formation régional s'établit pour une grande part, à travers l'existence de ces différentes structures.

Enfin l'observation de la répartition des heures/stagiaires entre types d'organismes, nous apprend l'existence, en termes de formations mises en place, d'une influence semblable entre les ASFO et les GRETA.

Toutefois ce constat est à prendre avec prudence dans la mesure où il ne tient pas compte du coût de l'heure-stagiaire et de la durée des actions de formation.

Les effets de la formation continue sont, ainsi, à analyser à travers la durée des actions de formation et du nombre d'individus concernés.

III.6. La durée des formations et les effectifs concernés

T.11 -Répartition des effectifs pour la durée des formations et le type d'organisme- 1980

Durée et Effectifs Organismes	Jusqu'à 40 h.	41 à 60 h.	161 à 500 h.	+ de 500	Total des effectifs dans le cadre du 1,1 %
ASFO et Organismes au CA >300 000 F	6 793	2 292	368	11	9 464
CCI	1 438	2 564	94	2	4 098
GRETA et SUFCOB	3 140	2 210	289		5 639
AFPA	457	163	5	26	651
Organ. Agric.	185	41			226
Total	12 013	7 270	756	39	20 078

NB : Les organismes de formation au chiffre d'affaire inférieur à 300 000 F ne sont pas pris en compte dans ce tableau.

Près de 20 000 personnes suivent une action de formation, mise en place par un organisme dont le siège se trouve en Bourgogne, en 1980, dans le cadre du 1 %.

La moitié des stagiaires est prise en charge par les gros organismes privés et les ASFO. Les CCI et les GRETA accueillent pour l'essentiel les autres stagiaires.

Les salariés participent, pendant leur temps de travail, à des actions majoritairement de courte durée.

Plus de 50 % d'entre elles ont une durée inférieure à 40 heures. Cette situation est surtout le fait d'individus qui suivent une formation conçue par les gros organismes privés et les ASFO.

Seules les CCI assurent, de façon substantielle, des sessions dont la durée varie entre 41 et 60 h. Les GRETA, quant à eux, connaissent une situation médiane.

Ces indications sur le contenu des formations, sont les seules qui existent pour l'ensemble des organismes des secteurs privé et public.

À niveau d'approche, il est possible de conclure que la formation professionnelle continue dans le cadre du 1,1 %, est avant tout constituée de sessions de formation de courte durée.

En définitive, il ressort de notre analyse de certaines rubriques du bilan pédagogique les éléments suivants :

-D'une part, la formation professionnelle continue, dans le cadre du 1,1 %, est assurée, en Bourgogne, principalement par le secteur privé (plus des deux-tiers), ceci compte tenu du cadre de l'analyse.

-D'autre part, le poids de la Côte d'Or pour la réalisation d'actions de formation dépasse largement son impact économique. Alors qu'elle représente 32 %¹ de la population salariée de la Bourgogne, il est réalisé en son sein 45 % des heures/stagiaires.

¹ D'après le recensement de 1975.

Par ailleurs, les variations des taux de participation des entreprises entre départements n'indiquent pas de différence notable (en 1978, 1,33 % pour la Côte d'Or, 1,38 % pour la Nièvre, 1,21 % pour la Saône-et-Loire, 1,27 % pour l'Yonne).

Il semble donc qu'un transfert des demandes de formation s'opère entre la Côte d'Or et les trois autres départements. Ainsi, la Saône-et-Loire est composée de 35 % de la population salariée de la Bourgogne alors qu'elle assure 31 % des actions de formation. Les chiffres sont respectivement pour l'Yonne de 18,5 % (population salariée) et 13 % (actions de formation), pour la Nièvre de 14,5 % et de 11 %.

Il s'ensuit que les écarts constatés entre le poids économique des départements et l'importance de l'appareil de formation de ces derniers peuvent s'expliquer par des transferts interdépartementaux de la demande de formation.

Ce phénomène sera analysé plus en détail à l'occasion de l'exploitation des informations tirées des "2483".

III.7. Analyse des données financières relatives à l'ensemble de l'appareil régional de formation permanente

Ce paragraphe reprend en grande partie les données fournies par la Délégation Régionale à la Formation Professionnelle Continue et rassemblées dans un document destiné au Groupe National de Contrôle.

Ces résultats sont établis à partir de l'état financier qui, rappelons-le, exclut les sommes perçues soit d'un FAF soit d'un organisme tiers.

Dans un premier temps, nous présenterons les volumes financiers liés à l'activité des organismes privés, puis dans un second temps, ceux relatifs aux organismes publics.

-L'activité financière des organismes privés

Conformément aux choix méthodologiques définis précédemment, nous avons quelque peu modifié la classification des organismes utilisée dans le document de la Délégation Régionale en ce qui concerne deux types d'organismes :

- Le CRFPP, organisme dépendant de la Sécurité Sociale, est exclu du champ de cette étude.

- Les CCI, à l'inverse, sont enlevées de l'ensemble des organismes publics et incluses désormais dans les organismes du secteur privé.

Compte tenu de cette modification, le volume total des sommes facturées en 1980 par les organismes privés s'élève à 24 280 236 F.

Trois remarques s'imposent à propos des activités de l'appareil privé.

Il s'agit d'une part du poids des ASFO, de l'importance des "Fonds de réserve" des ASFO et CCI, enfin de la croissance du volume d'activité des SARL et des SA.

Le poids des ASFO est réel, puisque celles-ci facturent un montant de dépenses de 11 414 615 F. (cf. Document de la Délégation Régionale - Tableau IIb)¹. L'ensemble des six ASFO de la région représente ainsi 47 % des sommes facturées par les organismes privés en 1980 et 37,5 % du total des sommes facturées par l'appareil de formation régional, public et privé confondus.

1. Sur ces 11 414 615 F. perçus, 5 797 012 financent les formations assurées par les ASFO elles-mêmes, les 5 617 603 F. restants étant versés aux organismes qui assurent une sous-traitance (soit 49 %).

Pour ce qui est de l'importance des "Fonds de réserve" des ASFO et CCI, il convient de se référer à l'existence de conventions biennales et triennales. Celles-ci permettent aux entreprises de verser à ces organismes des sommes qui pourront être utilisées à financer des actions de formation un an ou deux ans après l'année au titre de laquelle ce versement a été effectué. Un tel "préfinancement" conduit ainsi les organismes concernés à gérer des "fonds de réserve" dont le montant n'est pas négligeable.

Si nous comptabilisons, à l'aide du document de la Délégation Régionale, les sommes reçues des entreprises au titre des années 1978, 1979 et 1980 qui n'ont pas encore été consommées pour des actions de formation à la date d'établissement des bilans financiers de 1980, nous constatons que les ASFO détiennent ainsi 17 638 236 F. et les CCI 5 060 330 F., soit un total de 22 698 566 F¹. Il semble donc que ce préfinancement pluriannuel permette la mise en réserve de fonds dont le montant est presque équivalent au volume des dépenses de formation de l'ensemble des organismes privés sur une année.

Enfin, la troisième observation relative à l'activité financière des organismes privés concerne la croissance du volume de l'activité des SARL et S.A. En effet, les sommes reçues des entreprises par ces sociétés augmentent de façon considérable : 352 000 F. au titre de 1979, mais près de deux millions au titre de 1980.

Cette augmentation est due aux créations récentes d'organismes de formation spécialisés en informatique : il en existait un en 1975, 7 en 1978 ; il en existe actuellement 18 sur la région. Nous avions d'ailleurs constaté cet accroissement lors de l'examen des effectifs des organismes au Chapitre II.

1. Il convient de noter sur cette somme globale une surévaluation possible du montant imputable à l'année 1980. En effet, une partie de celui-ci est versée hors exercice. Toutefois, cette situation relative au volume de ces fonds nous renvoie à un questionnement plus large sur les difficultés de mise en oeuvre d'une politique de formation de la part des entreprises.

Le volume financier des activités des organismes privés présenté, il convient d'exposer les résultats du secteur public.

-L'activité financière du secteur public

Outre les GRETA et le SUFCOB, les organismes concernés du secteur public sont ceux qui relèvent du Ministère de l'Agriculture, et les centres de formation de l'AFPA.

Les sommes facturées par ces organismes pour l'ensemble de la Bourgogne s'élèvent à 6 182 247 F. et représentent un peu plus de 20 % du montant total des dépenses de formation qui est de 30 462 383 F. pour l'ensemble de la région.



CHAPITRE IV : ETUDE DES PROCESSUS DE REDISTRIBUTION DES ACTIONS DE FORMATION ENTRE ORGANISMES

L'étude de l'appareil de formation continue en Bourgogne à travers les bilans pédagogiques et les états financiers fait apparaître de nombreux transferts de formation d'un institut à un autre.

Ainsi, au sein du marché de la formation continue, la situation de concurrence qui existe entre organismes ne doit pas, pour autant, occulter l'existence de ces phénomènes importants de redistribution d'actions de formation entre instituts.

Nous essaierons d'en saisir toute l'étendue et la complexité à l'aide de deux approches différentes.

La première aura pour souci de présenter ces processus de redistribution du point de vue des donneurs d'ordre. Quels sont les instituts qui confient les formations à d'autres organismes ? Quels sont ces derniers ?

La seconde approche abordera, à l'aide d'une optique différente, ces mêmes phénomènes de redistribution. Il s'agira, en effet, à travers l'étude des données financières du secteur public, de retrouver, pour une part, la nature de ces opérations de transfert.

Toutefois, il convient de préciser préalablement la terminologie utilisée.

Au sein des documents administratifs, ces phénomènes de redistribution apparaissent sous l'appellation de "prestations de service". Ces mots recouvrent, en fait, deux situations différentes.

L'une d'entre elle fait référence à une relation de sous-traitance classique, soit entre organismes de formation, soit entre un organisme de formation et une ASFO, ou une CCI.

La seconde est relative au statut particulier des FAF. Ces derniers recueillent les financements des entreprises, les mutualisent, mais n'assurent eux-mêmes aucune formation. Il ne peut s'agir, alors d'une relation de sous-traitance classique entre un FAF et un organisme de formation. Il sera, plutôt, question de fonds transitant par le FAF, de relations avec les FAF.

Ainsi, à chaque fois que les données nous le permettront, nous essaierons de préciser, derrière la notion de prestation de service, à quel type de relations il est fait référence : il s'agira soit de relations de sous-traitance, soit de relations avec un FAF.

IV.1. Les organismes de formation donneurs d'ordre

L'analyse du processus de redistribution du point de vue des donneurs d'ordre s'effectuera en deux temps.

Le premier cherchera à préciser l'étendue des relations de sous-traitance¹. Le second présentera quelques données relatives aux relations avec les FAF.

1. L'étude de la Délégation Régionale montre ainsi que 24 % des dépenses de formation des organismes privés en 1980 se sont effectuées dans ce cadre.

IV.1.1. Les relations de sous-traitance

Les relations de sous-traitance peuvent être, en partie, repérées au sein du bilan pédagogique.

La rubrique D de ce bilan répertorie ainsi, en heures/stagiaires, les formations dispensées par l'organisme en application de conventions, ou, par ailleurs, pour le compte d'un autre organisme ou d'un FAF.

D'autre part, une troisième colonne au sein de cette même rubrique permet de connaître pour un institut, le nombre de stagiaires dont les formations sont confiées à un autre organisme.

Enfin, l'analyse des relations de sous-traitance peut être complétée par l'étude des listes de conventions de formation fournies par les organismes privés.

Cet essai d'analyse s'effectuera en trois étapes.

- Tout d'abord, nous essaierons de connaître au sein de l'appareil de formation régional, les organismes qui, dans le cadre du "1 % aux entreprises" offrent le plus souvent leurs services à d'autres instituts ou sont inversement le plus fréquemment sollicités.
- Ensuite, nous chercherons à préciser quelles sont les institutions pourvoyeuses de contrats de sous-traitance.
- Enfin, nous tenterons d'évaluer l'influence de la sous-traitance dans la constitution de circuits privilégiés au sein de l'appareil de formation du secteur privé.

-Les organismes prestataires de services

T.12 -Récapitulatif des heures/stagiaires assurées par un organisme dans le cadre de conventions avec des entreprises ou en sous-traitance-

Organismes privés CA > 300 000 F (1)	Organis. privés	ASFO	CCI	Education	AFPA	Organis. Agricole	Total
Formations dispensées par l'organisme en application de conventions	92 918 53	253 517 94	138 760 73	174 496 56	10 972 36	5 620 75	676 283 69
Formations dis- pensées pour le compte d'un autre organisme ou d'un FAF	83 619 47	15 110 6	51 349 27	133 863 44	19 439 64	1 912 25	305 292 31
Total	176 537 100	268 627 100	190 109 100	308 359 100	30 411 100	7 532 100	981 575 100

(1) CA > 300 000 F : organismes dont le chiffre d'affaires est supérieur à 300 000 F en 1980.

NB -Ce tableau ne prend pas en compte les organismes privés dont le chiffre d'affaires est inférieur à 300 000 F.

-Les petits chiffres indiquent la répartition en %, par type d'organismes, des heures/stagiaires dans le cadre de conventions ou en sous-traitance.

Si l'on s'attache à l'étude, pour chaque type d'organismes, de la part des formations dispensées pour le compte d'un autre organisme ou d'un FAF par rapport à l'ensemble des heures/stagiaires réalisées, nous pouvons constater une polarisation autour de deux situations.

-D'une part, des organismes comme les CCI et surtout les ASFO assurent peu de sessions pour le compte d'autres institutions de formation. Le volume de prestations de service est respectivement de 27 % pour les CCI et de 6 % pour les ASFO.

-D'autre part, l'AFPA, l'éducation et les organismes privés consacrent une part substantielle de leur activité dans le cadre du 1 %, à la mise en place d'actions de formation sous-traitantes.

Le cas de l'éducation (GRETA et SUFCOB) n'est pas dans ce paragraphe spécialement développé. Une analyse plus fine de la nature des clients de ces derniers est fournie au paragraphe suivant.

Mais, quant aux organismes privés au chiffre d'affaires supérieur à 300 000 F, nous pouvons remarquer la fonction importante jouée par la sous-traitance. Près de la moitié des heures/stagiaires sont assurées pour le compte d'un autre organisme ou d'un FAF.

Par ailleurs, l'analyse des listes de conventions nous laisse supposer que le rôle de la sous-traitance est encore plus développé, plus sensible pour les organismes de formation au chiffre d'affaires inférieur à 300 000 F (non présentés dans ce tableau).

Cette analyse, de la part représentée par la sous-traitance pour chaque type d'organismes, nous laisse supposer qu'une fonction principale d'offreurs de contrats de sous-traitance est assurée par quelques-uns d'entre eux (ASFO, CCI) et qu'à l'opposé, un rôle important de prestataires de service s'est développé, en particulier, pour les organismes privés.

Il convient, dès lors, de préciser quelle peut être la contribution respective de chaque type d'organismes à l'offre de contrats de sous-traitance.

-Les organismes privés offreurs de contrats de sous-traitance

Il nous est possible d'apprécier le volume de l'offre de contrats de sous-traitance par l'analyse de la répartition entre instituts du nombre de stagiaires d'un organisme dont la "*formation est confiée à un autre organisme*".

Ainsi, en 1980, les ASFO de la région confient la formation de 2.265 stagiaires à d'autres organismes. Les ASFO assurent elles-

mêmes la formation de 5.718 personnes.

Pour une ASFO particulière, en 1981, 1.623 salariés (45 %) ont suivi des stages réalisés par des organismes tiers pour un montant heures/stagiaires de 75.092 (45 % de l'ensemble des heures).

L'ASFO a assuré, elle-même, la formation de 1.996 salariés (55 %) pour un nombre d'heures/stagiaires de 92.672 (55 %).

Par ailleurs, le rôle des CCI n'est pas négligeable puisqu'elles transmettent la formation de 306 personnes à d'autres instituts alors qu'elles prennent en charge elles-mêmes 4.098 individus en 1980.

Un seul organisme privé déclare confier la formation de 5 stagiaires à une autre institution.

En définitive, l'offre de contrats de sous-traitance est essentiellement le fait des ASFO. Cette situation est pour une part importante liée à leur statut : tout en étant organismes de formation, les ASFO jouent un rôle proche de celui des FAF, de collecteur et de redistributeur de fonds du 1 %.

Ainsi, il existe des relations non négligeables de sous-traitance entre les organismes de formation du secteur privé. Il convient dès lors, d'essayer d'évaluer l'influence de la sous-traitance dans la formation de circuits privilégiés au sein de l'appareil du secteur privé.

-La sous-traitance et la formation de circuits privilégiés entre organismes du secteur privé

Les critères d'analyse sont doubles. Il s'agit, d'une part, de considérer la proportion représentée par les prestations de services dans l'ensemble des heures/stagiaires réalisées par un organisme et d'autre part, de prendre en compte la nature et le nombre des partenaires offreurs de contrats de sous-traitance par ces mêmes instituts.

Il convient toutefois, de considérer les conclusions qui suivent avec beaucoup de prudence.

Il apparaît ainsi, que certains petits organismes assurent les trois-quarts ou la totalité de leur formation pour le compte d'un ou deux instituts.

Nous avons pu repérer en Saône et Loire, quatre organismes de taille modeste, qui mettent en place quasi-exclusivement des actions de formation pour l'ASFO ou une des CCI de ce département.

A titre d'exemple, un institut de formation dans le domaine de la gestion ne signe aucune convention et assure 5 300 heures/stagiaires pour le compte d'un ASFO (80 %) et d'une CCI (20 %).

Une situation identique existe dans l'Yonne où deux organismes (un dans le domaine de la gestion et une auto-école) semblent n'avoir de relation qu'avec l'ASFO de ce département.

Trois auto-écoles dans la Nièvre assurent des formations principalement dans le cadre de la sous-traitance. Il convient de souligner que trois organismes offrent des contrats de sous-traitance dont un GRETA.

En Côte d'Or, cinq instituts entretiennent des relations privilégiées avec les ASFO et les CCI pour un total d'heures/stagiaires par organisme allant, respectivement, de 200 à 8 600 heures.

Ces divers circuits semblent exister essentiellement entre organismes de formation d'un même département.

Toutefois, on peut noter l'existence de relations inter-départementales, en particulier en 1980, entre la Nièvre, la Saône et Loire et la Côte d'Or.

Ainsi, deux instituts (informatique - formation juridique) situés en Côte d'Or, assurent des prestations de services pour la CCI de la Nièvre pour un nombre d'heures/stagiaires respectivement de 800 et de 2 400 heures.

Par ailleurs, un organisme, lui aussi situé en Côte d'Or, organise des actions de formation pour le compte de l'ASFO de Saône et Loire.

La nature des relations de sous-traitance précisée, il convient d'aborder l'étude des circuits qui existent entre les FAF et les organismes de formation.

IV.1.2. Les relations avec les FAF

Deux documents nous permettent de saisir les effets de redistribution. Le premier provient d'un bilan d'activité réalisé par un FAF national monoprofessionnel : le G.F.C.-B.T.P. (salariés du secteur Bâtiment-Travaux Publics). Le second concerne le FAFIC, FAF de CCI dont le siège se trouve dans la banlieue dijonnaise.

-Le G.F.C.- B.T.P.

T.13-Répartition des heures de stage par type d'organisme
en 1980
(G.F.C.-B.T.P. Bourgogne et G.F.C.-B.T.P. France entière)

Type d'organisme Région	Education	A.F.P.A.	Organ. Profess B.T.P.	Associat de compagnons	Divers	Total
BOURGOGNE	29 730 ₄₂	25 256 ₃₅	5 698 ₈	3 560 ₅	7. 166 ₁₀	71 410 ₁₀₀
FRANCE ENTIERE	564 613 ₂₅	551 716 ₂₅	570 019 ₂₆	166 207 ₈	365 359 ₁₆	2 217 914

N.B.: Les petits chiffres qui se situent à droite dans les colonnes indiquent en % les parts respectives de chaque type d'organisme.

Il apparaît ainsi, que la redistribution des fonds collectés par le G.F.C.-B.T.P. se fait principalement au profit du secteur public. Ce dernier se voit confiée la réalisation de 50 % des heures/stagiaires pour la France entière, et de 77 % pour la Bourgogne.

Dans cette région, la part de l'Education est prépondérante (42 %) ainsi que celle, moindrement, de l'AFPA (35 %).

Cette situation reflète, ainsi, la nature privilégiée des relations du G.F.C.-B.T.P. avec certains organismes. La redistribution se révèle être, dans ce cas, fortement sélective.

-Le FAFIC

T.14 -Répartition des heures/stagiaires par type d'organisme en 1980

Type d'organisme Formation	Nombre de stagiaires	Heures/stagiaires
Etablissement d'enseignement public (GRETA-SUFCOB CCI)	586	27 948 40
Autres organismes	1 018	31 073 45
Entreprises	205	3 694 5
Non solvables	16	7 056 10
Totaux	1 825	69 771 100

N.B. : Les petits chiffres indiquent en % la répartition entre type d'organismes.

La typologie des organismes utilisée apparaît moins fine qu'au tableau précédent¹. Les CCI sont associées au GRETA et au SUFCOB et on ne connaît pas la nature des organismes de la rubrique "autres organismes".

Toutefois, il est possible de percevoir que les effets de redistribution exercés par un FAF de CCI dont l'aire de collecte des fonds est essentiellement départemental, sont loin d'être négligeables.

Si l'on prend en compte le fait que 52 % des stagiaires, dont le stage est financé par le FAF, suivent une formation en-dehors de

1. et différente de celle que nous utilisons pour cette étude.

la région, il est possible d'évaluer la part occupée par ce FAF à 5 % du nombre total des stagiaires qui participent à une formation assurée par l'appareil de formation régional.

Dans le même ordre d'idées, si l'on cumule les heures/stagiaires du G.F.C.-B.T.P. et du FAFIC, celles-ci représentent environ 10 % de l'ensemble des heures/stagiaires effectuées en Bourgogne.

En définitive, les FAF, les ASFO et moindrement les CCI, s'avèrent être les acteurs principaux du processus de redistribution des formations entre organismes.

Il convient, cependant, de poursuivre l'analyse de ces phénomènes par l'étude des données financières du secteur public et de rechercher dans quelle mesure nous pouvons retrouver certains constats précédents.

IV.2. Analyse des données financières relatives à l'activité des organismes de formation permanente de l'Education Nationale : GRETA et SUFCOB, en 1980, dans le cadre des conventions de formation

Deux objectifs sont ici poursuivis : d'une part évaluer l'activité de ces organismes sur l'ensemble de la région et sa répartition entre les départements, d'autre part, mettre en évidence l'importance relative des différents bénéficiaires qui passèrent convention.

Nous avons mené notre investigation à l'aide des bilans financiers propres à ces organismes publics, (rappelons que n'apparaissent pas dans ces états financiers les sommes perçues soit d'un FAF soit d'un organisme tiers) par ailleurs en analysant les listes de l'ensemble des conventions passées par les GRETA et le SUFCOB, celles-ci précisant s'il s'agit d'une convention passée avec une entreprise, un FAF, etc...

Nous avons choisi d'utiliser une classification des bénéficiaires de la formation en six catégories de façon à obtenir des résultats plus précis et plus significatifs :

1. Les entreprises privées qui passent une convention de formation.
2. Les ASFO qui passent des contrats de sous-traitance avec les GRETA.
3. Les Fonds d'Assurance Formation, organismes collecteurs de fonds qui confient des actions de formation en passant également des conventions.
4. Les Chambres de Commerce et d'Industrie, qui sous-traitent de la même manière que les ASFO.
5. Les entreprises publiques et parapubliques.
6. Les "clients individuels", à savoir les personnes physiques qui suivent des actions de formation à titre personnel, donc sans conclure de convention de formation et sans prise en charge financière de la part de l'entreprise. Bien qu'ils soient "hors convention", nous avons estimé utile de les prendre en considération.

Notre étude porte principalement sur les bilans financiers de 1980. En ce qui concerne les GRETA, nous avons également disposé de la majeure partie des éléments d'information de 1981 ; nous effectuons donc une comparaison entre des deux exercices, tout en tenant compte du caractère partiel des bilans de 1981.

En ce qui concerne le SUFCOB, les bilans financiers complets des deux exercices sont examinés.

Dans un premier temps, nous nous limiterons à l'examen rapide des données régionales.

En second lieu, nous affinerons notre analyse en croisant les départements et les types d'entreprises contractantes.

IV.2.1. Analyse des données régionales

T.15 -Répartition interdépartementale de l'activité des GRETA repérée par le montant des dépenses facturées pour l'année 1980-

Départements	Côte d'Or	Nièvre	Saône & Loire	Yonne	Total région
Activité 1980 (en F.) et %	2 126 058 43	817 850 16	1 737 338 35	295 662 6	4 976 908 100

En raison de sa vocation régionale, le SUFCOB n'est pas inclus dans ce tableau destiné à mettre en évidence le montant des sommes facturées par les organismes de l'Education au sein de chaque département. En revanche, les activités de ce service sont comprises dans le tableau suivant.

Le coût des actions de formation permanente réalisées par les GRETA en 1980 se monte donc à environ cinq millions de francs pour l'ensemble de la région.

La répartition de ces volumes financiers entre les départements présente une particularité qui mérite d'être mentionnée en ce qui concerne l'importance respective de la Nièvre et de l'Yonne. Si l'on choisit comme référence l'effectif de la population salariée, le poids relatif de l'Yonne est supérieur à celui de la Nièvre, inégalité qui correspond à la réalité démographique et économique générale. Or, il apparaît ici que les volumes d'activité respectifs des GRETA de ces départements en termes financiers présentent une inégalité inverse : 16 % des dépenses régionales au profit de la Nièvre et 6 % au profit de l'Yonne.

Les sommes relatives aux deux autres départements sont globalement en correspondance avec les autres données concernant les effectifs en organismes de formation ou le volume des actions de formation exprimé en heures-stagiaires.

Les données financières partielles de l'exercice 1981 font apparaître une stabilité dans cette répartition de l'activité des GRETA entre les quatre départements.

T.16 -Répartition des dépenses de formation facturées par les organismes de l'Education Nationale (GRETA et SUFCOB) entre les différentes catégories de co-contractants en 1980 sur l'ensemble de la région-

Entreprises privées	ASFO	FAF du secteur privé	C.C.I.	Entreprises publiques & parapubliq.	Clients individuels	Total
2 794 251 49 %	587 544 10 %	1 052 386 18 %	66 154 1 %	1 124 641 20 %	118 655 2 %	5 743 631 100 %

Second axe de notre analyse, la ventilation des sommes facturées entre les différents clients des organismes de l'Education Nationale fait apparaître les constatations suivantes pour l'année 1980 :

-La moitié des dépenses de formation sont consenties par les entreprises privées.

-20 % de ces dépenses concernent les personnels des entreprises publiques et parapubliques. Environ un-tiers de celles-ci bénéficient aux salariés des établissements publics de Santé, qui regroupent leurs fonds au sein d'un Fond d'Assurance Formation spécifique à ce secteur (A.N.F.H.). Les autres dépenses concernent les personnels des Armées, de la Justice, des municipalités, de l'Agriculture (INRA), des Offices d'H.L.M., des Bureaux d'Aide Sociale, de la Sécurité Sociale, et même d'autres GRETA qui sous-traitent ainsi entre eux certaines actions de formation.

-Les entreprises adhérentes à un FAF privé constituent également une partie importante de la clientèle des GRETA et du SUFCOB : 18 % en 1980. Par comparaison, les conventions passées avec les ASFO apparaissent financièrement limitées (10 %) ; mais la situation des FAF privés et celle des ASFO vis-à-vis des organismes publics de formation étant différentes, nous prêterons quelque attention à cette question lors de l'analyse des données interdépartementales.

Bornons-nous ici à constater qu'une part importante de l'activité des organismes publics de l'Education, soit 38 % en 1980, est réalisée à la demande des instances de régulation de la demande privée que sont les FAF et les ASFO.

-Les sommes relatives aux actions sous-traitées au profit des organismes consulaires sont négligeables, de même que les dépenses concernant les bénéficiaires individuels.

-80 % des dépenses de formation consenties en direction des organismes de l'Education Nationale concernent des actions réalisées en Côte d'Or et en Saône et Loire, alors que ces deux départements réunissent 70 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

IV.2.2. Analyse des données départementales

-Le cas des GRETA pour l'année 1980

T.17-Répartition intradépartementale des sommes facturées en 1980 par les GRETA aux différentes entreprises ou associations contractantes-

Départements	Entreprises privées	ASFO	FAF du secteur privé	C.C.I	Entreprises publiqu. & parapubl.	Clients individuels	Total
Côte d'Or	757 535 35,5	22 404 1	783 457 37	760	524 828 25	37 074 2	2 126 058 43 100
Nièvre	604 707 74	122 250 15	1 343 8		87 150 11	2 400	817 850 16 100
Saône & Loire	774 060 44,5	340 500 19,5	230 801 13	52 832 3	339 145 19,5		1 737 338 35 100
Yonne	152 398 51,5	58 177 20	16 313 5,5		61 774 21	7 000 2	295 662 6 100
Total	2 288 700 46	543 331 11	1 031 914 21	53 592 1	1 012 897 20	46 474 1	4 976 908 100 100

-Analyse par département

Ce tableau permet de faire ressortir la répartition de la clientèle des GRETA de chaque département entre les 6 catégories définies.

En Côte d'Or, la répartition des dépenses apparaît relativement égalitaire entre trois contractants principaux : les entreprises privées (35,5 %), les FAF du secteur privé (37 %) et les entreprises publiques et parapubliques (25 %), les conventions avec les ASFO n'étant pratiquement pas représentées.

La Nièvre se caractérise par une très forte proportion de dépenses consenties par les entreprises privées (74 %), la part des ASFO et des entreprises publiques demeurant limitée (15 et 11 %), tandis que les FAF privés sont inexistantes.

En Saône et Loire, les entreprises privées assument près de la moitié des dépenses (44,5 %), tandis que le reste se distribue entre les ASFO, le secteur public (19,5 % chacun) et les FAF privés qui tiennent une place non négligeable (13 %).

L'Yonne présente une distribution semblable à celle de la Saône et Loire (entreprises privées 51,5 %, ASFO et secteur public 20 et 21 %), à cette différence près que les entreprises privées adhérentes à des FAF n'interviennent que pour une part minime (5,5 %).

-Analyse par catégorie d'entreprises ou associations contractantes

On remarque d'emblée d'importantes différences entre départements quant à la répartition des dépenses entre les différents contractants.

-Les entreprises privées voient leur part varier de 35 à 74 %. Ce dernier taux, qui concerne la Nièvre, est peut-être à relier à la surreprésentation des GRETA, que nous avons remarquée précédemment, par rapport à la population salariée et au volume de l'ensemble de la formation permanente.

-Les ASFO sont clientes des GRETA dans une proportion non négligeable de 15 à 20 % dans trois départements, à l'exception de la Côte d'Or. Ces trois départements sont évidemment ceux dans lesquels une ou plusieurs ASFO interprofessionnelles occupent une position prédominante dans l'appareil de formation, cette prédominance ne se rencontrant pas en Côte d'Or où des ASFO monoprofessionnelles de taille moyenne sont relativement nombreuses.

Mais la constatation principale porte sur la position particulière des ASFO vis-à-vis des GRETA.

Celles-ci constituent les plus importants organismes privés de formation permanente, et en tant que telles se trouvent en concurrence avec les GRETA (et le SUFCOB) sur le marché de la formation ; en même temps, elles agissent comme donneuses d'ordre auprès des GRETA en leur confiant régulièrement une partie des actions de formation qu'elles pourraient logiquement réaliser elles-mêmes compte-tenu des moyens importants dont elles disposent : 5 des 6 ASFO de la région ont un chiffre d'affaires supérieur à 300 000 F. Cette concurrence entre l'appareil public et l'appareil privé s'accorde ainsi d'une collaboration qui fait des ASFO des clients non négligeables des GRETA.

Une telle situation n'a rien de paradoxal lorsqu'on examine les relations qui s'établissent entre les trois partenaires : les entreprises privées, les ASFO et les GRETA. L'entreprise adhérente à une ASFO lui verse en effet chaque année tout ou partie de la taxe afférante à la formation permanente, et dont l'utilisation n'est pas nécessairement définie à ce moment. Par le biais des conventions biennales et triennales, l'entreprise a également la possibilité de verser à l'avance l'équivalent de la taxe correspondant à une ou deux années suivant l'année en cours.

Lorsque l'entreprise a défini ses besoins en formation, plusieurs cas de figure peuvent se présenter. En règle générale, elle transmet

sa demande à l'ASFO, celle-ci étant autorisée à collecter les fonds des entreprises à la condition d'offrir en contrepartie des actions de formation correspondant aux sommes reçues.

Mais l'entreprise peut également solliciter directement un GRETA dont les stages répondent à ses besoins de formation, car les GRETA, de même que tout organisme important, informent largement les entreprises des programmes de stages qu'ils proposent de réaliser.

Il n'est pas exclu non plus que le GRETA ait pris l'initiative de solliciter l'entreprise à l'aide d'un programme adapté.

Quoi qu'il en soit, il reste parfois à l'entreprise à avertir l'ASFO qui passe alors un contrat de sous-traitance avec le GRETA et honore ensuite la facture que celui-ci lui présente.

C'est ce processus qui se réalise fréquemment pour 15 à 20 % des sommes facturées par les GRETA de la Nièvre, la Saône et Loire et l'Yonne.

Il est enfin possible que l'ASFO, sollicitée pour une action qu'elle ne peut satisfaire, confie la réalisation de celle-ci au GRETA qu'elle sait compétent en la matière.

-Les fonds d'Assurance Formation du secteur privé assument quant à eux la plus grande partie des sommes facturées par les GRETA de Côte d'Or en 1980 ; en revanche, leur importance est nettement moindre en Saône et Loire et négligeable dans l'Yonne et surtout la Nièvre.

Mais il s'avère par ailleurs intéressant de remarquer l'importance respective des FAF et des ASFO dans les recettes des GRETA d'un même département. Dans la Nièvre et l'Yonne, les FAF sont quasi-maintenant absents tandis que les ASFO sont en bonne place ; à l'inverse, les ASFO sont presque inexistantes pour les GRETA de Côte d'Or, alors que les FAF sont en position dominante. Seule la Saône et Loire, où les ASFO sont des contractants importants, montre en même temps une activité moyenne en direction des FAF.

La situation de trois départements permet donc de supposer que ces données relatives à l'activité des GRETA reflètent une certaine réalité de la demande telle qu'elle est organisée dans la région. Les ASFO, qui réunissent les entreprises cotisantes et ainsi contribuent à définir la demande, semblent jouer un rôle moindre vis-à-vis des GRETA dans les départements où les FAF apparaissent bien implantés, tandis qu'elles se montrent contractantes privilégiées là où les FAF privés semblent faibles. Réciproquement, les FAF donnent l'impression d'être les clients privilégiés des GRETA dans le département où les premiers apparaissent particulièrement développés.

Dans cette perspective, il semble que les GRETA soient, aux yeux de certains FAF, les formateurs privilégiés, en même temps que les entreprises adhérentes aux FAF peuvent représenter des contractants privilégiés pour les GRETA.

Enfin, les entreprises du secteur public et parapublic sont des contractants sans doute réguliers à l'égard des GRETA, car leurs volumes de dépenses, entre 11 et 25 % des sommes facturées, présentent un écart relativement faible par rapport aux autres clients principaux. Il est à remarquer que la Nièvre s'écarte sensiblement de la moyenne régionale par suite de l'investissement relativement important des GRETA de ce département en direction des entreprises privées.

En ce qui concerne les chambres consulaires et les clients individuels, nous ne pouvons que constater à la fois la faiblesse et la variabilité des montants financiers en cause.

-Le cas des GRETA pour l'année 1981

T.18 -Répartition des sommes facturées par les GRETA entre les diverses catégories de co-contractants en 1981.
Résultats partiels exprimés en %-

Contract. Départements	Entreprises privées	ASFO	FAF privés	CCI	Entreprises publiques et parapub.	Clients individ.	
Côte d'Or	41,5 + 6	7 + 6	37,5 0		14 - 11	0,3 - 1,7	100
Nièvre	59,5 - 14,5	11 - 4	5,5 + 5,5		21 + 12	3 + 2,7	100
Saône & Loire	26,5 - 18	20 0	34 + 21	6,5 + 3,5	13 - 6,5		100
Yonne	53 + 1,5	10 - 10	13 + 7,5		25 + 4		100
Ensemble GRETA	39 - 7	12 + 1	30,5 + 9,5	2 + 1	15 - 5	0,5 - 0,5	100

En complément de cette analyse, des données financières relatives à l'activité des GRETA en 1980, nous indiquons dans ce tableau les éléments d'information que nous aurons pu obtenir en ce qui concerne l'exercice 1981.

Celles-ci ne sont que partielles, notamment pour l'Yonne, et s'avèrent par conséquent insuffisantes pour permettre une comparaison totalement fiable avec l'exercice précédent. Toutefois, le rapprochement avec les données de 1980 ne nous est pas apparu inutile, dans la mesure où nous disposons néanmoins de la majeure partie des listes de conventions établies par les GRETA en 1981. C'est pourquoi nous avons indiqué ces données en pourcentages et mentionné les écarts en pourcentages par rapport aux données de 1980. Mais il est vrai que de tels constats doivent être utilisés avec prudence et servent, tout au plus, à relativiser les résultats obtenus sur l'année 1980.

Nous limitant donc à un commentaire général de ces données de 1981, nous remarquons une certaine baisse des sommes facturées aux entreprises privées (- 7 %), et, dans une moindre mesure, aux entreprises du secteur public et parapublic (- 5 %). Corrélativement, le volume des transactions financières avec les FAF du secteur privé semble en hausse sensible.

Lorsqu'on examine succinctement l'évolution des masses financières de chaque département vis-à-vis des catégories d'entreprises ou associations contractantes, on remarque des variations tout à fait contraires entre les départements, ce qui montre de nouveau que les constats généraux à l'échelon régional doivent être relativisés en fonction de situations départementales très différentes.

De plus, la relation inverse entre les FAF privés et les ASFO, dont nous avons parlé précédemment, semble ici s'atténuer car nous constatons une réduction plus ou moins importante de l'écart entre ces deux contractants dans les quatre départements, et même une inversion des positions dans le cas de la Saône et Loire.

Des mesures plus complètes et portant sur une période plus longue seraient évidemment nécessaires pour confirmer ou infirmer ces tendances et ces hypothèses.

Cet examen des données financières interdépartementales et intra-départementales des organismes de formation relevant de l'Education Nationale, s'est limitée aux GRETA de par le caractère spécifique du SUFCOB. Nous allons donc exposer les données concernant le SUFCOB ci-dessous pour 1980, et entreprendre également une comparaison avec le bilan financier de 1981.

-Le cas du SUFCOB pour les années 1980 et 1981

T.19 -Montant des Conventions bilatérales (année civile 1980) - Statistique au 12.01.82-

	Montant Total	Pourcentages
S/Traité FAF	20 472,88	2,7
S/Traité ASFO	44 213,20	5,8
Individuels	71 981,50	9
Org. Consulaires	12 562,61	1,6
Entreprises privées	505 551,00	66
Org. Publics	<u>111 744,20</u>	<u>14,6</u>
Total	766 525,39	100

T.19 -Montant des conventions bilatérales (année civile 1981) - Statistiques au 9/01/1982 (provisoire)

	Total	%	% de variations par rapport à l'année civile 80
Montant Total	972 308,64	100	+ 26,85
S/Traité FAF	25 418,40	2,6	+ 24,16
S/Traité ASFO	66 739,80	7	+ 46,80
Individuels	173 515,00	18	+ 141,05
Org. Consulaires	11 824,44	1,2	- 5,88
Entreprises	694 811,00	71,5	+ 12,79

La répartition des sommes facturées par le SUFCOB met en évidence une certaine spécificité de cet organisme vis-à-vis des données moyennes régionales relatives aux GRETA : deux-tiers des transactions concernent les entreprises privées, et une partie non négligeable (9 % en 1980) touche des stagiaires "individuels" dont l'importance est négligeable dans les bilans des GRETA.

Le bilan financier relatif à 1981 ne distinguant pas les entreprises privées des entreprises publiques, la comparaison est impossible avec l'année précédente. En revanche, nous remarquons une augmentation considérable des sommes payées par les stagiaires individuels (+ 141 %) ; est-ce la conséquence de difficultés croissantes rencontrées par les salariés pour obtenir un congé-formation ? Ou bien le développement d'actions de formation traditionnellement non prises en charge par les entreprises et qui néanmoins correspondent à une demande croissante ?

Enfin il apparaît que le SUFCOB travaille très peu avec les FAF privés, et peu avec les ASFO, ce qui ajoute une caractéristique supplémentaire à cet organisme universitaire par rapport aux GRETA.

De telles différences sont vraisemblablement causées par la spécificité de principe qui définit le service universitaire par rapport aux établissements du cycle secondaire : les contenus de formation, le niveau de ces formations, les publics visés sont par définition, distincts, même si, dans la pratique, les distinctions sont parfois moins nettes que dans les principes.

En conclusion à cette étude des processus de redistribution, nous ne pouvons que souligner l'importance que ceux-ci revêtent.

Il reste, toutefois, à s'interroger sur les facteurs qui déterminent l'attribution d'une formation à un organisme plutôt qu'à un autre.

Nous avons déjà évoqué l'existence du paritarisme au sein des FAF comme élément explicatif de la présence non négligeable du secteur public en tant qu'organismes prestataires de services.

Néanmoins, il semble qu'un autre critère discriminant pour l'attribution d'une action soit souvent de nature financière. En fonction du type de formation désiré, FAF et ASFO recherchent le coût de l'heure/stagiaire le moins élevé. D'après la documentation dont nous disposons, ce coût est très variable. Le niveau de formation demandé, les investissements réalisés peuvent constituer des variables explicatives à ce constat.

Cependant, celles-ci ne se révèlent pas totalement opératoires pour la compréhension de ces différences de coût. Ainsi, un FAF indique pour 1980 un coût moyen de l'heure/stagiaire assurée par des organismes de formation, de 62 F. Un autre annonce un coût moyen de l'heure/stagiaire de 53 F., avec un minimum de 35 F. et un coût le plus élevé de 77 F.

D'autres données sur le coût de l'heure/stagiaire peuvent être indiquées à partir des informations recueillies au sein des documents de la Cellule de Contrôle. Une évaluation du coût moyen de l'heure/stagiaire des GRETA et des ASFO de la région Bourgogne peut être réalisée. Il convient, toutefois, de considérer ces résultats avec prudence, eu égard aux incertitudes de la collecte des informations évoquées au chapitre 1.

Les ASFO, en tant qu'organisme de formation, réalisent 253 517 heures/stagiaires en 1980. Les fonds perçus sont de 5 797 012 F. Le coût moyen est donc proche de 23 F.

Les GRETA effectuent, en application de conventions, 141 633 heures/stagiaires. Les fonds recueillis sont évalués à 2 288 700 F. Le coût moyen est ainsi légèrement supérieur à 16 F.

Il apparaît ainsi que les différences substantielles de coût de l'heure/stagiaire peuvent constituer un critère déterminant dans le choix des organismes lors du processus de redistribution des actions de formation.

CHAPITRE V : LES FINANCEMENTS PUBLICS :
ACTIONS DE FORMATION FINANCEES SUR L'ENVELOPPE
REGIONALE ET STAGES DU PACTE NATIONAL POUR L'EMPLOI

Ce chapitre aura pour thème de parfaire nos connaissances, jusqu'à présent limitées au cadre du "1 % aux entreprises".

Ce complément d'analyse de l'appareil de formation professionnelle continue privé et public consistera à présenter le volume et la nature des crédits d'Etat attribués à ces mêmes organismes.

Les crédits d'Etat sont, pour l'essentiel, de deux sortes. Il s'agit d'une part des sommes allouées nationalement à la formation professionnelle continue et redistribuées par le Préfet de Région. Elles concernent les actions dites de Droit Commun.

D'autre part, il est fait référence au prélèvement obligatoire de 0,2 % des 1,1 % à la formation continue, au profit du Pacte National pour l'Emploi, afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 26 ans.

Notre présentation des crédits d'Etat reprendra cette distinction. Dans un premier temps nous analyserons les actions financées de Droit commun, puis, dans un second, celles du Pacte National pour l'Emploi.

V.1. Les actions dites de
Droit Commun

Notre exposé des actions dites de Droit commun sera double. D'une part, nous présenterons la répartition des stages par catégorie d'organismes. D'autre part, nous montrerons la répartition des stages par type de formation.

V.1.1. Répartition des stages de formation par
catégorie d'organismes

Les données chiffrées qui sont utilisées ont été établies par les services de la Délégation Régionale à la Formation Professionnelle. Elles ne sont disponibles que pour 1981, alors que notre étude porte essentiellement sur l'année 1980.

Toutefois, la différence entre le volume et la répartition des crédits de Droit commun entre 1980 et 1981 s'avère de faible importance. Les comparaisons nous demeurent, alors, possibles.

T.20 -Répartition des stages financés sur l'enveloppe régionale en 1981 par catégorie d'organisme.

Catégorie d'organisme	Volume	Effectif	Heures/stagiaires	
Etablissement d'enseignement de l'Education Nationale				
.établissement. Secondaire	2 541		872 482	(45)
.établissement. Supérieur	549		131 894	(7)
Etablissement d'enseignement agricole publics	868		154 388	(8)
TOTAL SECTEUR PUBLIC	3 958		1 158 764	
C C I	597		95 238	(5)
Chambre de métiers	447		49 995	(2,5)
Chambre d'agriculture	1 239		65 700	(3,5)
Etablissements privés	1 210		502 698	(25)
Autres	1 394		84 008	(4)
TOTAL SECTEUR PRIVE	4 887		797 639	
TOTAL GENERAL	8 845		1 956 403	(100)

N.B.: Les chiffres (--) représentent la répartition en % des actions par type d'organisme.

Rappelons, tout d'abord, que les organismes de formation réalisent dans le cadre du "1 % aux entreprises"¹ 1.129.275 heures/stagiaires en 1980. Le secteur privé en assure 69 %, le secteur public 31 %.

Quant aux crédits d'Etat, ils financent en 1981, 1.956.403 heures/stagiaires. Dans ce cas, la répartition est presque inverse à celle du "1 % aux entreprises". Le secteur public prend en charge 60 % des actions contre 40 % au secteur privé.

L'Education Nationale assure 52 % des formations en 1980, alors que dans le cadre du "1 % aux entreprises" sa part n'est que de 27 %.

V.1.2. Répartition des stages de formation par type

T.21 -Répartition du programme Formation Continue "Adultes" financés sur l'enveloppe régionale en 1981 par type de stages.

Type de stage	Volume	Effectifs	Heures-stagiaire
- Actions spécifiques			
. Stages pour handicapés	50	50	140
. Stages préformation migrants	105	105	28 080
. Stages français-musulmans	45	45	27 000
. Stages femmes	227	227	66 320
TOTAL ACTIONS SPECIFIQUES	427	427	171 540 (9)
- Formation en vue d'un emploi			
. Stages de préformation (autres publics que femmes et migrants)	279	279	221 252
. Stages de mise à niveau	32	32	11 472
. Stages conversion (autres publics que femmes et handicapés)	306	306	179 153
TOTAL FORMATION EN VUE D'UN EMPLOI	617	617	411 677 (21)
- Formations plus particulièrement destinées à des "non demandeurs d'emploi"			
. Stages pour l'agriculture	2 282	2 282	305 088
. Stages pour l'artisanat et commerce	1 360	1 360	117 423
. Stages de promotion sociale	3 501	3 501	899 423
. Autres stages d'adaptation et de perfectionnement	658	658	51 052
TOTAL FORMATIONS NON DEMANDEURS D'EMPLOI	7 801	7 801	1 372 403 (70)
TOTAL GENERAL	8 845	8 845	1 956 403

N.B. les chiffres (--) représentent la répartition en % des actions de formation par type de stage.

Parmi les actions de formation de Droit commun, les formations plus particulièrement destinées à des "non demandeurs d'emploi" représentent une part prépondérante, puisqu'elles constituent 70 % de l'ensemble des heures/stagiaires.

L'intitulé de cette rubrique est à prendre avec discernement, et nous aurons l'occasion dans la troisième partie de ce document, d'évoquer les débats relatifs à la définition de cette nomenclature.

Il n'en demeure pas moins intéressant de souligner l'importance que revêt la promotion sociale. A elle seule, elle représente en 1981 près de 46 % de l'ensemble des heures/stagiaires financées par la Mission Régionale.

Il convient, par ailleurs, d'observer les effectifs se rapportant à ces actions. Les formations de Droit commun en 1971 concernent 8 845 personnes pour un total d'heures/stagiaires de 1 956 403, soit une durée moyenne de formation par individu de 221 heures. Cette moyenne recouvre des situations différentes puisque les formations en vue d'un emploi ont une durée presque quatre fois supérieure aux formations destinées à des "non demandeurs d'emploi".

Toutefois, il apparaît intéressant de rapprocher ces données de celles constatées pour les formations relatives au "1 % aux entreprises". Rappelons que dans ce cadre, 20 078 individus en 1980 ont suivi des formations pour un total d'heures/stagiaires de 1 129 275 ce qui correspond à une durée moyenne de stage de 56 heures.

Ainsi, les crédits d'Etat assurent la mise en place d'actions de formation pour un nombre d'individus plus réduits que celles élaborées dans le cadre du "1 % aux entreprises", mais pour une durée moyenne quatre fois supérieure.

V.2. Les stages du Pacte National
pour l'Emploi

T.22 -Répartition par type d'organismes des heures/stagiaires des Pactes Nationaux pour l'Emploi.

Bourgogne Nature des organismes	P.N.E. 79/80	P.N.E. 80/81
Education	291 000 16 500 (47)	238 700 18 600 (47)
C.C.I.	173 840 (27)	120 660 (24)
A.S.F.O.	95 962 (16)	101 880 (20)
Autres	51 900 (9)	45 740 (9)
TOTAL	612 702 (100)	506 980 (100)

N.B. : Les petits chiffres indiquent le volume d'heures/stagiaires réalisé par le SUFCOB.

Les chiffres (--) représentent la répartition en % par organisme des heures/stagiaires des divers Pactes Nationaux pour l'Emploi.

Les heures/stagiaires des P.N.E. ne sont pas indiquées par année civile puisqu'ils correspondent dans la plupart des cas aux périodes scolaires traditionnelles.

Pour ces deux Pactes Nationaux pour l'Emploi, nous pouvons constater une relative stabilité de la répartition des heures/stagiaires par type d'organisme. L'Education Nationale et le secteur privé (ASFO et CCI essentiellement) se partagent pour moitié ces actions de formations.

Toutefois, l'intérêt essentiel de ces données est de permettre de dresser un tableau complet des formations proposées par l'appareil de formation en Bourgogne.

Ainsi, le secteur privé assure 782 973 heures/stagiaires dans le cadre du "1 % aux entreprises", ajoutées aux 797 639 heures/stagiaires de la Mission Régionale et aux 287 359 heures/stagiaires réalisées

en 1980 (1/3 imputé sur l'année 1979/80, les 2/3 restant sur l'année 1980/81) pour le Pacte National pour l'Emploi. Le volume total est de 1 867 791 heures/stagiaires.

Quant au secteur public, il réalise un volume global de 1 759 293 heures/stagiaires, réparti respectivement en 346 302 heures/stagiaires dans le cadre du "1 %", 1 158 764 pour les actions de Droit commun, et 254 227 dans le cadre du Pacte National pour l'Emploi.

En définitive, les fonds de l'Etat interviennent pour 58 % des heures/stagiaires réalisées par le secteur privé et pour 80 % des heures/stagiaires assurées par le secteur public.

Il convient toutefois de nuancer ces constats, les coûts de l'heure/stagiaire étant fort différents d'un secteur à l'autre. Rappelons que le coût de l'heure/stagiaire pour les ASFO dans le cadre du "1 %" est évalué à 23 F., alors que pour l'Education Nationale elle est de 16 F.

La Mission Régionale dont l'enveloppe budgétaire est de 21 626 048 F en 1981 (30 462 383 en 1980 pour les organismes de formation dans le cadre du "1 %") assure des financements de formation pour un coût moyen de l'heure/stagiaire légèrement supérieur à 11 F.

Il demeure néanmoins que les fonds de l'Etat équivalent à 2/3 des sommes perçues par les organismes de formation dans le cadre du "1 % aux entreprises" (rappelons que ces derniers ne prennent pas en compte au sein du bilan financier les sommes perçues d'un autre organisme de formation ou d'un FAF).

Cette analyse de l'appareil de formation continue privé et public nous renvoie, ainsi, plusieurs images de la réalité régionale.

D'une part, le développement des organismes de formation en Bourgogne est étroitement lié au poids économique de chaque département qui la compose.

D'autre part, seulement trois types d'institutions, au volume d'activité notable, sont présentes au sein de chaque département de la Bourgogne : il s'agit des ASFO, des CCI et des GRETA.

Enfin, le secteur privé et le secteur public ont un volume d'activités de formation équivalent si l'on considère l'ensemble des heures/stagiaire réalisées.

Toutefois, si l'on s'intéresse à la répartition des fonds de la formation continue, l'appareil de formation privé recueille l'essentiel des financements des entreprises alors que l'appareil public retrouve quant à lui une part substantielle des financements publics.

◦ ◦

◦

IIÈME PARTIE :

LES RELATIONS FINANCIERES ENTRE ENTREPRISES ET APPAREIL DE FORMATION CONTINUE

- APPROCHE À PARTIR DES DÉCLARATIONS
"24-83" -

L'analyse menée dans cette partie s'appuie sur une exploitation statistique des déclarations "24-83" déposées annuellement par les entreprises de dix salariés et plus à propos de l'utilisation des fonds consacrés à la formation continue¹. Les déclarations utilisées ici sont celles concernant l'année 1980.

Cette exploitation a été réalisée à partir des pages intérieures des déclarations où figurent notamment les noms des organismes avec lesquels des conventions de formation ont été passées, éventuellement leur adresse et les sommes consacrées. Le caractère particulier de ce travail implique que la méthodologie utilisée et les limites de fiabilité des données soient présentées de façon précise. C'est pourquoi un premier chapitre sera consacré à cette question.

Les trois chapitres suivants concerneront la présentation des données.

Ainsi, le second chapitre s'attachera à la description des données globales, le troisième à celle de l'appareil de formation tandis que le quatrième analysera les liens financiers entre les entreprises et les organismes de formation.

Enfin, dans un cinquième chapitre, seront mis en valeur les mouvements géographique des fonds.

Cette présentation vise à permettre de juger tant des procédures employées que de la limite de fiabilité des données présentées. Par ailleurs, seront indiquées les modalités de traitement des données auquel nous avons procédé.

¹ Cf Supra

CHAPITRE 1 : PRESENTATION METHODOLOGIQUE

I.1. Les problèmes liés à la méthode

Ces problèmes sont de trois ordres : les modalités du tirage statistique, la non-correspondance entreprises-établissements et le traitement des données.

I.1.1. Les modalités du tirage statistique et la présentation des données

En 1979, 3 600 entreprises avaient déposé une déclaration "24-83" en Bourgogne et 3 326 en 1980. La lourdeur du travail à entreprendre a donc conduit à réaliser un sondage dans le fichier initial des entreprises. Ainsi, ont été retenues 1/10 des entreprises dont l'effectif était compris entre 10 et 19 salariés, 1/5 des entreprises dont l'effectif était compris entre 20 et 49 salariés, 1/3 des entreprises dont l'effectif était compris entre 50 et 499 salariés et l'ensemble des entreprises ayant 500 salariés et plus.

T.23 - Effectifs sondés et effectifs réels

Taille d'entreprises	10 à 19	20 à 49	50 à 499	500 et +	Total
Effectifs sondés	140	282	329	39	790
Taux de sondage	1/10	1/5	1/2	1	
Effectifs après répondération	1 400	1 410	658	39	3 507
Effectifs réels (1979)	1 391	1 495	671	39	3 596

La procédure employée conduit à sous-estimer légèrement les effectifs des entreprises de 20 à 50 salariés mais ceci ne semble pas avoir une forte incidence sur les chiffres obtenus. En effet, les données provisoires fournies par le CEREQ pour 1980 indiquent que 31 millions de francs ont été versés dans le cadre de conventions par les entreprises bourguignonnes et 23 millions de francs à destination des FAF. Nos données respectives sont de 29 millions et 26 millions.

Les données utilisées étant tirées d'un sondage aléatoire, présentent donc une certaine marge d'incertitude, néanmoins relativement faible compte-tenu des effectifs retenus.

C'est pourquoi il a été décidé de ne présenter les données financières que sous forme de kilofrancs, un niveau de détail plus grand semblant présomptueux. Mais ceci a des conséquences sur la valeur des données présentées en ce sens que les arrondis réalisés peuvent faire que les totaux correspondant à une rubrique ne soient pas exactement les mêmes d'un tableau à l'autre et varient de quelques kilofrancs.

I.1.2. La non-correspondance entreprises-établissements

En effet, les déclarations "24-83" sont déposées, non pas au niveau de l'établissement mais au niveau de l'entreprise. Ainsi, c'est normalement le siège du principal établissement ou le siège social qui établira la déclaration pour l'ensemble de l'entreprise et ses établissements. Cette déclaration doit être remise à la Recette des Impôts compétente qui peut être, selon l'article R 950-17, celle du lieu de souscription de la déclaration des résultats pour les sociétés, les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales ainsi que pour les employeurs exerçant une activité non-commerciale, celle du lieu de l'exploitation ou du siège de la direction, en cas de pluralité d'exploitations,

pour les exploitations agricoles, celle du lieu du domicile ou du siège social pour les autres employeurs.

Cette exploitation ne concerne donc pas l'ensemble des établissements bourguignons mais uniquement ceux dont l'entreprise a déposé sa déclaration "24-83" en Bourgogne.

A l'inverse, elle incorpore des versements concernant les établissements situés hors de la région d'entreprises situées en Bourgogne.

Ainsi, les petites entreprises dont le siège est plus souvent en Bourgogne seront elles mieux couvertes par le dispositif que les établissements dépendant d'entreprises plus grandes, dont le siège est plus fréquemment situé à l'extérieur de la région, comme l'indique le tableau suivant.

T.24 - Pourcentage de déclarants et de salariés concernés selon la taille de l'entreprise.
(Bourgogne 1972)

Taille des entreprises	Pourcentage de déclarants	Pourcentage de salariés
10 à 19 salariés	97.0	95.0
20 à 49 salariés	87.4	88.7
50 à 499 salariés	66.4	68.8
500 salariés et plus	55.4	49.5
Ensemble	85.8	67.4

Source: G. SCHMITT. La formation permanente en Bourgogne en 1972
Dimensions n° 1 - 1974

En 1979, le taux de couverture des salariés s'élevait à 74.2 % (statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises.CEREQ-1981), ce qui assure une bonne qualité quant à la description des politiques de formation des employeurs.

I.2. Les problèmes liés à la qualité de l'information

Le remplissage des "24-83" effectué par l'entreprise pose un certain nombre de problèmes qui grèvent la qualité des informations que l'on peut obtenir.

Ainsi, les noms des organismes contractants, qui doivent figurer dans les pages internes, sont-ils parfois indiqués de façon sibylline, sous forme de sigles ou d'appellations vagues.

Par ailleurs, il n'y a pas toujours correspondance entre les pages internes où figurent notamment le détail des versements donnant lieu à signature de conventions, et les pages externes qui résument les différentes rubriques. Par exemple, une entreprise ne fera pas figurer en page extérieure des versements effectués au titre de fonds d'assurance formation alors que le détail des versements indiqué en pages intérieures en fera apparaître. Nous nous sommes d'ailleurs efforcé de rétablir ces incohérences sans toutefois y parvenir systématiquement.

En outre, les adresses indiquées ne se sont pas toujours révélées exactes, ce qui n'était pas sans poser de problèmes pour localiser l'organisme.

Mais les difficultés les plus importantes sont liées à des problèmes de fond quant aux concepts utilisés, ces problèmes n'étant cependant pas toujours étrangers à ceux qui viennent d'être évoqués.

I.3. Les incertitudes liées aux concepts

L'objectif de ce travail étant de dessiner les relations entre les entreprises et l'appareil régional de formation, il fallait donc classer les organismes en fonction de leur implantation géographique en distinguant notamment les organismes régionaux et ceux établis à l'extérieur de la région.

Si dans la plupart des cas, cette distinction ne pose pas problème, il en est toutefois où il est difficile de trancher. Le point le plus délicat est celui des organismes nationaux possédant des antennes dans la région. C'est notamment le cas pour les organismes publics, du CNAM et pour les Fonds d'Assurance Formation du GFC-BTP. Ces organismes, sauf cas particulier (cf. INSAM de Cluny) ont été affectés à la région parisienne. Ce choix s'est appuyé sur le fait que dans le plupart des cas, les antennes régionales ont peu d'autonomie eu égard à la direction parisienne, tant sur le plan pédagogique que sur le plan financier.

Néanmoins, quant une réelle autonomie pouvait être repérée, l'organisme était localisé dans le département de l'antenne.

En conséquence de ces opérations, les données concernant le partage de l'appareil de formation entre le niveau régional et le niveau extra-régional conservent une certaine marge d'incertitude renforcée par les erreurs liées au codage.

De même, il n'est pas toujours aisé d'affecter certains organismes de formation à un type précis. Par exemple, il est difficile de savoir si une entreprise privée avec laquelle une convention a été passée est une entreprise qui ouvre à d'autres son propre centre de formation ou s'il s'agit d'un constructeur-fournisseur.

Dans la plupart des cas, cette dernière option a été choisie.

Toutes ces difficultés sur lesquelles nous aurons l'occasion de revenir entachent les données d'une certaine inexactitude qui n'affecte pas cependant la valeur des grands équilibres que cette analyse permet de mettre en valeur.

I.4. Le traitement des données

Les informations collectées à partir des déclarations "24-83" ont été classées à partir d'un certain nombre de critères. Ont été ainsi enregistrées d'une part les caractéristiques de l'entreprise et d'autre part les caractéristiques des conventions signées.

I.4.1. Les caractéristiques de l'entreprise

-L'activité principale

L'activité principale de l'entreprise a été repérée à partir de la NAPE 100

. Le nombre de salariés

L'effectif de l'entreprise a été repéré en sept classes :
10 à 19 salariés, 20 à 49 , 50 à 199, 200 à 299, 300 à 499, 500 à 1 999, et plus de 2 000 salariés.

-La localisation de l'entreprise

Afin de repérer non seulement les relations entre les entreprises régionales et l'appareil de formation tant régional qu'extra-régional, mais aussi les relations entre les entreprises et les organismes de formation des quatre départements constituant la Bourgogne, les entreprises ont été classées au niveau départemental : Côte d'Or, Nièvre, Saône et Loire et Yonne,

. Les données financières générales

Les données financières générales ont été appréhendées à partir des pages extérieures des déclarations "24-83". Il s'agit de la

masse salariale, des dépenses de formation réellement consenties au cours de l'année, des frais de fonctionnement, des dépenses en application de conventions et des versements à des fonds d'assurance formation.

I.4.2. Les caractéristiques des conventions.

Un des points les plus intéressants à cet égard est le traitement des types d'organismes avec lesquels des conventions ont été passées, que nous présenterons dans un premier temps. Sera présentée ensuite la nomenclature de localisation et celle de la nature du versement. Par ailleurs, certains ratios ont été construits qui seront indiqués en dernier lieu.

La nomenclature des organismes

Cette nomenclature s'inspire étroitement de celle mise au point par le Groupe de Recherche en Economie de l'Education de L'Université de Nancy II.

Elle tient compte du statut juridique (organismes publics ou para-publics, associations, organismes à but lucratif, fonds d'Assurance Formation), le type de contrôle exercé sur l'organisme, et quand ce critère est pertinent, la nature des formations réalisées.

Cette typologie est intéressante dans une optique de politique régionale en ce qu'elle permet notamment de cerner les liens institutionnels qui unissent les divers organismes eu égard à leur statut et les entreprises, liens dont il est important de tenir compte dans la mise en oeuvre d'une politique. Elle conduit en outre à repérer les agents en fonction de leur degré d'autonomie par rapport aux Pouvoirs Publics.

. Organismes publics et para-publics

Ont été établies les rubriques :

- Education
- Université
- AFPA
- Organismes de Ministères
- Autres associations sous tutelle publique
- CNTE
- CNAM

. Organismes de chambres consulaires

Ont été distingués :

- Chambres de Commerce et d'Industrie
- Organismes contrôlés par les Chambres de Commerce et d'Industrie
- Chambres de métiers et organismes contrôlés
- Chambres d'agriculture et organismes contrôlés

. Organismes de syndicats professionnels

Ont été distingués :

- Organismes de syndicats professionnels à dominante monoprofessionnelle
- Organismes des syndicats interprofessionnels
- Organismes à contrôle mixte CCI et syndicats professionnels
- Groupements d'entreprises.

. Associations privées à but non lucratif

Les distinctions suivantes ont été réalisées :

- Associations familiales, culturelles ou d'éducation populaire
- Associations centrées autour d'un secteur d'activité
- Associations ayant une activité de formation initiale ou de formation continue.

. Entreprises à but lucratif

Nous avons choisi de distinguer :

- Entreprises à but lucratif dont l'activité principale est la formation professionnelle continue
- Entreprises ayant une activité principale de formation initiale
- Constructeurs et fournisseurs
- Intervenants individuels
- Instituts de langues
- Auto-écoles
- Entreprises type formation, conseil, marketing

. Fonds d'Assurance Formation

La typologie suivante a été retenue :

- FAF nationaux de branche (sauf GFC-BTP)
- GFC-BTP
- FAF interprofessionnels nationaux ou régionaux (y compris les FAF de CCI)
- Autres FAF

Il n'a pas toujours été aisément d'affirmer les différents organismes au sein des postes de la nomenclature, soit comme nous l'avons déjà souligné, parce que certaines appellations étaient sibyllines, soit parce que plusieurs organismes étaient peu connus et donc leur statut et leur activité n'étaient pas décelables à priori.

Nous avons pu utiliser l'expérience de nos collègues du GREE, mais il a souvent été nécessaire de se référer soit aux répertoires existants -celui du Centre INFO ou le Dico-Guide de la Formation-, aux services de la Cellule de Contrôle ou des organismes de formation susceptibles de nous renseigner ou bien encore au contact téléphonique avec les organismes dont nous ignorions le contenu de l'activité quand il a été possible de retrouver leurs coordonnées.

La localisation des organismes

La logique qui a fondé la construction de la typologie des localisations s'inspire de l'origine de ce travail qui est de décrire finement le système de formation professionnelle continue dans une optique de mise en place d'une politique régionale. Ainsi, s'il était bien sûr fondamental de repérer les flux qui quittaient la région, il n'en était pas moins important de cerner les flux internes à la région, entre les différents départements.

La nomenclature suivante a donc été retenue :

- Côte d'Or
- Nièvre
- Saône et Loire
- Yonne
- Paris
- Reste de la France

La nature du versement

La typologie retenue se fonde sur celle utilisée dans les déclarations "24-83",

à savoir :

- Convention annuelle
- Convention pluriannuelle
- FAF
- Organisme agréée
- Indéterminé

Les ratios calculés

Trois ratios ont été calculés ; il s'agit du taux de participation, du taux d'affiliation à un FAF et du nombre de conventions.

- Le taux de participation

Il a été établi à partir des données financières générales figurant sur les pages extérieures des déclarations

- Le taux d'affiliation à un FAF

- Le nombre de conventions

Il a été calculé simplement à partir des conventions déclarées en pages intérieures.

CHAPITRE II : LES DONNEES GLOBALES

Pour mener une analyse fine des structures du système de FPC bourguignon, il est nécessaire de tracer au préalable les grands ensembles qui le constituent. C'est pourquoi sera établie dans un premier temps la répartition entre les différents types de conventions, entre les différents organismes de formation et selon la destination géographique du flux.

II.1. La répartition entre les différents types de conventions

Parmi les 55 737 000 Frs de versements effectués en 1980 par les entreprises de Bourgogne repérées ici, les conventions représentent 52 %, les versements à des FAF 46 % et les versements à des organismes agréés 2 %.

En ce qui concerne les conventions, si nous excluons celles dont le terme est indéterminé, il apparaît que les conventions annuelles représentent 48 % des versements et les conventions pluri-annuelles 52 %. Mais ces deux types de conventions ne se répartiront pas également selon les différents organismes. Ainsi, les conventions pluriannuelles concerneront 74 % des fonds perçus par les organismes professionnels de type ASFO alors qu'elles en représenteront 40 % pour les organismes publics ou para-publics, voire même 25 % pour les Chambres Consulaires et organismes rattachés.

L'importance relative des conventions pluriannuelles pour un organisme donné peut traduire le mode de relations que cet organisme entretient avec les entreprises. En effet, l'existence des conventions pluriannuelles implique des liens d'une certaine

constance entre entreprises et organismes de formation et par la-même des relations privilégiées entre eux. Il apparaît donc que les organismes professionnels ont avec les entreprises des relations plus assises dans le temps que les autres organismes de formation.

T.25 -Répartition des versements effectués selon la nature du versement et le type d'organisme (en KF)

Type d'organisme Nature du versement	Public Para-Public	Chambres consu- laires et orga- nismes ratta- chés	Organis- mes profes- sionnels	Asso- ciations	Entre- prises privées	FAF	Divers	Total
Conventions annuelles	1 186	1 644	2 658	768	3 423	-	788	10 467
Conventions pluri-annuelles	790	894	7 633	479	1 362	-	401	11 559
Conventions indétermi-nées	2 743	712	2 414	191	453	-	277	6 790
FAF	-	-	-	-	-	25 595	-	25 595
Organismes agréées	114	250	822	121	11	-	8	1 326
Total	4 833	3 500	13 527	1 559	5 249	25 595	1 474	55 737
Taux de départ hors Région	39.8	14.0	46.9	88.0	77.4	54.9	100	53.3

II.2. La part des différents organismes

Si nous écartons les FAF et les organismes divers, il apparaît que ce sont les organismes professionnels qui traitent la part la plus importante des fonds de formation avec 47 % des fonds. Les entreprises privées reçoivent 18 % des fonds, les organismes publics et para-publics 17 %, les Chambres Consulaires et organismes rattachés 12 % et les associations 6 %.

Nous aurons l'occasion d'analyser plus en détail ces différents types d'organismes, mais notons dès maintenant la part modeste des organismes publics.

Cependant, il faut rappeler que les versements repérés ici sont ceux qui sont consignés dans les déclarations "24-83" et ils concernent donc les organismes avec lesquels les conventions sont signées et non pas nécessairement les organismes qui effectuent réellement les formations. Or, la discussion sur la sous-traitance qui a été abordée précédemment a permis de montrer que la correspondance entre le destinataire des fonds et le dispensateur de formation est loin d'être parfaite, notamment pour les organismes professionnels et nous n'avons donc pas ici la répartition finale des versements.

II.3. Le départ des fonds

Globalement, 53 % des fonds vont quitter la région. Ce chiffre n'incorpore évidemment pas le fait que certains établissements concernés sont extérieurs à la région et que donc les fonds consacrés à la formation de leur personnel ne peuvent être considérés comme des fonds, à l'origine, régionaux.

De même, les organismes de formation régionaux vont pouvoir toucher des fonds provenant d'entreprises extérieures à la Bourgogne, et qui ne seront pas comptabilisés ici.

Mais l'élément important qui se dégage du tableau est que la majorité des versements effectués par des entreprises bourguignonnes va à des organismes extérieurs à la région.

Ainsi, le taux de départ atteint-il 88 % pour les versements effectués à des associations, les Chambres Consulaires et organismes agréés connaissant le taux de départ hors région le plus faible, 14 %.

Ce taux de départ global de 53 % ne tient pas compte non plus du fait que les Fonds d'Assurance Formation peuvent assurer une certaine redistribution des fonds entre la région et l'extérieur de la région. D'ailleurs, ce phénomène va plutôt dans le sens d'une baisse de la part des fonds traités en région, les FAF régionaux pouvant contracter avec des organismes nationaux alors que les FAF nationaux sans antenne locale contractent probablement rarement avec des organismes de formation régionaux.

Nous pouvons essayer de fournir une situation plus précise de la part des fonds restant en région, à partir des informations collectées auprès d'un FAF régional. Cette estimation reste cependant globale mais permet de corriger la précédente.

Ainsi, on peut estimer à 52 % la part des fonds qui transitent par ce FAF régional en direction d'organismes de formation régionaux. Si l'on applique ce taux à l'ensemble des FAF régionaux et au GFC - BTP, FAF national mais dont l'implantation locale est forte, et si l'on considère par ailleurs que les fonds qui vont à des FAF nationaux ne reviennent pas en région, il apparaît que 43 % des fonds issus du 1 % seront traités par des organismes régionaux, 57 % de ces fonds quittant donc la région.

Après cette présentation globale des montants financiers impliqués, il va s'agir maintenant d'analyser plus en détail la part du marché des différents organismes.

CHAPITRE III : TYPES D'ORGANISME ET MARCHE DE LA FORMATION CONTINUE

La présentation abordée ici ne pourra tenir compte des phénomènes de redistribution, notamment à partir des FAF, évoqués précédemment. Elle ne considérera que la répartition " primaire".

Dans un premier temps, sera discuté le cas des FAF, puis dans un second temps seront présentés les différents organismes de formation, selon leur implantation géographique.

III.1. Les FAF

Si les FAF contrôlent approximativement 46 % des fonds issus du 1 % en Bourgogne, les FAF régionaux conservent une influence importante sur ces fonds, puisque les FAF dont le siège est en Bourgogne contrôlent à eux seuls pratiquement 20 % de l'ensemble des fonds.

Il est d'ailleurs à noter que la Côte d'Or est le seul département de la région à accueillir de tels organismes.

Les FAF implantés à Paris draînent quant à eux 23 % de l'ensemble des fonds issus du 1 %.

Ce sont les FAF interprofessionnels qui seront les plus influents, contrôlant 24 % de l'ensemble des fonds. Par ailleurs, le GFC-BTP contrôlera à lui seul 11 % des fonds.

III.2. Les organismes de formation

III.2.1. La localisation

Si l'on s'intéresse maintenant uniquement aux fonds allant directement à des organismes de formation, il ressort que les organismes régionaux en retiennent 51 %, ceux de Paris en recevant 39 %, les 10 % restant allant dans d'autres régions françaises. C'est dire le poids des organismes parisiens dans le traitement de ces fonds.

Au sein des fonds restant en région, ce sont les organismes de Côte d'Or qui vont en recevoir la plus grande partie -43 %-, les organismes de Saône et Loire en traitant néanmoins 36 %. Quant à ceux de la Nièvre et de l'Yonne, leur part apparaît sensiblement plus modeste, respectivement 8 % et 13 %.

Compte tenu des disparités de ces chiffres, il s'agira d'analyser ultérieurement les flux financiers interdépartementaux qui sont à leur origine.

III.2.2. Les différents types d'organismes

L'analyse du type d'organisme -FAF exclus- révèle que les organismes de formation professionnelle de type ASFO traitent pratiquement la moitié des fonds -49 %-, les organismes publics et para-publics qui viennent en seconde place en termes de part du marché, n'en traitant que 17 %. Les organismes consulaires vont contrôler 12 % du marché, les organismes de formation privés 11 % alors que les associations n'en contrôleront que 5 %. Les constructeurs-fournisseurs s'assureront quant à eux 7 % du marché.

Bien entendu, ces données sont à considérer avec précaution, compte-tenu non seulement des incertitudes liées à la méthode employée et à la qualité des documents de base, mais aussi des phénomènes de sous-traitance et de répartition.

III.2.3. L'importance des différents types d'organismes variera sensiblement selon leur localisation

Si nous considérons tout d'abord les organismes de formation professionnels, de type ASFO, il apparaît que ceux implantés à Paris sont prépondérants puisqu'ils contrôlent la moitié des fonds reçus par ces organismes, ceux de Côte d'Or et de Saône et Loire possédant aussi une réelle influence puisque percevant respectivement 21 % et 17 % des fonds draînés par cette catégorie.

Mais alors que les organismes professionnels parisiens seront avant tout mono-professionnels (ces derniers contrôlant 81 % des fonds perçus par cette catégorie), les organismes régionaux seront plutôt interprofessionnels. Ces derniers joueront d'ailleurs un rôle considérable dans la région, bien qu'inégal selon les départements. Ainsi, les organismes interprofessionnels contrôleront 70 % de l'ensemble des fonds issus du 1 % (fonds allant aux FAF exclus) dans la Nièvre et dans l'Yonne et environ 40 % dans la Côte d'Or et en Saône et Loire.

En ce qui concerne maintenant les fonds draînés par des organismes publics et para-publics, apparaît le rôle prépondérant des organismes implantés en Côte d'Or et à Paris. Si les organismes de ministères sont majoritaires au sein de ce groupe à Paris, ils n'en sont pas pour autant absents dans la région et notamment dans la Côte d'Or, contrôlant 21 % des fonds reçus par l'ensemble des organismes de ce département (FAF exclus)

A l'inverse, les établissements rattachés aux Ministère de l'Education sont essentiellement régionaux. Ils contrôleront 14 % du marché dans l'Yonne, 6 % en Côte d'Or et en Saône et Loire, alors qu'ils se révèleront absents, tout au moins au niveau de cette répartition, dans la Nièvre.

Quant à l'Université, il est à noter qu'elle mord encore peu sur ce marché puisqu'elle contrôle 1 % des versements totaux (FAF exclus), l'Université de Dijon ayant la même part au sein des fonds restant en région.

L'analyse des fonds contrôlés par les Chambres Consulaires et les Organismes rattachés révèle le poids particulièrement important de ces institutions en Saône-et-Loire, puisqu'elles draînent 51 % de l'ensemble des fonds recueillis par ce type d'organismes.

Les entreprises de formation privées régionales contrôleront quant à elles 6.5 % de l'ensemble des fonds restant en région, mais ce type sera surtout influant à travers les entreprises parisiennes et celles implantées dans le reste du territoire. En effet, certaines catégories comme les intervenants individuels seront relativement peu implantées en région, voire pas du tout, comme les instituts de langues.

Hormis les entreprises à but lucratif ayant une activité principale de formation continue, surtout présentes grâce à la Saône et Loire, ce sont les auto-écoles qui constituent le sous groupe le plus important de cette catégorie dans la région, avec cependant des situations diverses selon les départements. Ainsi, les auto-écoles nivernaises contrôlent 11 % des fonds restant dans leur département, ce taux étant de 0.2 % pour celles de la Côte d'Or.

Les constructeurs-fournisseurs joueront un rôle très faible dans la région puisque 90 % des fonds contrôlés par ces entreprises le seront par des entreprises extérieures à la région, la situation étant pratiquement la même en ce qui concerne les associations culturelles.

Si le partage du marché entre les différents types d'organismes eu égard à leur localisation tient sans aucun doute à des facteurs historiques et institutionnels -ASFO monoprofessionnelles essentiellement implantées à Paris par exemple- et à des aires de marché spécifiques -cas des instituts de langues localisés à Paris-, il peut certainement aussi s'expliquer sur le plan régional par des différences dans les stratégies, dont le dynamisme peut varier pour un même type d'organisme, d'un département à l'autre.

T.26 - Importance relative des différents groupes d'organismes et de leur implantation géographique dans le marché du 1 %.

Implan-tation géo. Orga-nisme	Côte d'or	Nièvre	Saône et Loire	Yonne	Bour-gogne	Paris	Reste de la France	Ensemble
Organismes publics et para-publics	45.1 34.6	0.3 0.7	7.4 6.7	6.3 15.5		35.1 15	5.8 9.3	100.0 16.6
Organismes Consulaires	24.0 13.1	5.4 15.4	51.0 33.1	5.5 9.4	20.1	2.6 0.8	11.5 13.2	100.0 11.7
Organismes professionnels	21.3 47.6	6.0 70.9	17.0 44.8	9.9 70.7	51.5	39.5 49.5	6.3 29.8	100.0 48.6
Associa-tions	10.2 2.5	0.7 1.3	0.6 0.2	0 0	1.2	79.5 10.7	9.0 4.6	100.0 5.2
Construc. Fournis.	1.2 0.4	0 0	8.6 3.3	0 0	1.4	58.6 10.8	31.4 21.5	100.0 7.1
Autres ent. privées	3.8 1.8	4.4 11.7	20.4 11.9	2.9 4.4	6.5	47.1 13.2	20.9 21.6	100.0 10.8
Total	100.0 21.6	100.0 4.1	100.0 18.4	100.0 6.8	100.0 50.9	100.0 8.7	100.0 10.4	100.0 100.0

La situation des divers organismes sur le marché peut être repérée aussi à partir des caractéristiques des conventions passées avec chacun des types.

**T.27 -Répartition des versements selon
le type d'organisme détaillé et sa localisation
(KF)**

	Côte d'Or	Nièvre	Saône et Loire	Yonne	Ensemble de la Bourgogne	Paris	Reste de la France	Total
Education	398		344	274	1 016	12	74	1 102
Universités	134				134	84	92	310
AFPA	27		2	38	67	-	18	85
Organismes de ministères	1 324				1 324	1 131	3	2 458
Autres associations sous tutelle publique	333	8	7		348	417	91	856
CNTE						33	13	46
CNAM	3		17		20	54		74
CCI	535	186	1 457	182	2 360	20	116	2 496
Organismes contrôlés par CCI	308		344	6	658	60	275	993
Chambres de Métiers et Organismes contrôlés						2	15	17
Chambres d'Agriculture et Organismes contrôlés						2	1	3
Organismes de syndicats professionnels à dominance mono	553		4	51	508	5 115	629	6 352
Organismes inter-professionnels	301	847	2 365	1 371	7 084	521	215	7 820
Organismes à contrôle mixte CCI et syndicats professionnels		6	7		13	34	4	51
Groupements d'entreprises			63		63	27	76	166
Associations culturelles			1		1	13	8	22
Associations centrées autour d'un secteur d'activité	32	16	12		60	681	36	777
Associations ayant une activité de FC ou de FI	126				126	540	95	761
Entreprises à but lucratif ayant une activité principale de FC	6	5	410		421	447	219	1 087
Entreprises ayant une activité principale de FI	35		3	28	66	107	48	221
Constructeurs-fournisseurs	25		180		205	1 238	668	2 111
Intervenants individuels	68		60		128	539	178	845
Instituts de langues						244	14	258
Auto-écoles	13	136	173	61	383	9	9	401
Organismes type formation conseil / marketing						127	190	317
Entreprises indéterminées						46		46
FAF nationaux de branche						4 469	447	4 916
GFC - BTP						6 276		6 276
FAF interprofessionnels ou régionaux	10 903				10 903	2 088	409	13 400
Autres FAF								
Indéterminés						893	582	1 475
Total	17 324	1 204	5 449	2 011	25 988	25 229	4 525	35 742

N.B.: FC = formation continue

FI = formation initiale

III.2.4. Les caractéristiques des conventions traitées par les divers organismes

Les conventions concernent en général des montants modestes puisque 46 % d'entre elles sont inférieures à 4 000 F, 24 % d'entre elles étant supérieures à 10 000 F.

Pour connaître la structure des montants des conventions des différents types d'organismes, une première méthode peut consister à comparer la répartition des montants des versements allant à chaque type avec la répartition du nombre de conventions traitées avec chacun des types. Cette première analyse révèle que les organismes publics et para-publics sont plus représentés au vu du nombre de conventions que par leur montant, alors que les organismes consulaires et professionnels ainsi que les FAF le sont plutôt moins en terme de nombre que de montant de conventions. Ceci indique que les organismes publics et para-publics concluent fréquemment des conventions de montant modeste alors que les conventions passées avec des organismes liés au milieu professionnel sont plus souvent d'un montant élevé.

Ces premières observations sont confirmées par l'analyse du tableau des effectifs de conventions réparties selon leur montant et le type d'organisme.

Abordons tout d'abord le cas des FAF pour pouvoir considérer la répartition des conventions selon leur montant, FAF exclus.

Alors que la répartition des conventions passées avec le GFC-BTP est voisine de la répartition moyenne, celle des conventions traitées par les autres FAF de branche et par les FAF interprofessionnels, au demeurant voisines, revèle une sous-représentation des petites conventions et en corollaire une sur-représentation des conventions plus importantes.

T.28 -Effectif de conventions par classes de montant de versements et types d'organisme.

	<1 000 F	1 000-2 000	2 000-4 000	4 000-5 000	6 000-10 000	10 000-30 000	30 000-50 000	50 000-100 000	>100 000	Total
Education	29 112	36 262	14 104	13 10	13 10	20 154	3 23	3 13	1 04	134 130
Université	20 234	25 294	19 224	10 114	3 34	8 94	0 0	0 0	0 0	18 85
APFA	10 184	8 302	2 72	2 72	2 72	0 0	0 0	0 0	0 0	08 26
Organismes de ministères	18 220	21 234	12 144	0 0	10 124	7 74	2 24	6 74	7 15	100 82
Autres associations sous tutelle publique	30 300	17 170	19 190	12 120	5 54	8 80	6 64	1 10	2 10	18 100
CNTE	11 610	1 5	278	0 0	0 0	1 5	0 0	0 0	0 0	03 18
CNAM	4 132	6 200	16 534	4 132	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	05 30
CCI	53 173	63 204	53 173	12 58	77 152	25 44	16 52	5 14	2 2	98 306
Organismes contrôlés par CCI	5 34	24 167	- 39 374	11 74	39 374	23 160	1 04	2 14	0 0	26 144
Chambres de métiers et organismes contrôlés	0 0	2 500	0 0	0 0	2 500	0 0	0 0	0 0	0 0	01 4
Chambres d'agriculture et organismes contrôlés	2 500	2 500	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	01 4
Organismes de syndicats professionnels dominante mono	137 170	75 93	160 190	156 194	115 143	127 150	20 24	9 14	5 04	147 804
Organismes interprofessionnels	49 74	66 104	- 112 184	79 124	120 194	132 214	40 64	16 24	6 10	143 618
Organismes à contrôle mixte CCI et syndicats professionnels	0 0	2 130	4 500	0 0	0 0	2 210	0 0	0 0	0 0	01 8
Groupements d'entreprises	3 214	0 0	1 74	1 74	5 354	3 214	0 0	1 74	0 0	03 14
Associations culturelles	20 770	3 113	3 113	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	08 26
Associations centrées autour d'un secteur d'activité	38 344	12 109	34 209	12 109	5 45	3 28	4 26	1 93	1 03	10 110
Associations ayant une activité de FC ou de FI	3 25	22 182	33 273	20 145	28 232	12 93	2 25	0 0	0 0	12 121
Entreprises à but lucratif ayant une activité principale de FC	63 381	14 94	25 152	19 114	18 108	20 120	5 30	1 04	1 04	10 166
Entreprises ayant une activité principale de FI	0 0	19 313	23 378	10 144	8 132	1 16	0 0	0 0	0 0	14 61
Constructeurs-fournisseurs	48 143	40 119	45 348	45 138	74 152	51 24	8 08	2 0	0 0	44 336
Intervenants individuels	8 134	6 93	15 352	10 132	6 93	162 92	2 20	2 20	3 0	12 66
Instituts de langues	0 0	0 6	14 314	3 154	5 163	3 154	0 0	2 103	0 0	03 19
Auto-écoles	1 15	10 149	19 284	22 228	5 75	9 134	1 14	0 0	0 0	12 67
Organismes type formation conseil / marketing	2 45	13 293	7 159	1 23	14 219	4 91	3 68	0 0	0 0	08 44
Entreprises privées indéterminées	0 0	2 500	1 250	0 0	0 0	1 250	0 0	0 0	0 0	01 4
FAF nationaux de branche	10 24	7 25	33 118	30 108	88 313	81 190	15 54	8 28	7 25	54 279
GFC - BTP	82 112	68 93	184 254	86 114	148 104	129 174	16 22	19 24	2 03	124 734
FAF interprofessionnels nationaux ou régionaux	22 24	15 18	114 133	127 148	242 283	252 195	42 49	27 32	14 16	156 855
Indéterminés	43 130	53 114	56 204	-- 22	11 129	29 181	4 4	5 5	1 41	224
Total	711 110	628 126	1 126 314	707 129	994 181	962 175	196 36	110 20	51 09	100 5 485
Total FAF et indéterminés	554 104	485 143	739 314	442 110	505 149	471 139	119 15	51 15	294	100 3 393

N.B. : Les chiffres en haut à droite représentent la répartition en % du nombre de conventions par classes de versement.

Ainsi, les conventions d'un montant inférieur à 2 000 F. représentent 24 % de l'ensemble des conventions alors qu'elles n'en représentent que 6 % pour les FAF de branches et 4 % pour les FAF interprofessionnels.

A l'inverse, les conventions d'un montant supérieur à 6 000 F représentent 42 % de l'ensemble alors que les conventions de ce montant constituent 71 % de celles traitées par les FAF de branches et 68 % de celles traitées par les FAF interprofessionnels.

Pour étudier maintenant la structure des conventions propres à chaque organisme, comparons-la à un ensemble calculé en excluant les FAF et les organismes indéterminés.

L'ensemble des organismes publics et para-publics, les associations et les entreprises de formation continue traitent un nombre proportionnellement important de petites conventions. Ainsi, 22 % des conventions traitées par l'Education, 24 % de celles traitées par l'Université, 39 % de celles traitées par le CNAM, 71 % de celles traitées par les associations de formation, 38 % de celles traitées par les entreprises de formation continue sont d'un montant inférieur à 1 000 F alors que ce type de conventions ne représente que 16 % de l'ensemble.

Une observation analogue peut être faite à propos des conventions de 1 000 à 2 000 F, avec de plus une représentation forte des conventions traitées par les CCI.

Les conventions d'un montant plus élevé voient leur importance baisser sensiblement au sein des organismes publics et para-publics, seuls le CNAM et le CNTE connaissent une représentation supérieure à la moyenne pour les conventions de 2 000 à 4 000 F.

Ce type de conventions sera par contre sur-représenté au sein des organismes contrôlés par CCI -qui traitent des conventions de montants supérieurs à celles traitées par les Chambres de Commerce elles-mêmes- des associations centrées autour d'un secteur d'activité ou de celles ayant une activité de formation initiale ou continue, des entreprises de formation (instituts de langues, centre privés de formation initiale et continue, auto-écoles).

Les conventions de montants plus importants seront quant à elles sur-représentées pour les organismes liés aux milieux professionnels et notamment pour deux types : les organismes contrôlés par les Chambres de Commerce et les organismes de syndicats interprofessionnels.

Ainsi, les conventions de 6 000 à 10 000 F, qui constituent 15 % de l'ensemble des conventions, en représentent 27 % pour le premier type et 19 % pour le second.

Et les organismes de syndicats interprofessionnels verront aussi une forte représentation des conventions de montant encore supérieurs (21 % de conventions de 10 000 à 30 000 F contre 14 % en moyenne, 7 % de conventions de 30 000 à 50 000 F contre 4 % en moyenne).

Cette première approche de l'appareil de formation professionnelle continue ne doit pas dissimuler le fait que les versements à la base de cette répartition sont étroitement dépendants, tant en volume qu'en structure, des types d'entreprises dont ils sont issus. C'est pourquoi vont être considérés maintenant les liens entre les entreprises, repérées à travers diverses caractéristiques, les types de versements privilégiés et les organismes de formation.

CHAPITRE IV : LES RELATIONS ENTRE CARACTERISTIQUES D'ENTREPRISES, CATEGORIES DE VERSEMENTS ET TYPES D'ORGANISMES

Nous ne reviendrons pas ici sur un certain nombre de traits qui ont pu être observés à travers l'exploitation des pages extérieures des déclarations "24-83" et concernant notamment les liens entre certaines caractéristiques d'entreprises et les taux de participation à la formation professionnelle continue, tels qu'ils peuvent être présentés dans les documents du CEREQ.

L'objectif de cette partie sera plutôt de dégager des traits de stratégie d'entreprises en matière de FPC, que celle-ci s'exprime à travers le mode de versement privilégié ou à travers le type de l'organisme contractant.

IV.1. Les facteurs liés à la nature du versement

Deux facteurs liés entre eux jouent de façon sensible sur la nature du versement. Il s'agit de la taille de l'entreprise et de son taux de participation. Le premier traduit les capacités d'autonomie de la firme par rapport à son environnement et le second son intérêt objectif pour la formation professionnelle.

C'est pourquoi seront présentées dans un premier temps les ré-partitions des versements selon leur nature en fonction de la taille de l'entreprise et de son taux de participation.

Mais les comportements d'entreprises varieront aussi sensiblement d'un secteur d'activité à l'autre. Pour permettre de juger de cette diversité, nous analyserons les stratégies en matière de types de conventions retenus eu égard au secteur de rattachement. Cependant, cette présentation ne pourra être que descriptive dans la mesure où les liens observés entre secteurs et types d'organismes reposent sur des relations institutionnelles que ce travail ne permet pas de prendre en compte.

. L'influence de la taille

Si nous retenons l'hypothèse que, pour une entreprise, le fait de recourir massivement à un FAF ou à des conventions pluri-annuelles signifie un faible degré d'autonomie et d'initiative dans l'établissement de sa politique de FPC, il apparaît que les petites entreprises semblent avoir des difficultés à développer seules leur politique de FPC.

En effet, pratiquement 90 % des versements effectués par des entreprises de moins de cinquante salariés le sont, soit en direction des FAF -qui draînent 58 % des versements-, soit dans le cadre de conventions pluriannuelles.¹

A l'inverse, les FAF ne percevront que 24 % des versements des entreprises de 500 à 2000 salariés et 20 % des versements des entreprises de plus de 2 000 salariés.

Les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 500 salariés connaîtront une situation intermédiaire puisque la part des versements aux FAF variera pour ces entreprises entre 44 % et 24 %.

¹ Cf tableau 29 en annexe I

La taille apparaît donc comme un facteur important de recours à des conventions de formation annuelles, puisque ces conventions verront leur part varier de 31 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 68 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

. L'influence du taux de participation

Le taux de participation qui peut être considéré comme un critère de l'intérêt objectif de l'entreprise pour la formation continue, apparaît lié lui aussi étroitement au type de versement choisi.

Il apparaît en particulier que le versement à des FAF est surtout le fait d'entreprises qui participent peu à la FPC.¹ Si les versements effectués par des entreprises contribuant pour moins de 1,2 % à la FPC représentent 71 % de l'ensemble des versements, les versements effectués auprès des FAF par ces entreprises représentent 93 % de l'ensemble des versements aux FAF, et les FAF draînent environ 60 % des fonds de formation des entreprises de cette catégorie.

Le passage à un taux de participation supérieur à 1,2 % s'accompagne d'une baisse brutale du taux de recours aux FAF, qui va à partir de ce taux avoisiner 9 %.

Des différences de comportement de même ampleur vont être observées en ce qui concerne le partage entre conventions annuelles et pluriannuelles, puisque 68 % des conventions des entreprises de taux de participation compris entre 0,9 % et 1,2 % seront pluriannuelles, contre 38 % pour les entreprises dont le taux de participation est compris entre 1,2 % et 1,6 %.

D'ailleurs, cette analyse devra être prolongée en considérant les relations entre le recours aux FAF et la stratégie globale des entreprises en matière de FPC.

1. Cf. tableau 30 en annexe I.

. L'influence du secteur

Si nous considérons tout d'abord le taux de recours aux FAF, il apparaît que celui-ci va varier sensiblement d'un secteur à l'autre, de 12 % pour les transports à 100 % pour la location et les assurances.

Par ailleurs, l'observation des données révèle que l'image traditionnellement développée du secteur tertiaire plus lié aux FAF que le secteur secondaire ne traduit pas parfaitement la réalité. En effet, s'il est vrai qu'en général, le secteur tertiaire a plus recours aux FAF que le secteur secondaire, cette vision souffre des exceptions, comme dans le cas du secteur des biens de consommation dont le taux de recours est de 53 %, ou comme, à l'inverse, dans le cas des organismes financiers dont le taux de recours n'est que de 19 %.¹

L'analyse de la répartition interne aux conventions entre conventions annuelles et pluriannuelles indique que pour la plupart des secteurs, les conventions annuelles représentent 40 % des versements effectués sous forme de conventions.

Des exceptions existent cependant par rapport à cette norme, qui ne semblent pas liées comme l'hypothèse pourrait être faite à priori à l'importance du recours aux FAF. En effet, les conventions annuelles ne représenteront respectivement que 27 % et 29 % de l'ensemble des conventions passées par le secteur de l'agriculture et celui des industries agricoles et alimentaires alors que les taux de recours aux FAF sont respectivement de 24 % et 51 %.

De même, les conventions annuelles concerneront 62 % des versements effectués au titre de conventions par le secteur des biens intermédiaires et 87 % de ceux effectués par le B.T.P., alors que les taux de recours aux FAF valent respectivement 32 % et 78 %.

¹ cf tableau 31 en annexe I

Il apparaît donc que les stratégies d'entreprises en matière de choix entre recours aux FAF, conventions annuelles et conventions pluriannuelles traversent les divisions sectorielles et doivent être analysées en tenant compte notamment, comme nous l'avons remarqué, de la taille des entreprises.

Mais les stratégies des entreprises quant à leur mode d'utilisation des fonds consacrés à la FPC varieront aussi selon le type d'organisme contractant. Il va donc s'agir maintenant de caractériser les relations entre les entreprises et les organismes de formation.

IV.2. Les organismes privilégiés en fonction de la taille de l'entreprise, de son taux de participation et de ses relations aux FAF

Divers facteurs influencent donc les comportements de l'entreprise par rapport au système de formation continue. En effet, les types de versements retenus varieront selon la taille, le taux de participation et le secteur. Il va donc s'agir maintenant d'analyser les liens structurels qui existent entre, d'un côté les diverses institutions de FPC et de l'autre, les entreprises. A cette fin, nous avons retenu deux caractéristiques d'entreprise, la taille et le taux de participation et un élément d'ordre institutionnel, l'intensité de ses relations avec les FAF.

IV.2.1. Taille d'entreprise et type d'organisme contractant¹

L'analyse de la répartition des versements selon la taille de l'entreprise et le type d'organisme contractant revèle une profonde diversité de la répartition des différents types selon la taille qui débouche sur une vision typologique dans la fixation de leur politique de FPC.

¹ cf tableau 29 en annexe I

Les variations les plus marquantes concernent d'une part les organismes professionnels et d'autre part, les organismes publics et para-publics. En effet, la part des organismes professionnels va passer de 57 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 38 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés. Bien que cette décroissance ne soit pas régulière -ce qui indique que d'autres facteurs jouent derrière la taille-, elle traduit cependant le poids particulièrement important des organismes professionnels, plus généralement des institutions de gestion de la FPC, pour les petites entreprises.

Il est à noter en outre que l'affaiblissement du rôle des organismes professionnels va s'accompagner d'une baisse de celui des organismes monoprofessionnels en faveur de celui des organismes interprofessionnels. Cette observation reflète sans doute l'autonomie plus faible des petites entreprises dans la définition de leur politique de formation.

Quant aux organismes publics et para-publics, leur poids ira croissant avec la taille puisque leur part passera de 4.8 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 40 % pour les entreprises de 500 à 1 999 salariés pour cependant retomber ensuite à 11 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Ainsi l'Education aura une influence directe extrêmement faible auprès des petites entreprises, sa part atteignant son maximum -7 %- pour les entreprises de 500 à 2 000 salariés. C'est d'ailleurs aussi pour cette tranche que les organismes de ministères connaîtront leur influence la plus forte -28 %-.

Les Chambres Consulaires et les organismes rattachés constituent un secteur surtout influent pour les petites et moyennes entreprises, observation à rapprocher de celle concernant le rôle important des agents institutionnels de FPC liés au milieu professionnel pour cette catégorie.

A l'inverse, les associations privées à but non lucratif joueront un rôle notable essentiellement pour les entreprises de taille importante.

Les constructeurs-fournisseurs conserveront, quant à eux, une part à peu près stable selon la taille de l'entreprise.

Cette analyse met donc en valeur les liens particuliers des petites entreprises avec les agents institutionnels de FPC liés au milieu professionnel, les entreprises plus importantes ayant des liens diversifiés avec l'ensemble de l'appareil de formation.

La considération d'un critère comportemental comme le taux de participation doit cependant permettre de préciser les modes de stratégies d'entreprises.

IV.2.2. Taux de participation et type d'organisme

La typologie qui vient d'être esquissée va être effectivement confirmée par la prise en considération du taux de versement. En effet, les entreprises dont la participation sera la plus faible seront plus souvent liées avec les organismes professionnels.

Ainsi, les entreprises dont le taux de participation est inférieur à 0,9 % se distinguent pas des liens assez étroits avec les Chambres de Commerce¹, mais des liens plus distants que les autres entreprises avec les syndicats professionnels, ce dernier point expliquant peut être le faible taux de participation. Le peu d'intérêt que ces entreprises semblent trouver dans la formation permanente se retrouve dans la part relativement

¹ cf tableau 32 en annexe I

importante des constructeurs-fournisseurs qui est peut-être ici révélatrice d'une absence de politique de formation qui laisse la place au coup par coup.

Les entreprises dont le taux de participation se situe au niveau requis par la loi (0,9 - 1,2) représentent la majorité des versements. La structure des organismes avec lesquels elles contractent se rapproche donc de la structure moyenne, mais avec une sur-représentation des organismes professionnels - Chambres de Commerce et syndicats professionnels, surtout à travers les syndicats interprofessionnels, qui traitent 39 % des fonds de ces entreprises contre 26 % en moyenne-.

Le passage à la tranche supérieure (1,2 - 1,6) s'accompagne d'une baisse sensible de la représentation de ces organismes professionnels qui peut signifier une plus grande autonomie et une plus grande ouverture dans la définition de la politique de formation. Apparaît en particulier un rôle plus fort de l'appareil public à travers l'Education.

Ce phénomène est encore plus marqué pour la tranche (1,6 - 2) pour laquelle les Chambres de Commerce et les syndicats mono-professionnels sont relativement peu présents. Mais l'appareil public et para-public voit son importance croître de par le rôle de l'Education et des associations sous tutelle publique, ces deux secteurs traitant plus de 20 % des versements. Il faut noter aussi le rôle sensible des constructeurs-fournisseurs pour cette tranche.

La typologie qui se dégage doit maintenant prendre en compte explicitement le rôle des liens avec les Fonds d'Assurance Formation dans la mesure où ceux-ci jouent un rôle fondamental dans la mise en oeuvre de la politique de FPC d'un nombre important d'entreprises, notamment de faible taille et dont la participation à la FPC est modeste.

IV.2.3. Les relations entre recours aux FAF et situation par rapport aux organismes de formation

Dans un premier temps, seront considérés les effectifs de conventions passées par chaque entreprise, en fonction de son taux de recours aux FAF, avant de considérer ce que ce taux implique quant aux relations avec les organismes de formation.

T.33 - Effectif des conventions selon le taux d'affiliation à un FAF et le type de versement

Type de versement	0 %	10 %-25 %]]25 %-50 %]	> 50 %	Total
Annuel	1 342	109	67	46	1 564
Pluriannuel	763	27	16	22	828
FAF	38	80	281	1 265	1 664
Organismes agréées	347	18	198	163	726
Indéterminés	553	39	79	32	703
Total	3 043	273	641	1 528	5 485

Au sein des 5 485 versements effectués en 1980, les catégories les plus importantes concernent les conventions annuelles (29 %) et les versements à des FAF (30 %). Mais, ce qui est important de noter eu égard à la problématique de la stratégie des entreprises est que celles dont le taux de recours aux FAF est supérieur à 25 % traitent peu avec d'autres types d'organismes puisque, si elles ont réalisé 93 % d'actes de versements libératoires avec des FAF, elles n'ont signé que 6 % des conventions passées avec des organismes de formation. En corollaire, les entreprises qui n'ont pas recours aux FAF vont passer la majeure partie des conventions (88 %). Ces observations vont pouvoir être confirmées en considérant la répartition des versements selon le taux d'affiliation à un FAF et la nature de l'organisme.

**T.34 -Répartition des versements selon le
taux d'affiliation aux FAF et la nature de
l'organisme (KF)**

	0 %] 0 - 25]] 25 - 50]	> 50 %	Total
Education	930	60	111	0	1 101
Université	257	41	7	5	310
AFPA	66	0	5	15	86
Organismes de ministères	2 437	6	15	0	2 458
Autres associations sous tutelle publique	675	3	168	11	857
CNTE	42	0	0	3	45
CNAM	63	8	2	0	73
CCI	2 000	396	36	64	2 496
Organismes contrôlés par CCI	923	60	8	2	993
Chambres de métiers et organismes contrôlés	17	0	0	0	17
Chambres d'agriculture et organismes contrôlés	4	0	0	0	4
Organismes de syndicats professionnels à dominante mono	5 662	227	172	292	6 353
Organismes inter-professionnels	6 766	270	79	704	7 819
Organismes à contrôle mixte CCI et syndicats profession.	10	34	0	7	51
Groupements d'entreprises	141	24	0	0	165
Associations culturelles	9	2	3	8	22
Associations centrées autour d'un secteur d'activité	632	110	23	10	775
Associations ayant une activité de FC ou de FI	645	85	30	0	760
Entreprises à but lucratif ayant une activité principale de FC	918	119	19	31	1 087
Entreprises ayant une activité principale de FI	199	13	6	3	221
Constructeurs-fournisseurs	1 875	91	48	96	2 110
Intervenants individuels	788	1	55	0	844
Instituts de langues	256	3	0	0	259
Auto-écoles	289	106	6	0	401
Organismes type formation conseil / marketing	318	0	0	0	318
Entreprises privées indéterminées	42	0	3	0	45
FAF nationaux de branche	332	114	568	3 903	4 917
GFC - BTP	242	29	1 885	4 119	6 275
FAF interprofessionnels nationaux ou régionaux	228	226	917	12 029	13 400
Indéterminé	1 294	82	95	4	1 475
Total	28 060	2 110	4 260	21 307	55 737

Un premier point à noter concerne la contradiction du tableau à propos du fait que les taux de versements nuls s'accompagnent toutefois de quelques versements à des FAF. Ceci provient de ce que le taux de versement a été calculé à partir des pages extérieures, alors que les versements à des organismes sont repérés à partir des pages intérieures et qu'il n'y a pas toujours concordance entre les deux types d'information.

Mais le point important à retenir de ce tableau est que les versements se partagent en deux grandes masses qui recouvrent des comportements tranchés d'entreprises. Ainsi, 50 % des versements sont effectués par des entreprises dont le taux de versement à des FAF est nul et 38 % par des entreprises dont le taux de versement est supérieur à 50 %, ce qui signifie que dans la mesure où une entreprise cotise à un FAF, elle va avoir tendance à lui verser une part supérieure à la cotisation minimale exigée, voire l'ensemble de ses fonds de formation, les versements effectués par des entreprises de taux de participation aux FAF compris entre 0 et 5 % ne représentant que 12 % de l'ensemble des versements. En d'autres termes, 81 % des fonds transitant par les FAF proviennent d'entreprises dont le taux de participation est supérieur à 50 %.

Ce qui vient d'être observé est renforcé par le fait que les entreprises qui déclarent verser entre 25 % et 50 % à des FAF versent en réalité beaucoup plus puisque les fonds versés à des FAF représentent 79 % des versements de cette catégorie.

En ce qui concerne l'analyse de la structure interne du tableau, il ressort que les organismes professionnels de type ASFO et les FAF apparaissent comme des systèmes complémentaires.

Deux hypothèses peuvent être formulées quant au comportement des entreprises. En effet, il peut être considéré, soit que les entreprises font un choix entre les FAF et les ASFO, soit qu'elles

font un choix entre les FAF et l'ensemble des autres organismes de formation.

Et il apparaît que la première hypothèse doit être privilégiée dans la mesure où la part des organismes professionnels de type ASFO baisse plus brutalement en fonction du taux d'affiliation aux FAF que celle des autres organismes. Ainsi, la part des organismes professionnels passe-t-elle de 45 % pour les ver-sements des entreprises dont le taux d'affiliation aux FAF est nul à 26 % pour ceux des entreprises dont le taux est compris entre 0 % et 25 % et à 6 % pour ceux des entreprises dont le taux est compris entre 25 % et 50 %. Par rapport aux mêmes tranches de taux d'affiliation, la part des organismes publics et para-publics passe de 16 % à 6 % et à 7 %, celle des entreprises privées de 17 % à 16 % et à 3 %.

Les relations entre les entreprises et les organismes de formation apparaissent donc fortement structurées, notamment à partir des liens souvent exclusifs, avec les Fonds d'Assurance Formation et les organismes professionnels de type ASFO.

Ces deux ensembles d'agents apparaissent comme des acteurs clés du système de FPC et toute action de politique économique entreprise dans le champ de la FP se doit de tenir compte de ce facteur.

Pour terminer l'analyse des relations constituant le système de FPC à considérer dans la mise en place d'une politique régionale de formation, il nous faut maintenant caractériser les transferts géographiques des fonds, tant sur un plan intra-régional qu'en relation avec l'extérieur de la région.

CHAPITRE V : LES TRANSFERTS GEOGRAPHIQUES DE FONDS

Cette partie sera consacrée d'une part aux transferts géographiques de fonds intra-régionaux et d'autre part à l'analyse des départs des fonds hors de la région.

Dans un premier temps, nous analyserons les relations financières entre organismes et entreprises repérés à partir de leur localisation.

Puis dans un second temps, nous étudierons la structure de ces mouvements à partir des caractéristiques d'entreprises et d'organismes. Cette analyse prendra en compte tout d'abord les versements à des FAF avant d'aborder le cas des organismes de formation. Elle s'appuiera essentiellement sur les données des tableaux présentés en annexe.

V.1. Répartition des versements selon l'implantation géographique de l'entreprise et de l'organisme (FAF exclus)

Ces données permettent de repérer de façon précise le poids des organismes de formation côte d'oriens dans le système de formation régional.

En effet, ces organismes traitent 45 % des fonds versés par les entreprises de Côte d'Or, 18 % de ceux versés par des entreprises nivernaises, 10 % des fonds des entreprises de Saône et Loire, 8 % de ceux des entreprises icaunaises, alors que les organismes nivernais et icaunais ne traitent que des fonds versés par les entreprises de leur département respectif.

Si l'on considère les comportements des entreprises, il apparaît que ce sont les entreprises de Saône et Loire qui sont le plus fidèles aux organismes implantés dans le même département puisqu'elles leur versent 48 % de leurs fonds, les entreprises de Côte d'Or ayant un comportement voisin.

Les entreprises de l'Yonne et de la Nièvre s'adressent par contre beaucoup plus volontiers à des organismes extérieurs à leur département, puisqu'elles versent respectivement 21 % et 32 % de leurs fonds de formation aux organismes de leur département.

Le comportement des entreprises de Bourgogne par rapport aux organismes parisiens va varier aussi selon le département. Alors que les entreprises de Côte d'Or et de la Nièvre vont s'adresser avec une même intensité à ces organismes en leur versant respectivement 42 % et 43 % de leurs fonds, celles de Saône et Loire ne leur en verseront que 29 % alors que les entreprises de l'Yonne, plus proches de la région parisienne, leur en verseront 54 %.

Il est d'ailleurs à noter qu'en termes financiers les entreprises de l'Yonne et de la Nièvre traitent beaucoup plus avec des organismes parisiens qu'avec des organismes situés dans leur propre département.

T.35 - Versements (FAF exclus) selon l'implantation géographique de l'entreprise et de l'organisme de formation

(KF)

Implantation géographique de l'entreprise Implantation géographique de l'organisme	Côte d'Or	Nièvre	Saône et Loire	Yonne	Total
	59,6	16,3	16,7	7,4	100,0
Côte d'Or	3 828 44,6	1 045 18,4	1 070 10,0	478 7,6	6 421 20,6
Nièvre	0	1 203 21,1	0	0	1 203 3,8
Saône et Loire	0,9 48 0,6	3,9 211 3,7	95,2 5 159 48,4	0	100,0 5 418 17,3
Yonne	0	0	0	1 987 31,5	1 987 6,4
Paris	3 598 40,2	2 432 42,8	3 090 29,0	3 399 53,9	12 519 40,1
Reste de la France	1 099 12,8	798 14,0	1 342 12,6	445 7,0	3 684 11,8
Total	8 573 100,0	5 689 100,0	10 661 100,0	6 309 100,0	31 232 100,0

V.2. Les mouvements de fonds liés aux versements aux FAF

Nous considérerons successivement l'influence de la taille de l'entreprise, du secteur et du taux de participation sur la localisation des FAF auxquels les entreprises adhèrent.

Les taux de départ des versements aux FAF varieront en fonction de la taille de l'entreprise sur le même mode que ceux de l'ensemble des versements qui ont été présentés précédemment. Ainsi, les taux de départ vont baisser de 60 % à 39 % des entreprises de 10 à 19 salariés aux entreprises de 20 à 299 salariés pour remonter jusqu'à 100 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Cette variation sera imprimée par deux phénomènes évoluant dans le même sens, l'évolution de la part des versements effectués en direction de FAF monoprofessionnels nationaux et l'évolution des taux de départ internes aux versements effectués en direction des FAF interprofessionnels.

T.36 - Versements effectués selon le type de FAF
et la taille de l'entreprise (KF)

Type de FAF	Taille d'entreprises							Total
	10 à 19	20 à 49	50 à 199	200 à 299	300 à 499	500 à 1 999	≥ 2 000	
FAF nationaux de branche et GFC-BTP	1 990 <i>54.7</i>	3 780 <i>47.4</i>	3 214 <i>42.0</i>	530 <i>38.6</i>	833 <i>53.3</i>	845 <i>58.0</i>		11 192 <i>46.4</i>
FAF interprofessionnels nationaux ou régionaux	1 648 <i>45.3</i>	4 193 <i>52.6</i>	4 446 <i>58.0</i>	842 <i>61.4</i>	729 <i>46.7</i>	611 <i>42.0</i>	100 <i>100</i>	12 937 <i>100</i>
Ensemble	3 638 <i>100</i>	7 973 <i>100</i>	7 660 <i>100</i>	1 372 <i>100</i>	1 562 <i>100</i>	1 456 <i>100</i>	468 <i>100</i>	24 129 <i>100</i>

N.B. : les nombres en italique correspondent au taux de départ

Si nous nous intéressons maintenant au secteur, il apparaît que le secteur secondaire est plus intensément lié à des FAF régionaux puisque le taux de départ hors région des versements à des FAF varie de 9 % pour les biens d'équipement à 30 % pour les biens intermédiaires et à 47 % pour les biens de consommation. Au sein du secteur tertiaire, apparaît une différence nette entre d'un côté les secteurs du commerce et du transport qui ont des relations étroites avec les FAF régionaux (taux de départ des versements à des FAF respectifs de 21 % et de 11 %) et de l'autre les secteurs de la location, des assurances et des organismes financiers liés uniquement à des FAF extérieurs à la région.

La localisation des FAF avec lesquels les entreprises ont des relations est aussi à relier au taux de participation à la FPC de ces entreprises. En effet, les entreprises dont le taux de participation est compris entre 0,9 % et 1,2 % et qui représentent les plus grandes pourvoyeuses des FAF (leurs versements représentent 86 % de l'ensemble des versements à des FAF) sont plus liées que les autres à des FAF régionaux. Ainsi, elles versent 50 % de leurs fonds à des FAF régionaux, ce taux n'étant que de 25 % pour les entreprises dont le taux de participation est inférieur à 0,9 % et 26 % pour les entreprises dont il est supérieur à 1,2 %.

V.3. Les mouvements de fonds selon les caractéristiques d'entreprises et les types d'organismes contractants.

Si nous nous intéressons à l'influence de la taille de l'entreprise sur le départ des fonds, il apparaît que :

- l'évolution des taux de départ est telle que ceux-ci diminuent au fur et à mesure que la taille de l'entreprise s'accroît jusqu'à la tranche 300-499 salariés où le taux atteint son minimum, passant

de 57 % pour la tranche 10 à 19 à 40 % pour cette tranche là, pour croître ensuite et connaître son maximum -80 %- pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Ce phénomène de remontée du taux de sortie à partir d'une certaine taille d'entreprise ne doit sans doute pas être interprété comme traduisant un comportement particulier. Il s'agit probablement en partie du phénomène déjà signalé tenant au fait que les entreprises de dimensions importante possèdent plus souvent que les autres des établissements implantés à l'extérieur de la région et sont plus fréquemment en contact avec des organismes de formation non bourguignons.

Mais la taille va jouer aussi sur le taux de départ à partir de l'influence qu'elle peut avoir sur le type d'organisme de formation choisi et sur sa localisation.

Les entreprises de 10 à 19 salariés vont elles contracter plus que la moyenne avec des syndicats et organismes patronaux, qui en général, ont un taux de départ inférieur à la moyenne (46 % contre 49 %) mais qui, dans ce cas, seront surtout implantés à l'extérieur de la région (taux de départ de 58 % contre 46 % en moyenne) ; il en sera d'ailleurs de même pour les Chambres Consulaires et organismes contrôlés. A l'inverse, ce type d'entreprise contractera moins que la moyenne avec des organismes publics et para-publics (5 % contre 17 % en moyenne) mais ces organismes seront souvent extérieurs à la région (taux de départ de 76 % contre 41 % en moyenne).

Mais les entreprises privées avec lesquelles ces entreprises contracteront seront plus fréquemment régionales.

Un schéma identique vaut pour les entreprises de 20 à 49 salariés.

Un cas intéressant est constitué par les entreprises de 300 à 499 salariés dont le taux de départ est le plus faible. Ce faible taux s'explique en particulier par le recours particulièrement intense à des syndicats et organismes patronaux implantés dans la région et par un recours intense aussi à l'appareil public régional.

Le taux de départ important correspondant aux entreprises de plus de 500 salariés semble lié plus au recours à des organismes extra-régionaux en général qu'à des liens avec un type d'organisme en particulier. La seule exception est l'important recours des entreprises de 500 à 1 999 à l'appareil régional public sans lequel ces entreprises auraient un taux de départ avoisinant 75 %.

En dehors de leur taux de recours important à des organismes extra-régionaux de tous types, les entreprises de plus de 2 000 salariés se caractérisent aussi par des liens étroits avec des types d'organismes souvent implantés à l'extérieur de la région, tels que les associations et les entreprises privées.

Le rôle du secteur sur le départ des fonds doit quant à lui être analysé en rappelant la place tenue par les FAF, car se dégage une dynamique intéressante croisant les FAF et les organismes de formation avec leur implantation.

En effet, les établissements financiers ont un taux de départ important tant en ce qui concerne les FAF (100 %) que les organismes de formation (95 %), le BTP, les services marchands et non marchands ont certes un taux de recours important à des FAF extra-régionaux (respectivement 98 %, 61 % et 69 %) mais à l'inverse un taux de départ inférieur à la moyenne (53 %) en ce qui concerne les conventions (respectivement 43 %, 42 % et 42 %).

A l'inverse, les secteurs des transports, des biens intermédiaires et des IAA ont un faible taux de recours à des FAF extra-régionaux (respectivement 12 %, 30 % et 39 %), mais un fort taux de recours à des organismes de formation extra-régionaux (respectivement 66 %, 64 % et 61 %).

En ce qui concerne maintenant les relations entre le taux de participation et le recours à des organismes extérieurs à la région, il apparaît qu'elles sont quant à elles voisines de celles observées à propos des FAF. En effet, les entreprises dont le taux de participation est compris entre 0,9 % et 1,2 % connaîtront un taux de départ relativement modeste (42 %), alors que celles dont le taux de participation est inférieur à 0,9 % ou supérieur à 1,2 % auront des taux de départ plus importants (respectivement 58 % et 61 %).

La méthode utilisée dans ce travail présente un certain nombre de limites qui ont déjà été signalées , mais qu'il est important de rappeler.

Ainsi, le champ couvert ne correspond pas parfaitement à l'ensemble des établissements de Bourgogne,

Par ailleurs, les liens financiers observés ne présentent que la distribution primaire. En particulier, ils ne permettent pas de juger des pelotons de sous-traitance et donc de l'importance des différents organismes dans l'exécution des formations.

Enfin, les liens financiers ne conduisent qu'à avoir une vue partielle des relations entre les différents agents. La connaissance approfondie de ces relations nécessiterait une approche institutionnelle qui n'a pas été réalisée ici.

Cependant, cette analyse permet d'esquisser les relations structurelles qui constituent le système de la formation professionnelle continue.

Elle conduit tout d'abord à juger de l'importance des fonds qui quittent la région. Certes, ces départs sont souvent à relier à des liens institutionnels qui échappent à une problématique en termes d'offre de formation. Mais il peut cependant s'agir parfois d'une insuffisance qualitative, voire quantitative de l'appareil de FPC.

Par ailleurs, les acteurs dégagés peuvent être considérés comme des agents fondamentaux dans la mise en oeuvre d'une politique. Ainsi, il apparaît que les entreprises ne peuvent être considérées comme la seule cible d'une politique de FPC. Si les moyennes et grandes entreprises peuvent être sensibles à une telle politique, la majorité des entreprises de taille modeste et celles d'un certain nombre de secteurs ne peuvent être impliquées que par l'intermédiaire des agents qu'elles privilègient en matière de FPC, à savoir, les organismes professionnels de type ASFO et les Fonds d'Assurance Formation.

IIIÈME PARTIE :

LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- ANALYSE DES PROBLÈMES ET
PERSPECTIVES DE RÉORGANISATION -

Cette partie se fonde essentiellement sur des interviews de personnalités impliquées à des titres divers dans le champ de la formation professionnelle continue.

Ainsi, ont été rencontrés au cours du premier semestre 1982 quinze membres du Comité Régional de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi, sept employeurs ou représentants d'employeurs, cinq membres de l'administration et trois syndicalistes. La discussion a été conduite sur la base d'un questionnaire semi-directif, abordant successivement les rapports entre formation continue et relation formation-emploi, les liens entre la formation continue et la politique régionale ainsi que les avis sur l'évolution récente de la formation continue¹.

Par ailleurs, nous avons animé une Table Ronde, à la fin du mois de mai 1982, dans le cadre d'une journée de réflexion sur la formation continue organisée conjointement par le Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprises et la C.C.I. de Dijon. A cette occasion, nous avons pu faire discuter et faire réagir des membres de différentes parties concernées par ce domaine, entrepreneurs, syndicalistes, formateurs, membres de l'administration...

1. Le "Guide d'entretien" est présenté en Annexe 2.

C'est donc à une tentative de synthèse et non à une simple restitution de ces diverses opinions que nous nous livrons ici, avec pour objectif de montrer les différentes aires où la politique régionale pourrait intervenir. Il ne s'agit donc pas de fournir un cadre parfaitement élaboré mais de produire une analyse de différentes opinions susceptibles d'alimenter une réflexion sur les mesures politiques à entreprendre.

Cette partie se décomposera en deux chapitres, le premier présentant les différents avis sur la situation actuelle de la formation initiale et de la formation continue, le second traitant des différents domaines de la politique régionale.

CHAPITRE I : LES AVIS SUR LA FORMATION INITIALE ET LA FORMATION CONTINUE

I.1. La formation initiale.

Il semble se dégager aujourd'hui un certain consensus sur la Formation initiale, consensus quant au rôle qui doit lui être assigné et quant à ses insuffisances.

En ce qui concerne le rôle qui doit être assigné à la formation initiale, les différents membres du Comité Régional de la Formation Professionnelle à la Promotion Sociale et à l'Emploi s'entendent pour reconnaître qu'aujourd'hui, la formation initiale ne doit plus chercher à promouvoir des formations pointues. La formation initiale doit alors développer l'acquisition de connaissances générales de base polytechniques, de façon à accroître les capacités d'autonomisation et d'adaptation des individus. Les raisons évoquées tiennent notamment aux difficultés de prévoir les évolutions technologiques et aux modalités de mise en oeuvre des formations destinées à y répondre, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Ainsi, les syndicalistes et les membres de l'administration mettent-ils en avant l'insuffisance des prévisions en matière d'emploi de la part des chefs d'entreprise et la lourdeur de l'appareil de l'Education Nationale, les personnes plus liées aux milieux patronaux insistant plus sur ce dernier point.

La lourdeur de l'appareil Education Nationale est illustrée notamment par la lenteur de la pénétration des technologies nouvelles - en particulier les machines à commande numérique - dans la formation initiale. En outre, cet exemple marque les interactions réelles et potentielles qui lient le système éducatif et le système productif. En effet, il est fort à penser que cette lenteur peut largement s'expliquer par celle de la pénétration de ce type de matériel au sein des entreprises. Par ailleurs, on peut penser qu'une action volontariste de l'appareil de formation initiale, tendant à produire ce type de qualification serait

un élément moteur du progrès technologique au sein des entreprises.

Les critiques portées par l'ensemble des partenaires sociaux à l'appareil de formation initiale sont unanimes en ce qui concerne sa coupure par rapport au monde de la production. Mais si certains reproches sont adressés à l'Education Nationale qui aurait trop tendance à vivre en vase clos, il est signalé que les entreprises ne possèdent souvent pas la structure, notamment en personnel d'accueil, pour promouvoir des actions de formation en liaison avec l'appareil de formation initiale. Cependant, certains représentants patronaux restent hostiles à voir les entreprises développer ce type d'actions.

L'affirmation quasi-unanime de voir les contenus de formation initiale s'élargir, n'est cependant pas dénuée de contradictions.

D'une part, il apparaît que la polyvalence est souvent la plus requise au sein des P.M.E. alors que c'est souvent de ce secteur qu'émanent encore les appels à des formations spécialisées. Il s'agit probablement là d'une contradiction qui tient à l'hétérogénéité des entreprises qui constituent ce secteur, certaines ayant des modes de gestion très moderne - tant sur le plan de la technologie que sur celui des ressources humaines - d'autres ayant évolué beaucoup moins rapidement.

D'autre part, les milieux patronaux imputent souvent à l'élargissement des formations - notamment en ce qui concerne les B.E.P. et les bacheliers de technicien - un phénomène de dilution des connaissances et de baisse du niveau dans la maîtrise de certaines acquisitions de base, telles que l'écriture ou le calcul. En ce qui concerne les formations de l'enseignement supérieur technologique court, D.U.T. et B.T.S., il est fréquemment reproché au système de formation initiale de ne pas mettre un accent suffisant sur la culture générale.

Les syndicalistes et les membres de l'administration apparaissent plus sensibles aux problèmes de fonctionnement interne au sein de l'appareil de formation initiale. Si les premiers insistent plus sur la critique

d'un appareil de formation trop inégalitaire et trop organisé sur l'échec, les seconds privilégièrent plus les contraintes tenant à la demande des familles, notamment eu égard à l'orientation des élèves. En outre, ces derniers reprochent à l'Education Nationale de trop fonctionner à partir d'une logique interne, selon laquelle une formation vise essentiellement à préparer au stade de formation ultérieur, s'inscrivant dans ce que l'on a pu appeler par ailleurs le "syndrome du diplôme".¹

Face à cette vision de l'Education Nationale devant développer des formations de base polytechniques, de par les difficultés des prévisions et de l'adaptation des formations aux mutations technologiques, la formation permanente apparaît comme l'outil de modelage de la main d'œuvre aux spécialisations requises.

. Les objectifs de la Formation Continue

Néanmoins, les fonctions de la formation continue sont perçues différemment selon les interlocuteurs. Si l'objectif était de repérer dans quelle mesure la formation continue était actuellement un outil efficace d'adaptation à l'évolution technologique, les interlocuteurs se sont rarement limités à cette dimension, marquant ainsi l'enjeu que ce type de formation peut représenter au sein des relations à l'intérieur de l'entreprise. Ce qui apparaît primordial en tous cas, est qu'aucun des interviewés n'a contesté le principe de la formation continue, celle-ci apparaissant dorénavant entrée dans les moeurs.

En ce qui concerne tout d'abord la fonction de la formation continue d'adaptation technologique, les opinions prolongent celles concernant l'inertie de l'appareil de formation initiale, certains, y compris parmi

1. La notion de "syndrome du diplôme", notamment développée par le Bureau International du Travail à propos de l'analyse des systèmes éducatifs des pays en voie de développement, recouvre l'ensemble des dysfonctionnements de ces systèmes : expansion excessive de l'enseignement supérieur par rapport à l'enseignement de base, inégalités sociales de fréquentation du système, coupure par rapport au système productif, chômage des diplômés...

les syndicalistes, évoquant même "l'échec de la formation initiale". Certains représentants du patronat, reprenant les opinions concernant le faible niveau de connaissances de base normalement acquises en formation initiale, admettent que la formation continue cherche à relever ce niveau, mais tiennent néanmoins à ce qu'elle se polarise surtout sur l'adaptation technologique.

En outre, certaines qualifications sont aujourd'hui peu développées au sein de l'enseignement initial et la formation continue apparaît comme le moyen de les faire acquérir aux travailleurs en activité. Par exemple, les ouvriers du bâtiment ont à utiliser dorénavant fréquemment des matériels fonctionnant à l'électricité alors que leur formation ne comportait pas d'enseignement ayant trait à ce domaine ; il s'agit donc de leur fournir un complément de formation, tant pour des raisons techniques que de sécurité. De même, les besoins en informatique semblent très importants, non seulement pour des raisons liées à la production mais aussi pour des motifs de culture générale.

Par ailleurs, si certains représentants du patronat ne semblent pas désirer développer les actions de formation continue, préférant s'en tenir dans les limites du 1 %, d'autres présentent une attitude beaucoup plus volontariste. En effet, d'aucuns avancent l'idée que la crise économique rend encore plus nécessaire la formation continue, allant même jusqu'à proposer d'atteindre 5 % de la masse salariale consacrés à cette fin. Cette attitude semble rattachée à un facteur sectoriel - cas du B.T.P. par exemple - ou à une ouverture sur la concurrence internationale.

Cependant, les contenus des actions de formation continue ne sont quand même pas perçus comme devant être uniquement d'ordre technologique.

Ainsi, les représentants du patronat insistent sur la nécessité de développer au niveau de l'encadrement un comportement de responsabilisation et des aptitudes à la gestion des hommes.

Mais apparaît ici la coupure fréquemment évoquée entre l'encadrement et les ouvriers.

Ainsi, certains représentants du patronat prennent comme une donnée les possibilités de formation peu développées des ouvriers, notamment en ce qui concerne les O.S., pour leur réservier des formations essentiellement orientées vers les réponses à des besoins personnels, illustrant ainsi la dimension "divertissement", "achat de la paix sociale au sein de l'entreprise" qu'évoquent certains membres de l'administration. Peut-être faut-il voir dans cette dimension l'explication du faible volontariat des ouvriers que semblent regretter d'autres interviewés aussi proches du patronat.

Si les syndicalistes revendentiquent avec force la reconnaissance des actions de formation continue dans la carrière des individus, leurs positions sont parfois partagées par les représentants du patronat les plus sensibles à la dimension "formation". Et les deux parties semblent voir la difficulté de cette reconnaissance dans le fait que les employeurs fondent leur politique de salaire plus par rapport à la définition d'un poste que par rapport à la qualification de celui qui l'occupe, retrouvant par là le débat sur la nature de la qualification.

Les objectifs de la formation continue précisés, il convient, alors, d'évoquer la réalité actuelle de celle-ci.

I.2. La réalité de la formation continue

Lorsque l'on quitte le domaine des opinions sur les objectifs de la formation continue pour aborder celles quant à sa réalité actuelle, la majorité des interviewés s'accorde pour souligner la complexité de la situation.

Ainsi, un des représentants de l'administration considère qu'elle est un "fourre-tout", beaucoup d'éléments disparates existant en son sein.

Il s'agit "pour les jeunes, d'un substitut à la formation initiale ratée, pour les entreprises, d'une adaptation à un poste de travail, pour les salariés, d'une seconde chance".

. *La formation continue des jeunes*¹

Si l'on s'attache à la formation destinée aux jeunes, il est communément fait référence aux pactes nationaux pour l'emploi et au plan avenir-jeunes, financés par un prélèvement de 0,2 % sur le 1,1 % à la formation continue.

Rappelons, toutefois, que certaines "actions spécifiques" (préformation migrants...) ou formations en vue d'un emploi (stages de préformation) financées par l'enveloppe régionale, se rapprochent fortement, dans les faits, des actions des divers pactes.

Les avis des membres du Comité ne s'expriment pas sur les résultats (en terme d'insertion professionnelle) de ces différentes actions. Les opinions s'attachent, essentiellement, à percevoir dans quelles mesures les pactes ont modifié la politique de formation continue des entreprises.

Du point de vue de nombreuses personnalités, les actions en faveur des jeunes sont un facteur non négligeable de sensibilisation des chefs d'entreprises, en particulier des P.M.E. aux divers aspects de la formation continue.

Si ces actions sont quelquefois mal perçues, elles permettent, néanmoins, une prise de conscience. En effet, les entreprises ont tendance à plus associer la notion de formation à l'acte d'embaucher.

Les sentiments d'un responsable d'A.S.F.O., à cet égard, sont explicites : "Lorsqu'un individu convient, une formation professionnelle continue suit le stage pratique."

Les actions en direction des jeunes ne constituent qu'un des volets de la formation continue. Les formations financées dans le cadre de ce qui

1. Cf. tableau 21.

est communément appelé le "1 % aux entreprises" en constituent un second aspect.

. *La formation continue dans le cadre du 1 %.*

Jusqu'à présent, l'utilisation des financements dégagés demeure du ressort du seul chef d'entreprise. Le maintien de cette situation est fortement réclamé par les représentants des employeurs.

Cette attitude est fortement contestée par une organisation représentative des salariés. Celle-ci suggère que le "1 %" deviennent une taxe automatiquement versée au Trésor Public et qu'elle soit reversée, par la suite, aux entreprises au prorata de leur participation effective à la formation.

L'existence de ces deux positions n'empêche point, toutefois, la suggestion d'aménagements.

Dans le cadre de dispositions pratiques qui restent à définir, un des représentants des employeurs propose qu'une partie du "1 %" soit "concernée" par la politique régionale.

En contrepartie de cette prise en compte de la politique régionale, (il peut s'agir, par exemple, de privilégier les départs en formation de salariés dans le cadre de cette politique ou de favoriser des versements au sein d'un fonds régional spécial...), une compensation sous forme d'allègement d'autres charges qui incombent aux entreprises est demandée.

Ces propos concernant le pouvoir d'utilisation du "1 %" ne constituent qu'un des avis recueillis sur les formations propres aux entreprises. Un autre aspect est lié au problème des versements effectués au Trésor Public. En effet, une préoccupation commune apparaît lorsque l'on aborde le problème des versements, effectués au Trésor Public, par des entreprises qui ne réalisent aucune dépense de formation ou des dépenses inférieures au montant légal.

Ainsi, plusieurs membres du Comité s'interrogent sur les possibilités de réduire ces versements qui représentent en 1976, 5,9 % du total des fonds dépensés par les entreprises en application de la Loi de 1971 (7,7 % en 1975)¹.

La réponse à cette question s'articule autour de deux idées force. L'une s'attache à instaurer "une obligation de formation". L'autre consiste à recueillir ces versements au sein d'un fonds régional dont l'une des tâches pourrait être de sensibiliser et d'informer les chefs d'entreprises des divers aspects de la formation continue.

Ainsi que nous l'avons vu précédemment, les avis des membres du Comité ne s'arrêtent pas aux actions en direction des jeunes ni au 1 %. Ils concernent aussi ce qui est résumé par "la seconde chance offerte aux salariés".

Derrière cette dernière fonction, dont la formulation peut paraître trop globalisante, nous regroupons la majeure partie des stages du programme formation continue "adultes" financés sur l'enveloppe régionale. Et c'est surtout à travers le partage de cette enveloppe que se pose le problème de ce type de formation.

*. La formation continue "seconde chance offerte aux salariés" :
les problèmes du fonctionnement du Comité régional.*

Rappelons que l'affectation de ces crédits de fonctionnement ou d'investissement fait l'objet d'une consultation du Comité Régional à la Formation Professionnelle, à la Promotion Sociale et à l'Emploi (C.R.F.P.P.S.E.).

Le fonctionnement de ce Comité et par là même la politique d'attribution

1. Guy SCHMITT, 1976, Cinquième année d'obligation de financement de la formation permanente. Bilan de l'emploi 1977. Observatoire Economique de la Bourgogne, p. 50.

des crédits publics occasionnent de nombreuses critiques.

Plusieurs membres évoquent le règne de "l'hypocrisie", du "saupoudrage", de "l'incohérence".

Cette remise en question concerne des problèmes qui sont rattachés à l'organisation du Comité ou liés à l'objet des débats.

Si l'on évoque les premiers d'entre eux, il semble que le nombre trop important de participants constitue un élément préjudiciable à l'instauration d'un dialogue constructif.

De même, il est souvent abordé le problème de la composition du Comité.

Certains représentants des salariés s'interrogent d'une part sur le rôle que jouent les membres de l'administration (dans quelle mesure la logique qui sous-tend leurs interventions ne perturbe-t-elle pas le déroulement des débats entre partenaires sociaux ?) et d'autre part, sur la représentativité de certains membres des organisations des employeurs (les représentants des salariés et de l'administration estiment que de nombreux représentants des employeurs sont en fait des responsables d'organismes de formation).

A travers cette évocation de la composition du Comité se pose en fait 1 problème de la méthode de travail. Plusieurs personnalités interviewées estiment, en effet, qu'actuellement, l'offre de formation détermine la demande alors que l'inverse est souhaitable et constitue la condition première pour la définition d'une politique régionale.

Ce poids de l'offre de formation, qui est illustré par la présence de représentants d'organismes de formation, fortement soucieux de la pérennité financière de leurs institutions, provoque ainsi de nombreuses critiques concernant l'organisation du Comité.

Les membres de l'administration et d'organisations syndicales de travailleurs s'interrogent en effet sur la prise en charge, par la Mission Régionale, d'actions qui ne relèvent pas directement de la formation professionnelle.

Certains stages sont plus du domaine d'un financement direct de l'enseignement initial, de l'action sociale ou du Ministère de l'agriculture...

La fonction de l'enseignement initial, les objectifs de la formation continue, ainsi que la réalité présente de cette dernière ont été successivement évoqués.

La seconde partie s'attachera à préciser les domaines possibles d'une politique régionale de la formation professionnelle continue.

CHAPITRE II : LES DOMAINES D'UNE POLITIQUE REGIONALE

Les domaines d'une politique régionale sont regroupés ici en six thèmes principaux.

La méthode de présentation retenue est quelque peu différente de celle de la partie précédente. Jusqu'à présent, notre souci était de mettre en évidence les points de consensus entre membres du Comité ou au contraire d'insister sur les propos divergents.

Dans cette seconde partie, notre objectif consistera plutôt à opérer un classement d'idées émises au cours de différentes interviews.

Seront ainsi abordés successivement les problèmes liés à la connaissance des besoins, à l'information, à la mobilité des salariés et à la spécialisation des organismes, à la nature et au contenu des formations, à l'évaluation. Un essai de synthèse de ces divers points sera tenté dans un dernier paragraphe consacré à une contribution à l'organisation régionale de la formation continue.

II.1. La connaissance des besoins

Nous nous attacherons dans un premier temps à définir les différents lieux possibles de connaissance des besoins de formation. Puis, dans un second temps, nous chercherons à préciser les domaines d'intervention d'une politique régionale dans le cadre de cette connaissance des besoins.

. Les différents lieux de connaissance des besoins

Nous pouvons exposer ces divers lieux sous la forme d'un tableau. Cette présentation schématique n'a pas la prétention de fournir une observation exhaustive des types de besoins. Tout au plus cherche-t-elle à faciliter la saisie de la globalité des différents aspects de ce problème.

DOMAINE DE :		TYPE DE BESOINS	EXPRESSION ACTUELLE DE CES BESOINS A TRAVERS :
L'entreprise		propres à l'entreprise	Le plan de formation (lorsqu'il existe)
		Communs à une même branche d'activité.	Les créations de FAF monoprofessionnels
		Communs à différentes branches d'activité.	A S F O et F A F interprofessionnels
L'individu	Citoyen	Liés à la vie culturelle et sociale	Certains aspects des actions de Promotion Sociale du secteur tertiaire telles qu'elles sont perçues par certaines auditrices.
	Demandeur d'emploi	Liés à la formulation ou la recherche d'un projet de formation professionnelle	Les Pactes, le Plan - Avenir-Jeunes, la Promotion Sociale, les stages de préformation, l'A.F.P.A....
	Salarié	Qui correspondent aux besoins de l'entreprise Liés à un projet de formation professionnelle nouveau, qui : <ul style="list-style-type: none"> - est satisfait par l'entreprise ; - n'est pas satisfait par l'entreprise. 	Plan de formation Plan de formation et P.S. parfois ; Promotion Sociale, Congé-Formation.
Comité Local pour l'emploi		S'inscrivant dans le plan de développement économique d'un bassin d'emploi.	Demandes peu développées actuellement.

TYPES DE BESOINS SELON L'ACTEUR CONCERNE ET LEUR EXPRESSION

ACTUELLE

Ce tableau se lit de la manière suivante : pour ce qui est du domaine de l'individu salarié, il existe un type de besoin de l'individu qui correspond aux besoins de l'entreprise et dont l'expression actuelle apparaît à travers le plan de formation.

La lecture de ce tableau révèle, ainsi, la complexité des interrelations entre éléments constitutifs d'une demande de formation.

Ce schéma suggère, par ailleurs, quelques observations.

Il apparaît qu'une formation peut cacher des motivations fort différentes les unes des autres. La Promotion Sociale tend à répondre aussi bien aux désirs exprimés par un salarié qui ne trouve pas satisfaction au sein du plan de formation de son entreprise, qu'aux besoins culturels d'un individu ou aux volontés de formation de la part d'un demandeur d'emploi.

Par ailleurs, le Comité Local pour l'emploi peut être un lieu de rencontre entre besoins qui émanent soit de branches d'activité, soit d'entreprises, soit du Comité lui-même.

Ainsi, derrière la notion de besoins se dissimulent des situations souvent complexes voire même confuses. L'évocation de la seule notion de besoins de formation nous semble dans ce cas insuffisante. C'est pourquoi il a paru opportun, animé d'un souci de clarification, d'essayer de préciser systématiquement à quel niveau ou lieu d'expression il est fait référence lorsque l'on évoque cette notion de besoins.

Cette présentation du cadre de la connaissance des besoins réalisée, il convient d'aborder le thème des domaines d'intervention d'une politique régionale en matière de formation professionnelle.

. Les domaines d'intervention

Dans le cadre d'une politique régionale, les domaines d'intervention peuvent être de trois ordres. Le premier rôle est un rôle de coordination des demandes de formation, le second est un rôle de novation, et le troisième concerne l'analyse des demandes.

. La fonction de coordination :

La fonction de coordination est reconnue par l'ensemble des interlocuteurs lors des interviews. Elle s'exerce à différents niveaux.

Ainsi, de multiples demandes de formation vont probablement émaner des Comités locaux pour l'emploi. Une harmonisation des demandes est souhaitable afin d'éviter une dispersion des moyens mis en place. (Cet aspect du problème sera de même évoqué à propos de la discussion liée à la mobilité des salariés et à la spécialisation des organismes).

Cette harmonisation est à effectuer, d'ailleurs, soit au vu des politiques de planifications nationales ou régionales soit pour prendre en compte certaines priorités définies par la politique régionale de formation professionnelle.

A cet égard, il est intéressant de signaler l'absence de l'échelon départemental dans les schémas organisationnels proposés par nombre de personnes. Les niveaux d'intervention géographique fondamentaux sont le Comité local pour l'Emploi et la Région.

Outre cette coordination des besoins, exercée principalement à l'échelon des Comités locaux pour l'Emploi, une politique régionale peut recouvrir une fonction de novation.

. La fonction de novation :

Il nous semble, en effet, que la priorité donnée actuellement à l'emploi ne doit pas occulter l'expression de besoins ne relevant pas directement de cette préoccupation. Ainsi, la Région peut avoir un rôle pilote dans l'expérimentation d'actions d'analyse de besoins au niveau de quartiers urbains, de zones rurales...

Ces actions, qui s'articulent autour "d'une information, sensibilisation, évaluation" constituent les instruments actifs d'une revitalisation du tissu social de certaines zones. Et l'expression d'une demande individuelle à l'échelon d'un quartier n'est pas automatiquement antinomique d'un désir de formation professionnelle.

Ces actions pilotes d'analyse des besoins n'ont de sens, d'ailleurs, que si un relais financier et une extension de leur programmation sont envisagés par les collectivités locales.

A ce rôle de coordination et de novation, se joint une fonction d'analyse.

. La fonction d'analyse :

Dans un premier temps, nous évoquerons le domaine de l'analyse, les instruments d'étude étant présentés dans un second temps.

+ Le domaine de l'analyse

Cette fonction d'analyse des besoins concerne directement les entreprises. Il convient, en effet, de s'interroger sur la réalité d'une politique régionale de formation professionnelle qui ne prend pas en compte l'existence des besoins des entreprises et par là même des instruments mis en oeuvre par ces dernières pour les satisfaire.

Certaines situations permettent d'illustrer la nature de cette problématique. Dans le cadre du Plan Avenir Jeunes, un stage de perfectionnement "commandes numériques" est mis en place par un organisme de formation au printemps 1982.

Il est notable de constater que les embauches effectuées par les entreprises n'ont pas amené les stagiaires à occuper un poste de travail en rapport avec ce complément de formation, car précisément, les entreprises avaient assuré, de leur propre initiative, une formation "commandes numériques" à certains de leurs salariés.

Il est possible que cette absence d'utilisation des qualifications nouvelles puisse s'expliquer, ainsi qu'il est fait allusion au début de ce chapitre, par la lenteur de la pénétration de ce type de matériel au sein des entreprises. Il reste, néanmoins, à s'interroger sur certaines composantes de cette situation.

D'une part, lors du choix d'assurer une telle formation, l'effet possible à moyen terme, à savoir l'accroissement d'un potentiel de qualification disponible pour les entreprises, a-t-il été explicitement défini et pris en compte ? Sera-t-il reconnu, évalué ?

D'autre part, n'est-il pas souhaitable de connaître les besoins futurs de formation des entreprises et nécessaire de considérer la part de cette formation qui est prise en charge par ces dernières ?

Il apparaît, ainsi, qu'une politique régionale doit s'accompagner d'une connaissance des besoins futurs des entreprises. Toutefois, si cette observation s'avère nécessaire, les instruments d'étude disponibles se révèlent être en nombre limité.

+ Les instruments d'étude

A l'échelon de l'entreprise, deux outils d'analyse existent, à savoir le plan de formation et l'analyse de besoins réalisée par les organismes de formation.

Dans la mesure où il existe, (ce qui est peu le cas dans les P.M.E.) le plan de formation est avant tout opérationnel pour l'entreprise concernée et les indications contenues en son sein sont difficilement utilisables pour une globalisation des données. De plus, une étude des plans de formation spécifiques à chaque entreprise risque de ne pas être exhaustive au vu de la discréétion recherchée par quelques unes d'entre elles.

La connaissance des besoins des entreprises réalisée par les organismes de formation, se révèle plus riche, plus complète.

En prospectant le marché de la formation continue, certains instituts effectuent un travail "d'analyse des besoins" et cernent, ainsi, la nature et l'étendue des demandes des entreprises de leur secteur.

Toutefois, une mise en commun de ces connaissances ne semble ni souhaitable, ni envisageable. En effet, cette concertation risquerait de renforcer le poids de l'offre de formation et de rencontrer par là-même, une forte critique. Qui plus est, la situation de concurrence entre organismes de formation annihile, de fait, toute volonté de collaboration.

Ainsi, la connaissance des besoins à l'échelon de l'entreprise s'avère délicate dans l'immédiat. Il demeure, toutefois, un niveau d'analyse plus propice à la mise en oeuvre d'une politique régionale : la branche d'activité.

En effet, une concertation par branche, entre partenaires sociaux, paraît souhaitable à l'échelon d'une région.

Rapidement, représentants des salariés et des employeurs peuvent chercher à évaluer les besoins futurs des entreprises d'une même branche, réaliser certaines projections tout en inscrivant cette analyse régionale dans le cadre de l'évolution nationale de la branche.

Il est, en l'occurrence, souhaitable de s'appuyer sur le travail réalisé et l'expérience accumulée par certains F.A.F. mono-professionnels à l'image du G.F.C.-B.T.P.

Il convient, de même, de tenir compte des limites de ce type de démarche et d'harmoniser les besoins d'une branche avec ceux émis au niveau d'un bassin local pour l'emploi etc... (cf. la fonction de coordination).

La mise en place de cette méthode d'analyse des besoins et donc de prévision est, ainsi, fortement réclamée par un représentant d'un syndicat ouvrier. Pour celui-ci, par exemple, la connaissance de la pyramide des âges par branche d'activité est un instrument de travail nécessaire à l'analyse de l'évolution future de certaines besoins de formation et de recrutement.

La connaissance des besoins constitue donc le premier volet d'une politique régionale de formation professionnelle.

La saisie des demandes de formation doit s'accompagner d'un souci de clarification et chercher à répondre à des questions aussi simples que : "De quoi parle-t-on ? A quel type de besoins faisons-nous référence ?"

En outre, et ainsi que nous l'avons précisé, la politique régionale doit être de coordonner, d'innover et d'analyser.

Un second domaine d'intervention est constitué par l'information sur les droits des salariés et les formations disponibles.

II.2. L'information sur les droits des salariés et les formations disponibles

La mise en place d'une politique d'information, concernant les différents pans de la formation professionnelle doit s'appuyer sur le recensement préalable des divers types d'informations à diffuser et sur la mise en place de moyens spécifiques.

. *L'information à diffuser*

L'information dont la divulgation paraît utile est de trois types.

Tout d'abord, elle concerne la connaissance de l'ensemble des formations proposées par les organismes de formation régionaux. Ensuite, elle a trait aux droits des salariés en matière de formation professionnelle. Enfin, il s'agit de sensibiliser employeurs et salariés sur des thèmes spécifiques mais complémentaires. Ainsi, une politique d'incitation au recours à la formation continue peut être développée en direction des chefs d'entreprises. (Cf. Les problèmes de versements au Trésor Public⁸).

De même, comme le suggère un représentant d'un syndicat ouvrier, une sensibilisation des salariés aux évolutions technologiques de leur profession peut être mise en oeuvre et constituer un facteur important de diminution de l'inertie de ceux-ci par rapport à la formation.

. *Les moyens*

Les moyens pour la mise en oeuvre de cette politique d'information sont essentiellement de deux types.

Il convient, en premier lieu, d'envisager l'extension d'un instrument de développement de l'information tel que le salarié "formateur-incitateur". Utilisée par le G.F.C.-B.T.P., cette méthode consiste à former plus spécialement un salarié dont la tâche est de sensibiliser au sein de son entreprise les autres employés.

Ce type d'intervention devrait, d'ailleurs, trouver un prolongement possible par l'établissement d'une allocation en crédits d'heures pour les membres de la commission formation du comité d'entreprise.

En second lieu, il revient à l'échelon régional un rôle de coordination pour cette tâche informative. Une structure dont le rôle serait de collecter l'information (par exemple, les formations proposées par les instituts) peut être créée. Une fonction complémentaire à celle-ci serait de rediffuser l'information disponible.

A ce stade de propositions, il est à signaler une divergence. Une partie des interviewés demande qu'aucun nouvel organisme de diffusion ne soit créé et que ceux existant déjà (A.N.P.E., C.I.O., O.N.I.S.E.P. ...) soient utilisés plus efficacement.

D'autres préconisent de fonder "une maison de l'information décentralisée" pour divulguer les droits des salariés et les formations proposées... Cette maison, de l'avis des inspirateurs, ne nécessiterait pas automatiquement l'existence d'une structure physique spécifique ni une centralisation de celle-ci à Dijon. Elle devrait chercher à développer des formes originales et attractives de diffusion à l'image d'un système de cassettes de magnétophone contenant par thèmes, des informations.

En définitive, ces deux positions ne sont pas nécessairement antinomiques. Les structures existantes peuvent constituer le circuit habituel de diffusion d'informations. A charge pour les intéressés de consulter les organismes de formation ou organisations représentatives des partenaires sociaux pour obtenir plus de précisions. Quant à la Maison de l'information, elle peut avoir une fonction d'expérimentation de nouvelles méthodes de diffusion et de soutien ponctuel aux structures qui existent actuellement.

Ces tâches informatives forment le second volet des divers domaines constitutifs d'une politique régionale. Un autre aspect concerne le thème de la spécialisation des organismes et la mobilité des salariés.

II.3. Spécialisation des organismes et mobilité des salariés

Ce paragraphe aborde deux thèmes aux connotations, a priori, divergentes.

D'une part, il s'agit d'une préoccupation souvent qualifiée d'"énorme" par nos interlocuteurs, en l'occurrence celle de la mobilité des salariés. D'autre part, il est question d'une idée, plusieurs fois avancée, celle du développement d'une certaine spécialisation des organismes de formation.

Mais dans le cadre de l'élaboration d'une politique régionale de formation continue, il nous paraît souhaitable de lier ces deux problématiques. En effet, la spécialisation des organismes de formation constitue une idée séduisante car elle ouvre le champ à une possible rationalisation des affectations de crédits. Toutefois, cette suggestion peut conduire à une impasse dans la mesure où il n'est pas pris en compte un facteur possible de sous-utilisation des structures, à savoir la faible mobilité des salariés.

Nous présenterons, tout d'abord, les observations relatives au développement d'une spécialisation des organismes, puis celles liées au problème de la mobilité des salariés.

. *La spécialisation des organismes*

Telle qu'elle est évoquée par nos interlocuteurs, la spécialisation des organismes n'est envisagée que partiellement. A l'échelon d'un département, de la région ou de plusieurs missions locales pour l'emploi, un organisme de formation recevrait en crédits d'investissement et de fonctionnement, des fonds lui permettant de développer plus particulièrement un de ses secteurs.

Il est possible, par exemple, d'imaginer qu'un Centre, à l'échelon d'un département, ait pour fonction plus spécifique d'accueillir des stagiaires en formation de conduite d'engins de chantier ou d'informatique industrielle. Cette spécialisation pourrait aller jusqu'à un aménagement des conditions d'accueil et en particulier faciliter la création de "mini-internats". Ces instituts auraient pour rôle de faciliter les regroupements de stagiaires qui suivent une formation dans le cadre d'un contrat emploi-formation ou d'un plan de formation d'une entreprise.

En effet, en ce qui concerne les contrats emploi-formation, plusieurs interviewés soulignent la spécificité de certaines formations demandées par les entreprises. Il s'avère difficile, quelquefois, à l'échelon d'un bassin d'emploi ou d'un département, de rassembler un nombre suffisant de stagiaires pour organiser une formation. Par ailleurs, et d'après certains de nos interlocuteurs, les demandes des entreprises présentent les mêmes caractéristiques. Elles sont "de plus en plus ponctuelles, très individuelles et hétérogènes". Il s'ensuit une inadéquation limitée, mais croissante entre certaines capacités offertes à l'échelon de l'aire géographique habituelle d'intervention des organismes, et les demandes aux caractères plus spécifiques.

A la suite de cet exposé, il convient toutefois de nuancer nos propos.

. *La mobilité*

Le fait que les salariés quittent "difficilement" leurs entreprises pour se rendre à un stage de formation est un élément d'explication maintes fois avancé à propos des difficultés de l'application de la Loi de 1971.

De l'avis des interviewés, les raisons qui conduisent à cette situation sont de deux ordres.

Le premier est celui de la distance, jugée parfois trop importante, entre l'entreprise et le centre de formation. Plusieurs de nos interlocuteurs soulignent, ainsi, l'obligation pour les stagiaires de parcourir un long trajet pour se rendre aux stages de l'A.F.P.A. (Pau, pour certains d'entre eux) ou pour appliquer la règle de la réciprocité ou de la mutualisation à l'échelon d'un département (cas d'une A.S.F.O.).

D'autres insistent plutôt sur l'absence de moyens de transport collectif au sein de plusieurs agglomérations, ou dans les zones rurales. Cette carence rend ainsi quasiment impossible les déplacements pour assister aux cours de Promotion Sociale en soirée, pour certaines auditrices.

La seconde explication à cette faible mobilité des salariés est essentiellement de nature idéologique. Pour les uns, "rien n'est fait pour améliorer l'état d'esprit actuel". Pour d'autres, les chefs d'entreprise sont réticents à voir partir leurs salariés.

Ainsi, la faible mobilité des salariés est soit liée à un problème de distance, soit dépendante d'une "question de mentalité".

Néanmoins, outre le fait qu'elle constitue un des principaux obstacles au développement de la formation continue, elle interfère, aussi, directement avec plusieurs éléments constitutifs d'une politique de spécialisation des organismes de formation.

II.4. La nature et le contenu des formations

L'objet de ce paragraphe n'est pas d'exposer toutes les dimensions et la nature des enjeux représentés par le contenu des formations.

Les débats qui concourent à sa définition ou à son élaboration cristallisent souvent des oppositions entre salariés et employeurs, entre groupements professionnels et pouvoirs publics...

Ces divers aspects sont évoqués au début de ce chapitre et nous renvoyons le lecteur soucieux d'approfondir cette question à d'autres travaux¹.

Par ailleurs, ne sont pas évoquées ici les discussions dont la nature est directement liée à la connaissance des besoins de formation.

Il semble logique, en effet, de rapporter la diversité des contenus de formation et des enjeux qu'ils représentent, à la diversité des besoins et des enjeux que ceux-ci sous-tendent.

Mais notre préoccupation consiste, plutôt, à présenter ici certaines options et à préciser la réalité des choix qui doivent être effectués *a priori*.

Il demeure en effet, que si l'ensemble des besoins peut être connu, la satisfaction de ces derniers est limitée et suppose la définition d'options ou de priorités.

Dans le cadre de l'élaboration d'une politique régionale de formation

(1) C. DUBAR. Formation permanente et contradictions sociales, Editions Sociales, Paris, 1980.

professionnelle, il nous semble nécessaire d'apporter les réponses à certaines questions et par là même définir les préalables.

- Est-il, ainsi, entendu que les séparations entre les formations financées dans le cadre du "1 %" et celles financées par les crédits publics doivent demeurer dans l'état actuel des choses ?

En l'occurrence, une politique régionale doit-elle aussi avoir comme champ d'investigation le domaine du "1 %" ?

Concrètement, la Région doit-elle chercher à développer l'étendue du seul "pont" qui existe actuellement entre ces deux secteurs, à savoir les agréments de stage ?

L'option sera-t-elle d'accorder des financements pour des formations complémentaires à celles réalisées dans le cadre du "1 %", ou au contraire pour des stages au contenu indépendant de celui retenu par les plans de formation des entreprises ?

Suivant quels critères les agréments seront-ils attribués ?

—"La Promotion Sociale doit-elle avoir pour principal, sinon pour unique objet la préparation à des diplômes correspondant à une formation professionnelle ?" ¹

Cette interrogation nous renvoie à une question plus large. Est-il souhaitable d'établir une hiérarchie entre les divers publics ou au contraire le choix sera-t-il d'attribuer autant de stages, en termes relatifs, pour les salariés, les demandeurs d'emploi et les demandes individuelles ? (Rappelons que parfois ces trois publics ne font qu'un).

(1) Ministère de l'Education, Dafco-Dijon- Promotion sociale et stages agréés, p. 31., 1981.

- D'autre part, est-il préférable de financer des stages de longue durée au nombre de participants peu élevé, ou au contraire l'objectif est-il de toucher un maximum de personnes par des stages de courte durée ? Quelle part attribuer à chacun d'entre eux tout en sachant qu'une durée est fonction des objectifs de celui-ci et de la pédagogie développée ?

- Peut-il être décidé l'élaboration de nouveaux diplômes d'enseignement professionnel reconnaissant les acquis complémentaires de faire et savoir faire ?

Doit-on rechercher une adaptation de certains diplômes à la région ?

- N'est-il pas nécessaire que les programmes de formation soient d'une certaine durée ? Un programme de trois ans ne constituerait-il pas une échéance possible où les intérêts des organismes sont ménagés et où les redéfinitions ou non reconductions de certains programmes deviennent opportunes ?

Ces interrogations sur la nature et le contenu des formations nous conduisent maintenant à poser le problème de leur évaluation.

II.5. L'évaluation des formations

L'évaluation des formations s'inscrit pleinement dans le cadre d'une politique de formation professionnelle. Il semble, en effet, difficilement concevable de ne pas se doter d'instruments qui permettent de mesurer les effets d'une politique et qui orientent, ainsi, les termes de la suivante ou modifient celle en cours.

Nous présenterons ce thème en deux points. Le premier sera consacré à l'exposé des objectifs d'une évaluation, le second traitera des conditions nécessaires à sa réalisation.

. Objectifs d'une évaluation

Les objectifs essentiels d'une opération d'évaluation sont doubles.

Tout d'abord, elle consiste à opérer une vérification¹ de l'utilisation des crédits affectés aux diverses actions.

Cette opération nécessite plusieurs supports techniques. Il peut, ainsi, être demandé un cahier des charges précis (contenu pédagogique, types de diplômes préparés etc...) à tout organisme qui met en place une action de formation.

Par ailleurs, cette mesure peut être complétée par un autre document, tel qu'un compte rendu final précisant l'utilisation réalisée des crédits et présentant les éléments d'une évaluation qualitative effectuée par l'organisme lui-même.

Cette vérification de l'utilisation des crédits constitue le premier objectif d'une évaluation. Le second s'attache, plus précisément, à la réalisation d'études sur l'impact des formations² par une institution extérieure à l'organisme de formation.

Ces études peuvent être "légères" et s'appuyer sur des interviews de responsables d'organismes, des auditeurs ou stagiaires, l'envoi de questionnaires...

Le contenu de ces études doit être élaboré en collaboration avec les organismes concernés. Une participation active de ces derniers éviterait que l'évaluation soit perçue comme un contrôle strict ou pointilleux.

(1) Rappelons que plusieurs interviewés ont longuement souligné l'absence, jusqu'à présent, de contrôle. Ces insuffisances concernent aussi bien les crédits de l'E.P.R. (aucune vérification de l'utilisation des crédits) que ceux de la Mission régionale où un seul service instructeur (la DAFCO) a les moyens d'effectuer un contrôle. (Cf. Ministère de l'Education.)

(2) A. GIFFARD, J.-J. PAUL. La formation continue des jeunes : contenu et impact. IREDU-GRETA Châlon-sur-Saône, 1981.

Les objectifs d'une opération d'évaluation précisée, il convient d'aborder le second volet de ce thème, à savoir les conditions de réalisation.

. *Conditions de réalisation*

Ces conditions sont celles de la transparence des informations, de l'indépendance de la structure d'étude et de la durée.

La règle de la transparence est à mettre en relation avec l'instauration d'un climat de "confiance" nécessaire à une action d'évaluation.

Cette règle situe les organismes de formation à égalité. En effet, ceux-ci acceptent d'autant plus facilement de fournir des informations qu'il existe un effet de retour pour les donneurs. Un institut "jouera plus facilement le jeu" s'il peut connaître les informations fournies par les autres organismes et qu'il a lui-même auparavant données.

L'indépendance de la structure d'étude ou de la cellule d'évaluation apparaît comme une condition nécessaire à la réalisation de cette évaluation. Il n'est nullement nécessaire de revenir sur les enjeux que représente la formation continue, ni sur la situation de concurrence qui existe entre organismes de formation. L'indépendance constitue un garde-fou aux divers mouvements de pression possibles.

Toutes les questions qui ont été évoquées jusqu'alors posent le problème de l'organisation régionale de la formation continue. Il nous semble donc important de tenter de les synthétiser en une contribution à l'élaboration d'une organisation régionale.

II.6. Contribution à l'élaboration d'une organisation régionale de la Formation Professionnelle Continue

L'objet de ce paragraphe est d'expliciter la définition des rapports qui existent entre les domaines d'intervention d'une politique régionale de formation professionnelle et les structures actuelles de décision ou de débat.

A cette fin, nous nous efforcerons de livrer une présentation synthétique des différentes aires et des différentes hypothèses qui ont pu être mises en valeur précédemment.

Dans un premier temps, nous présenterons un tableau récapitulatif des domaines d'intervention proposés, puis nous exposerons un schéma d'organisation des structures régionales, enfin nous nous interrogerons sur les liens à établir entre les objectifs et les moyens à mettre en oeuvre pour la réalisation de ceux-ci.

• Tableau récapitulatif

Action de	Domaines
Coordination	<ul style="list-style-type: none"> - les besoins exprimés par les Comités Locaux pour l'Emploi (dans le cadre de la planification régionale, nationale...). - le recensement des informations à diffuser (types, contenu, pédagogie utilisée...). - la connaissance des données permettant une vérification des crédits. - la réalisation de choix cohérents entre le public visé, la durée des actions, le contenu des formations, etc..., en fonction d'une cohésion interne et externe de la politique régionale et en tenant compte de ce qui existe déjà
Développement	<ul style="list-style-type: none"> - les actions pilotes d'analyse des besoins à l'échelon d'un quartier, d'une zone rurale... - le système d'un correspondant salarié "formateurs-incitateurs". - les agréments de stages. - les moyens de diffusion des informations sur les droits des salariés, les formations proposées, par les organismes existant actuellement (A.N.P.E., O.N.I.S.E.P...) - les moyens de formation et d'accueil dans le cadre d'une certaine spécialisation des organismes.
Animation	<ul style="list-style-type: none"> - une concertation entre partenaires sociaux par branche d'activité afin de connaître les besoins des entreprises et ce que ces dernières prennent en charge - les débats relatifs à l'actualisation des contenus de diplômes et leur régionalisation - la recherche d'une définition d'une durée minimum des programmes de formation
Création	<ul style="list-style-type: none"> - une maison de l'information pour les usagers de la formation continue - une cellule d'évaluation

. Schéma d'organisation des structures

De l'avis de plusieurs interviewés, l'organisation des structures régionales devrait être la suivante :

Un premier échelon pourrait être constitué par les services administratifs. Leurs tâches seraient d'assurer une gestion technique et leur rôle ne serait que consultatif.

Un second niveau serait formé par le CRFPPSE ou sa délégation permanente (au nombre de participants réduit par rapport à la situation actuelle). Le Comité Régional, dont les tâches sont à préciser, serait, en outre, le lieu d'expressions des besoins. Les partenaires sociaux seraient les seuls présents.

Un troisième degré serait composé par le Conseil Régional. Il serait le lieu de décision politique des grandes orientations.

A ce niveau des propositions, il apparaît que les pouvoirs de décisions actuels des services administratifs disparaissent et que ces derniers se mettent au service d'autres échelons structurels.

De même, comme nous l'avons déjà signalé à propos des lieux de collecte des besoins, il semble que l'échelon départemental ne soit pas considéré comme pertinent par nos différents interlocuteurs. Ainsi, sont plutôt retenus les niveaux local - à travers les Comités Locaux - et régional - Comité Régional - sur un plan géographique, et le niveau de la branche sur un plan institutionnel.

Par ailleurs, il revient au Comité Régional une certaine liberté d'organiser les débats, et de prendre des décisions.

Ainsi, il est possible de supposer que le Conseil Régional fixe en matière de formation professionnelle une priorité à la "Filière bois".

Il reviendrait au Comité Régional à définir, en termes de formation, les divers objectifs et à préciser les moyens nécessaires à la réalisation de ceux-ci.

Si plusieurs schémas de formation apparaissent, dans ce cadre de la filière bois, le Comité Régional doit avoir les moyens d'effectuer des choix si le Conseil Régional lui en a laissé la possibilité, ou de revenir devant ce Conseil Régional afin de présenter les différentes options et laisser à ce dernier la tâche de réaliser un choix.

Il importe, ainsi, que le Comité Régional ait les moyens d'assurer sa tâche (groupes de travail, possibilité de vote en son sein, indemnisation des participants, animation des débats par les partenaires sociaux présents...).

A la suite de la présentation de ces domaines d'intervention et des structures régionales, il demeure à s'interroger sur les relations existant entre ces deux éléments d'une politique régionale.

. Les interrelations entre les domaines d'intervention et les structures

Il convient, en effet, de mettre en parallèle les domaines d'activité proposés au sein du tableau récapitulatif et les divers niveaux d'organisation des structures régionales.

Ainsi, les actions que peuvent susciter une politique régionale sont de coordonner, de développer, d'animer et de créer. Par ailleurs, les structures actuelles sont constituées des services administratifs, du Comité Régional et du Conseil Régional.

Il s'avère, alors, nécessaire de rechercher le niveau structurel le plus à même d'assurer une de ces actions.

Plusieurs hypothèses sont envisageables. Par exemple, la responsabilité

et le suivi d'une action peuvent être confiés à un échelon structurel, quitte à ce qu'une partie du travail soit exécutée par un autre niveau, sous les directives du premier.

Dans le cadre d'une politique régionale, une des propositions consiste à assurer une action de coordination pour le recensement des informations à diffuser.

Après accord du Conseil Régional, le Comité Régional peut déterminer les types d'information à recenser et demander aux services administratifs d'effectuer les tâches de recensement.

D'autre part, il est suggéré de créer une cellule d'évaluation. Le Comité Régional peut établir les domaines et les objectifs de cette évaluation. Pour la réalisation de celle-ci, il est possible de s'appuyer pour une part sur les services administratifs existants pour la restitution de certaines informations en leur possession, et par ailleurs, confier à un organisme indépendant l'analyse des données ou créer une nouvelle structure dont le financement serait assuré par la Région.

Il convient, ainsi, d'assurer une articulation institutionnelle entre les domaines d'actions proposées et les échelons structurels actuels.

Au demeurant, il restera à adapter les domaines d'actions proposées aux structures nouvelles, éventuellement créées ou à créer, lors du transfert de compétences à la Région, dans le domaine de la formation professionnelle continue.

En conclusion à cette présentation des domaines possibles d'une politique régionale de formation professionnelle, il convient de rapporter une préoccupation que nous avons rencontrée chez l'ensemble de nos interlocuteurs, celle de la cohérence.

Ce souci de cohérence suppose que la politique définie en matière de formation continue connaisse une logique interne et une logique externe.

La logique interne s'applique aux choix à réaliser pour ce qui concerne les structures à mettre en place, les formations à privilégier... Mais plus encore, elle doit d'articuler avec la logique externe.

Cette logique externe se définit autour de trois éléments,

D'une part, elle suppose une harmonisation des efforts réalisés pour la formation avec ceux fournis dans d'autres domaines comme la relance industrielle etc... Par ce biais, la politique de formation s'inscrit dans les plans régionaux et nationaux.

Par ailleurs, elle réclame une prise en compte des formations assurées dans le secteur public et par les groupes industriels et financiers récemment nationalisés.

Enfin, elle doit s'interroger sur le déséquilibre qui existe entre les divers départements composant la Bourgogne, déséquilibre tant en ce qui concerne l'appareil de formation que la proportion de salariés concernés. Comment atténuer le "parisianisme" régional qui existe eu égard au rôle attractif exercé par la région dijonnaise ?

CONCLUSION GÉNÉRALE

La réalisation de cette analyse du système de formation professionnelle continue en Bourgogne ne nous renvoie qu'une image partielle de l'univers de la formation permanente.

En effet, notre analyse ne s'inscrivait pas dans le cadre d'une étude centrée sur la formation au moment de sa réalisation ou sur son impact.

Au contraire, elle était animée du souci de cerner l'ensemble du cadre institutionnel complexe qui accompagne toute réalisation de formation.

A cet effet, il nous a semblé nécessaire, dans une première partie, de parfaire notre connaissance des structures régionales de formation et de présenter une vision générale d'une des composantes du marché de la formation professionnelle continue.

Ce marché apparaît, d'ailleurs, cloisonné avec une relative absence de concurrence et une forte présence de la sous-traitance.

Une première approche s'est donc attachée à dresser un inventaire de l'appareil privé et public de formation continue qui employait en permanence environ 200 personnes en 1980, à analyser les répartitions géographiques des volumes financiers, des heures-stagiaires réalisées par chaque type d'organismes, à observer et à mesurer le rôle joué par les crédits publics.

Toutefois, afin d'affiner notre perception de la réalité régionale, il nous a paru enrichissant, dans une seconde partie, d'analyser les relations financières entre les entreprises et l'appareil de formation continue.

A partir des déclarations "2483", en fonction de la taille et du type d'activité des entreprises, nous avons retracé le cheminement des flux financiers depuis leurs origines jusqu'à leurs destinataires.

Cette observation de chacun des circuits de distribution du "1,1 %", nous a permis de préciser le poids respectif des relais institutionnels du type ASFO ou FAF et de mettre en valeur le rôle potentiel que pourrait jouer, lors de l'élaboration d'une politique régionale, ces interlocuteurs des pouvoirs publics.

Par ailleurs, cette deuxième partie nous a obligés à relativiser la notion même de régionalisation puisque nous avons constaté que plus de la moitié des fonds versés par les entreprises étaient utilisés hors région, sans qu'il soit possible, toutefois, de déterminer, par absence d'information, la nature des flux destinés à la Bourgogne et qui proviennent d'autres régions.

Enfin, il restait à compléter cette analyse institutionnelle par la prise en compte, dans une troisième partie, des avis des divers partenaires qui participent au fonctionnement de ces structures.

A cette occasion, notre souci ne fut pas de réaliser une simple restitution des opinions des différentes personnalités interviewées, mais d'effectuer une tentative de synthèse des données, afin de mettre en valeur les problèmes que rencontrent la formation professionnelle continue et d'esquisser des perspectives de réorganisation des institutions dans le cadre de l'élaboration d'une politique régionale.

Ces propositions s'inscrivent, d'ailleurs, dans un contexte qu'il convient de rappeler.

D'une part, la formation professionnelle continue ne peut répondre qu'à certains besoins et ne peut se substituer à d'autres activités de culture, de loisir ou de vie associative.

D'autre part, face à la situation tendue du marché de l'emploi, la tentation est grande de soumettre la formation professionnelle continue aux seuls impératifs d'ordre technique de réaménagement à court terme de ce marché du travail. Souvent, on cherche à résoudre par la formation un problème d'emploi qui exigerait une autre thérapeutique.

La conception de la formation professionnelle continue régionale ou nationale ne saurait, ainsi, être dictée par le seul souci de remédier à nos difficultés économiques.

Enfin, il serait dangereux de réduire l'image de la formation professionnelle continue à une simple accumulation de stages. La formation professionnelle continue doit être élaborée avec un projet directeur précisant la finalité et les objectifs à atteindre.

De nombreuses personnalités s'accordent pour considérer que les lois de Juillet 1971 et les précédentes ont été détournées et vidées de leur sens.

Ainsi, on est en droit de s'interroger sur le façon dont la Formation professionnelle continue a pris en compte "les objectifs de promotion et de développement individuel, les besoins d'une plus grande autonomie, le goût accru pour la création personnelle ou l'usage retrouvé de certaines formes de vie en commun"¹.

1. *Echanges et projets*. "Donner un second souffle à la politique de formation professionnelle continue", p.24. Octobre-Décembre 1979.

Il convient, dès lors, de s'interroger sur la possibilité pour la formation professionnelle continue, de se sortir de la problématique suivante : est-il possible de concilier les impératifs de redéploiement économique avec les souhaits de développement personnel des salariés ou des citoyens ?

La signature, le 21 septembre 1982, d'un avenant à l'accord paritaire de 1970 sur la formation permanente visant à faciliter l'usage du congé individuel de formation amène ainsi une contribution supplémentaire à ce débat.

ANNEXE : 1

TABLEAUX 29-30-31-32

Annexe 1.

T.29 -Répartition des versements selon
la taille de l'entreprise et le type
d'organisme contractant (KF)

	Public para public	Chambres consul. et organismes contrôlés	Syndicats patronaux	Associations	Entreprises privées	FAF	Divers indéterminés	Total	Taux de départ	Taux de départ (FAF et divers inclus)
10 à 19	5 2.0	129 13.5	54 57.6	23.3 459	0.6 13	0.4 33.3	9.4 590	100 638	5.8	1.5 60.9
		75.9	342	22.5	58.1	30.7	58.0	100	638	11.2 100
20 à 49	4.1 1.7	1.4 223	5.6 60.9	23.9 3.2	1.3 17.8	6.9 100	58.9	100	60.9	1.7 11.2
		761	0	56.1	175	959	8073	229	13 706	1.7 100
50 à 199	10.8 5.8	12.4 1013	6.8 54.7	29.4 2.9	1.5 19.2	10.4 100	43.8	100	46.3	2.3 24.5
		38.7	173	10.1	5 141	269	1810	7 660	399	17 465 31.3
200 à 299	17.7 10.5	28.1 393	16.8 30.4	18.3 9.6	5.8 14.2	6.4 100	36.8	100	36.8	2.3 47.1
		85.2	624	1.2	55.3	214	315	1 371	124	3 719 6.6
300 à 499	25.1 16.1	4.8 804	3.1 58.0	37.6 2.5	1.6 9.6	6.2 100	31.6	100	36.8	3.4 49.1
		26.2	154	18.1	81	304	1 562	173	4 933	3.7 100
500 à 1 999	40.8 30.0	4.8 203	3.6 25.8	19.0 10.9	8.2 17.6	13.0 100	23.8	100	23.8	2.4 40.1
		35.5	264	1 394	594	956	1 740	175	7 326	2.4 100
+ 2 000	11.0 7.1	12.6 165	8.2 38.4	24.7 14.2	9.2 13.6	15.3 100	20.2	100	15.4	1.4 100
		50.3	191	574	212	351	468	100	356	2 317 4.1
TOTAL	16.7 6.8	11.4 930	6.3 48.4	25.8 5.2	2.8 17.0	9.5 100	44.0	100	2.8	1.4 100
		40.9	3 509	14 387	46.0	1 558	5 285	24 512	1 556	55 737 100
						88.0	77.2	63.8	52.3	49.1

N.B.: Les chiffres en italique correspondent aux taux de départ.

-Les chiffres encadrés en haut à gauche représentent la répartition en % des versements entre les 5 premiers types d'organismes. Le total 100 est inscrit dans la colonne FAF.

-Les chiffres en haut à droite représentent la répartition en % des versements par types d'organisme et pour l'ensemble de ceux-ci.

T.30 -Répartition des versements selon le taux de participation et la nature du versement (KF)

Nature du versement de participation	Annuel	Pluriannuel	FAF	Organismes agréées	Conventions indéterminées	Total	Taux de départ des conventions	Taux de départ des FAF
< 0.9 %	18,3	8,9	58,5	3,6	10,4	100		
	545	268	1745	110	311	2 979	57,7	
0.9 - 1.2	10,1	21,0	56,8	4,1	7,7	100		74,7
	3 739	7 800	21 056	1 532	2 887	37 014	42,0	
1.2 - 1.6	47,5	29,4	8,9	2,0	11,9	100		
	2 680	1 660	505	117	671	5 633	64,5	49,5
1.6 - 2	45,8	23,4	8,6	1,1	20,8	100		
	1 229	629	233	30	558	2 679	65,5	100,0
2 - 2.4	41,8	25,7	0,9	0	31,4	100		
	607	373	14	0	456	1 450	45,5	80,0
2.4 - 2.8	15,7	0	35,1	0	49,1	1 711	60,6	
	269	0	601	0	841	3 144	43,8	
> 2.8	35,0	25,0	8,3	0,1	31,4	100		
	1 497	1 071	356	8	1 344	4 276	78,4	
Total	10 566	11 801	24 510	1 797	7 068	55 742	53,4	53,0

N.B.: Les chiffres en haut à droite représentent la répartition des versements en % selon la nature du versement.

**T.31 -Répartition des versements effectués
selon le secteur et la nature du versement
(KF)**

Conventions annuelles	Conventions pluri-annuelles	FAF	Organismes agréés	Conventions indéterminées	Total	Part des conventions annuelles dans l'ensemble des conventions	Taux de départ des FAF	Taux de départ des conventions
Agriculture	162	448	280	95	195	16.5	1 180	26.6
Industries agro-aliment.	408	989	1 922	51.3	261	7.0	3 748	29.2
Energie	12	8	0	0	0	0	20	60
Biens intermédiaires	2 404	1 485	2 284	99	1.4	809	11.3	7 081
Biens d'équipement	1 691	2 025	1 379	25.2	278	5.1	89	1.6
Biens de consommation	873	1 267	3 751	53.1	293	4.1	881	12.5
BTP	736	107	4 675	77.9	389	6.5	91	1.5
Commerce	1 607	2 224	3 542	42.3	241	2.9	765	9.1
Transport	533	722	264	12.2	125	5.8	518	24.0
Services marchands	1 127	1 260	3 115	51.1	65	1.1	534	8.8
Location	0	0	220	100	0	0	220	100
Assurance	0	0	65	0	0	0	65	—
Organismes financiers	567	717	341	18.8	0	185	10.2	1 810
Services non marchands	365	551	2 375	39.2	46	0.8	2 715	44.9
Indéterminés	80	0	299	74.4	0	23	5.7	402
TOTAL	10 565	11 803	24 512	1 799	7 066	55 745	47.2	53.0
								53.4

N.B.: Les chiffres en haut à droite représentent la répartition des versements en % selon la nature du versement.

Annexe 1.

T. 32 -Répartition des versements selon le taux de participation et le type d'organisme (KF)

	< 0.9 %	0.9 - 1.2 %	1.2 - 1.6 %	1.6 - 2 %	2 - 2.4 %	2.4 - 2.8 %	> 2.8 %	TOTAL
Education	2.6	31 2.3	1.4 222 2.32	8.2 363 33.0	12.1 260 23.6	7.2 102 9.3	5.8 67 6.1	1.5 55 5 3.7 1100 100.0
Université	3.5	42 13.0	0.6 95 30.7	1.9 71 23.0	3.6 54 17.6	0	2.4 29 3.4	0.5 18 3.3 1.9 309 100.0
APFA	1.1	13 15.1	0.2 26 30.2	1.0 42 48.3	0.2 5 5.3	0	0	0 0.3 86 100.0
Organismes de ministères	1.1	13 0.5	0.5 90 3.7	0.2 7 0.3	1.4 30 1.2	29.3 417 17.0	69.9 832 33.8	29.0 1069 43.5 8.3 2458 100.0
Autres associations sous tutelle publique	2.2	26 3.0	0.5 89 10.4	1.9 44 5.1	8.3 178 20.8	0.3 4 0.4	10.3 123 14.4	10.7 393 45.3 2.9 857 100.0
CNTE	0.5	6 4.0	0.2 30 55.6	0	0.2 5 11.9	0	0.3 4 8.5	0 0.1 45 100.0
CNAM	2	1 1.9	0.2 33 45.3	0.4 18 24.3	0.6 12 16.7	0	0	0.2 9 11.3 0.2 73 100.0
CCI	15.4	160 6.4	10.5 1608 54.4	3.7 164 8.6	2.2 47 1.3	30.3 438 17.5	0	2.1 79 3.2 8.4 2496 100.0
Organismes contrôlés par CCI	2.5	31 3.1	3.0 475 47.8	5.9 262 26.4	8.0 128 12.9	0.1 2 0.2	1.1 13 1.3	2.2 82 3.5 3.3 993 100.0
Chambres de métier et organismes contrôlés	2	2 11.3	0.1 15 38.2	0	0	0	0	0 0 17 100.0
Chambres d'agriculture et organismes contrôlés	0	0	0	0	0	0	0	0.1 4 100 0 0 4 100.0
Organismes de syndicats profés. à dominante mono.	15.4	183 2.3	28.1 393 39.1	19.5 859 13.6	3.3 189 3.0	14.5 207 3.3	5.4 64 1.0	12.4 458 7.2 21.9 353 100.0
Organismes inter-professionnels	13.7	235 3.0	38.9 973 77.5	22.7 999 12.3	17.0 364 4.7	8.0 85 1.1	0.1 1 1.7	1.7 63 3.3 28.3 1820 100.0
Organismes à contrôle mixte CCI et synd. Profes.	0	0.1 17 33.1	0	0	0	0	2.9 34 58.9	0- 0.2 51 100.0
Groupements d'entreprises	1.5	19 11.3	0.2 25 15.0	1.1 50 30.5	3.4 72 43.2	0	0	0 0.6 166 100.0
Associations culturelles	0	0.1 10 47.0	0.2 9 58.3	0.1 3 14.1	0	0	0	0 0 22 100.0
Associations centrées autour d'un secteur d'activité	1.3	21 2.7	1.2 184 23.7	1.7 76 9.3	6.3 136 17.5	0.4 5 0.6	0.6 7 0.3	3.4 346 44.5 2.8 775 100.0
Associations ayant une activité de FC ou de FI	0.2	74 9.7	1.1 176 23.2	5.6 249 32.8	4.1 87 11.6	2.4 34 4.5	0.1 1 0.2	3.8 139 18.2 2.9 760 100.0
Entreprises à but lucratif ayant une activité principale de FC	1.1	13 1.2	3.6 553 50.3	4.1 180 16.5	5.9 107 9.3	0	0.1 1 0.1	6.3 232 21.4 3.7 1086 100.0
Entreprises ayant une activité principale de FI	3.7	44 20.0	0.7 111 50.4	9.8 35 15.6	1.1 24 11.0	0	0	2.2 7 3.7 0.7 221 100.0
Constructeurs, fournisseurs	15.4	184 3.7	4.2 656 31.1	10.1 445 21.1	17.1 367 17.4	3.7 52 2.5	1.7 20 0.9	12.5 387 13.3 7.1 2111 100.0
Intervenants individuels	5.2	62 7.3	1.3 287 34.2	3.3 146 17.2	0.6 8 0.3	0.6 8 0.3	0	3.1 334 39.5 2.9 845 100.0
Instituts de langues	0	1.9 150 57.8	1.9 83 32.3	0.7 14 5.5	0	0	0.3 11 4.3	0.9 258 100.0
Auto-écoles	0.4	5 1.3	0.9 127 31.8	8.1 226 56.2	0.1 44 0.9	0	0	1.4 402 100.0
Organismes formation/ Conseil/Marketing	2.2	26 9.3	0.3 133 41.9	1.3 79 25.0	0.4 9 2.7	4.3 70 22.1	0	0 1.1 317 100.0
Entreprises indéterminées	0	0.3 43 23.5	0.1 3 5.5	0	0	0	0	0 0 46 100.0
FAF nationaux de branche	100	117 2.4	100 3964 30.5	100 162 3.5	100 190 3.3	100 0	100 170 3.5	100 314 3.3 100 4917 100.0
GFC - BTP	660	10.4	5121 80.6	337 5.3	0	22 0.3	0	216 3.4 6356 100.0
FAF interprof. nationaux ou régionaux	915	6.3	11936 39.3	83 0.6	46 0.3	0	338 2.9	0 13318 100.0
Indéterminé	93	6.3	371 25.2	641 43.5	299 20.3	3 0.2	8 0.5	60 4.7 1475 100.0
TOTAL	2976	5.3	37013 55.4	5633 10.1	2678 4.3	1449 2.6	1712 3.2	4276 7.7 55737 100.0

N.B.: Les chiffres en bas à gauche indiquent la répartition en % des versements selon le type d'organisme, FAF exclus. Le total 100 de cette répartition figure dans la ligne "FAF nationaux de branche".

Les chiffres en haut à droite indiquent la répartition en % par taux de participation.

ANNEXE : 2

GUIDE D'ENTRETIEN UTILISE LORS DES INTERVIEWS.

Guide d'entretien

La formation continue et la relation formation-emploi.

- Estimez-vous qu'actuellement le système de formation prépare bien à l'occupation des emplois ?
- Estimez-vous que les actions de formation continue peuvent être le moyen de développer des qualifications qui auraient dû être développées lors de la formation initiale ?
 - . Si oui, pouvez-vous donner quelques exemples significatifs ?
- Estimez-vous que les actions de formation continue sont un moyen efficace d'adaptation de la main d'oeuvre à l'évolution technologique ?
- En conclusion, estimez-vous que la formation continue peut être un moyen d'améliorer la relation formation-emploi ?

La formation continue et la politique régionale.

- En général, sont-ce les entreprises qui expriment des demandes de formation auprès des organismes de formation ou est-ce que ces derniers suscitent les demandes de formation ?
- Estimez-vous que l'appareil bourguignon de formation continue répond aux besoins des entreprises ?
- Y-a-t-il selon vous à l'heure actuelle en Bourgogne des activités potentiellement créatrices d'emplois ?
- Est-ce que des carences en certaines qualifications sont des freins au développement de ces activités ? Si oui, la formation continue peut-elle être un moyen pour combler ces carences ?
- Est-ce que le développement de ces activités devrait entraîner des besoins d'actions de formation ?
- Selon vous, est-il souhaitable de développer une politique régionale de formation continue ?
 - Est-ce possible ?
- Par exemple, serait-il possible de promouvoir une certaine spécialisation des organismes de formation ?

.../

Annexe 2.

L'évolution récente de la formation continue

- Quels sont les facteurs qui peuvent expliquer le rattachement d'une entreprise à une ASFO ou à un FAF ?
- En quoi les Pactes ont-ils pu modifier la politique de formation de l'entreprise ?
 - En quoi ont-ils modifié les modalités de gestion du personnel ?
 - . accroissement des taux de rotation,
 - . baisse des coûts d'embauche ?
- Comment voyez-vous l'évolution prochaine de la formation continue ?

SOMMAIRE

. Liste des sigles utilisés	1
. AVANT-PROPOS	1
. INTRODUCTION : QUELQUES ASPECTS DE L'ECONOMIE BOURGUIGNONNE AU COURS DE LA PERIODE RECENTE.	3

PREMIERE PARTIE : L'APPAREIL DE FORMATION CONTINUE

PRIVE ET PUBLIC	16
CHAPITRE I - L'APPAREIL DE FORMATION REGIONAL:	
-Présentation méthodologique des documents administratifs-	18
I.1. La déclaration d'existence	19
I.2. L'état financier	21
I.3. Le bilan pédagogique	28
I.4. Les listes de conventions	31
CHAPITRE II - DESCRIPTION DE L'APPAREIL PRIVE DE FORMATION PERMANENTE DE LA REGION BOURGOGNE	34
II.1. Données quantitatives générales	35
II.1.1. Quatre constatations principales ressortent de ces données	35
II.1.2. Répartition des organismes privés entre les quatre départements	38
II.2. Classification fonctionnelle des organismes privés de formation permanente (Bourgogne) . .	40
II.3. Classification des organismes privés en fonction du type d'objectif de formation . . .	47
II.4. Evaluation du niveau d'activité de l'appareil privé de formation	51
II.5. Ebauche d'une typologie des organismes de formation privés d'après l'origine géographique des entreprises contractantes	54

CHAPITRE III - L'ANALYSE DE L'APPAREIL DE FORMATION REGIONAL PRIVE ET PUBLIC A TRAVERS CERTAINS ELEMENTS DU BILAN PEDAGOGIQUE ET DES ETATS FINANCIERS	58
III.1. Problème de méthode	58
III.1.1. Les organismes à la marge	59
III.1.2. Les critères de classement interne	60
III.2. Répartition du volume global des heures/stagiaires	62
III.3. Les heures/stagiaires effectuées par les organismes privés	64
III.4. Les heures/stagiaires réalisées par le secteur public	68
III.5. L'impact des ASFO, CCI et GRETA	72
III.6. La durée des formations et les effectifs concernés	73
III.7. Analyse des données financières relatives à l'ensemble de l'appareil régional de formation permanente	75
 CHAPITRE IV - ETUDE DES PROCESSUS DE REDISTRIBUTION DES ACTIONS DE FORMATION ENTRE ORGANISMES . . .	79
IV.1. Les organismes de formation donneurs d'ordre .	80
IV.1.1. Les relations de sous-traitance . . .	81
IV.1.2. Les relations avec les FAF	87
IV.2. Analyse des données financières relatives à l'activité des organismes de formation permanente de l'Education Nationale : GRETA et SUFCOB, en 1980, dans le cadre des conventions de formation	89
IV.2.1. Analyse des données régionales	91
IV.2.2. Analyse des données départementales . .	93
 CHAPITRE V - LES FINANCEMENTS PUBLICS : ACTIONS DE FORMATION FINANCEES SUR L'ENVELOPPE REGIONALE ET STAGES DU PACTE NATIONAL POUR L'EMPLOI	103
V.1. Les actions dites de Droit commun	104
V.1.1. Répartition des stages de formation continue par catégorie d'organisme . . .	104
V.1.2. Répartition des stages de formation par type	105
V.2. Les stages du Pacte National pour l'Emploi . .	107

DEUXIEME PARTIE : LES RELATIONS FINANCIERES ENTRE ENTREPRISES ET APPAREIL DE FORMATION CONTINUE - Approche à partir des déclarations "24-83"	110
CHAPITRE I - PRESENTATION METHODOLOGIQUE	112
I.1. Les problèmes liés à la méthode	112
I.1.1. Les modalités du tirage statistique et la présentation des données	112
I.1.2. La non correspondance entreprises- établissements	113
I.2. Les problèmes liés à la qualité de l'information	115
I.3. Les incertitudes liées aux concepts	116
I.4. Le traitement des données	117
I.4.1. Les caractéristiques de l'entreprise .	117
I.4.2. Les caractéristiques des conventions .	118
CHAPITRE II - LES DONNEES GLOBALES	123
II.1. La répartition entre les différents types de conventions	123
II.2. La part des différents organismes	124
II.3. Le départ des fonds	125
CHAPITRE III - TYPES D'ORGANISMES ET MARCHE DE LA FORMATION CONTINUE	127
III.1. Les FAF	127
III.2. Les organismes de formation continue . . .	128
III.2.1. La localisation	128
III.2.2. Les différents types d'organismes.	128
III.2.3. L'importance des différents types d'organismes selon leur localisa- tion	129
III.2.4. Les caractéristiques des conven- tions traitées par les divers organismes	133
CHAPITRE IV - LES RELATIONS ENTRE CARACTERISTIQUES D'ENTREPRISES, CATEGORIES DE VERSEMENTS ET TYPES D'ORGANISMES	137
IV.1. Les facteurs liés à la nature du versement .	137
IV.2. Les organismes privilégiés en fonction de la taille de l'entreprise, de son taux de participation et de ses relations aux FAF .	141

IV.2.1. Taille de l'entreprise et type d'organisme contractant	141
IV.2.2. Taux de participation et type d'organisme	143
IV.2.3. Les relations entre FAF et situation par rapport aux organismes de formation	145
 CHAPITRE V - LES TRANSFERTS GEOGRAPHIQUES DE FONDS	149
V.1. Répartition des versements selon l'implantation géographique de l'entreprise et de l'organisme	149
V.2. Les mouvements de fonds liés aux versements des FAF	152
V.3. Les mouvements de fonds selon les caractéristiques d'entreprises et les types d'organismes contractants	153
 . INTRODUCTION A LA TROISIEME PARTIE	157
 TROISIEME PARTIE : LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE. ANALYSE DES PROBLEMES ET PERSPECTIVES DE REORGANISATION	159
 CHAPITRE I - LES AVIS SUR LA FORMATION INITIALE ET LA FORMATION CONTINUE	162
I.1. La formation initiale	162
I.2. La réalité de la formation continue	166
 CHAPITRE II - LES DOMAINES D'UNE POLITIQUE REGIONALE .	172
II.1. La connaissance des besoins	172
II.2. L'information sur les droits des salariés et les formations disponibles	179
II.3. Spécialisation des organismes et mobilité des salariés	181
II.4. La nature et le contenu des formations	184
II.5. L'évaluation des formations	186
II.6. Contribution à l'élaboration d'une organisation régionale de la formation professionnelle continue	189
 CONCLUSION GENERALE	195
ANNEXE I	200
ANNEXE II	205

TABLE DES TABLEAUX

	<u>Pages</u>
T.1. Participation financière des entreprises bourguignonnes à la formation continue et nombre de stagiaires -1976/1978-	12
T.2. Evolution quantitative des organismes privés de formation permanente entre 1972 et 1971	36
T.3. Répartition des organismes privés de formation et de la population salariée (effectif 1979) entre les quatre départements	38
T.4. Classification fonctionnelle des organismes privés de formation permanente des quatre départements	42
T.5. Répartition des organismes privés par objectif de formation et par département	48
T.6. Evaluation du niveau d'activité en fonction de la classification fonctionnelle des organismes privés	52
T.7. Heures/stagiaires par secteur et par département	62
T.8. Les heures/stagiaires effectuées par les organismes privés en 1980	64
T.9. Répartition par organismes des heures/stagiaires effectuées au sein du secteur public en 1980	68
T.10. Répartition des heures/stagiaires entre ASFO, CCI et GRETA en 1980	72
T.11. Répartition des effectifs pour la durée des formations et le type d'organisme en 1980	73
T.12. Récapitulatif des heures/stagiaires assurées par un organisme dans le cadre de conventions avec des entreprises ou en sous-traitance	82
T.13. Répartition pour le GFC-BTP des heures de stage par type d'organisme en 1980	87
T.14. Répartition des heures/stagiaires par type d'organisme en 1980 pour le FAFIC	88
T.15. Répartition interdépartementale de l'activité des GRETA repérée par le montant des dépenses facturées pour 1980	91

T.16.	Répartition des dépenses de formation facturées par les organismes de l'Education Nationale entre les différentes catégories de co-contractants en 1980 pour l'ensemble de la région	92
T.17.	Répartition intradépartementale des sommes facturées en 1980 par les GRETA aux différentes entreprises ou associations contractantes	93
T.18.	Répartition des sommes facturées par les GRETA en 1981	98
T.19.	Montant des conventions bilatérales en 1980 et 1981 pour le SUFCOB	100
T.20.	Répartition des stages financés sur l'enveloppe régionale en 1981 par catégorie d'organisme	104
T.21.	Répartition du programme Formation Continue "Adultes" financés sur l'enveloppe régionale en 1981 par type de stages	105
T.22.	Répartition par type d'organisme des Heures/stagiaires des Pactes Nationaux pour l'Emploi	107
T.23.	Effectifs sondés et effectifs réels	112
T.24.	Pourcentage de déclarants et de salariés concernés selon la taille de l'entreprise (Bourgogne, 1972)	114
T.25.	Répartition des versements effectués selon la nature du versement et le type d'organisme	124
T.26.	Importance relative des différents groupes d'organismes et de leur implantation géographique dans le marché du travail	131
T.27.	Répartition des versements selon le type d'organisme détaillé et sa localisation	132
T.28.	Effectif de conventions par classes de montant de versement et type d'organisme	134
T.29.	Répartition des versements selon la taille de l'entreprise et le type d'organisme contractant (KF) (ANNEXE 1)	200
T.30.	Répartition des versements selon le taux de participation et la nature du versement (ANNEXE 1)	201
T.31.	Répartition des versements effectués selon le secteur et la nature du versement (KF) (ANNEXE 1)	202
T.32.	Répartition des versements selon le taux de participation et le type d'organisme (KF) (ANNEXE 1)	203

T.33.	Effectif des conventions selon le taux d'affiliation à un FAF et le type de versement	145
T.34.	Répartition des versements selon le taux d'affiliation aux FAF et la nature de l'organisme (KF)	146
T.35.	Versements (FAF exclus) selon l'implantation géogra- phique de l'entreprise et de l'organisme de formation (KF)	151
T.36.	Versements effectués selon le type de FAF et la taille de l'entreprise (KF)	152

o o o