

LES INSTITUTIONS DE FORMATION CONTINUE : DIVERSITÉ DES INTERVENTIONS PATRONALES

par Jean-Paul Géhin

*En se développant et en se diversifiant depuis 1971,
l'appareil de formation continue a favorisé la mise en place d'institutions spécifiques
souvent contrôlées par les employeurs ou par leurs organisations représentatives.
En utilisant à titre expérimental, dans trois secteurs d'activité,
une source statistique nouvelle concernant les relations financières entre les entreprises
et les organismes de formation continue,
l'auteur met en évidence la diversité des comportements des entreprises
dans ce domaine et les logiques qui les sous-tendent.*

L'approfondissement de la crise économique a conduit, entre autres conséquences, à une reformulation en profondeur des interrogations et des analyses sur la qualification professionnelle et la formation de la main-d'œuvre.

L'un des aspects de cette évolution est le consensus qui s'établit actuellement pour conférer à la formation un rôle central dans la « sortie de crise » ; la formation est alors présentée tour à tour comme un atout individuel important face à la montée du chômage, une aide à la restructuration industrielle et un outil permettant la diffusion rapide des nouvelles technologies dans l'ensemble des activités. Paradoxalement, cette conviction s'étend dans un contexte d'élévation continue du niveau de formation des sortants du système éducatif mais aussi du nombre de demandeurs d'emploi qualifiés ; c'est en particulier le cas des titulaires du CAP dont le taux de chômage à la sortie de l'école a crû fortement ces dernières années.

Un autre aspect des transformations en cours dans le champ des systèmes éducatifs est la reconnaissance du rôle accru de l'entreprise en matière de formation. Cette évolution est largement induite par le développement rapide du financement privé de la formation continue durant les années soixante-dix et, plus récemment, par l'émergence de formes nouvelles d'alternance entre emploi et formation. Plus d'une décennie après la mise en place, en France, d'un dispositif institutionnel original [1] et dans un contexte de réforme de cet ensemble législatif et contractuel (1), plusieurs travaux récents [2] cherchent à dresser un bilan du développement de la formation professionnelle continue :

Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

(1) En effet, la loi de juillet 1971 a repris pour l'essentiel et entériné les principales mesures de l'accord interprofessionnel national de 1970. Cet aspect sera développé p. 51 et suivantes.

— *quantitativement*, on assiste durant la décennie à une croissance sensible de l'effort de formation continue public comme privé. Entre 1972 et 1982, le financement de la formation continue est passé de 1,7 à 11,1 milliards pour l'État et les collectivités locales et de 2,8 à 15,6 milliards de francs courants pour les entreprises ; calculée en francs constants, il s'agit d'une augmentation d'environ 70 % du budget formation professionnelle continue qui atteint actuellement (1982 - 1984) un niveau supérieur (2) à celui de la formation professionnelle initiale [3]. Le nombre d'adultes en formation progresse aussi de manière sensible sur la période ; en 1982, on recensait 3,2 millions de stagiaires [4]. Les seules entreprises soumises à la loi de juillet 1971 envoient chaque année environ 2 millions de salariés en formation continue (soit 20 % des effectifs) mais dans des stages d'une durée moyenne de plus en plus courte [5] : de 74 heures en 1972 à 46 heures en 1983 ;

— *qualitativement*, des interrogations subsistent tant au niveau de l'accès à la formation et de l'expression de la demande des salariés (3) que du point de vue de l'efficacité réelle des formations suivies. Les inégalités d'accès à la formation continue suivant le sexe [6] ou la catégorie socioprofessionnelles [7] sont maintenant bien connues. Elles subsistent et tendent même dans certains cas à se renforcer [8]. Ainsi nous avons pu montrer pour la région lorraine [9] que les formations continues financées par les entreprises tendaient à se polariser sur des catégories de salariés déjà qualifiés (ouvriers qualifiés, agents de maîtrise et surtout techniciens) au détriment des moins formés (ouvriers et employés non qualifiés,

(2) Bien que la structure des dépenses soit très différente, ainsi près de la moitié des dépenses de formation professionnelle continue est affectée à la rémunération des stagiaires.

(3) Notamment du point de vue du congé individuel de formation et du rôle du comité d'entreprise dans l'élaboration du plan formation. La loi de février 1984 devrait pour partie réduire ces dysfonctionnements.

manœuvres). Simultanément, on constate au niveau des domaines de formation abordés, une croissance des contenus les plus techniques au détriment des formations plus générales. Enfin, les entreprises peuvent privilégier dans leur politique de formation certaines fonctions précises comme l'entretien ou la maintenance [10].

Au-delà de ces inégalités professionnelles, Claude Dubar [11] souligne l'existence des différenciations structurelles liées à l'effort de formation des entreprises qui varie considérablement suivant leur taille et leur activité principale.

Par ailleurs, la question de l'efficacité des formations réalisées reste posée : c'est le cas de la politique publique de formation/insertion des jeunes demandeurs d'emploi, en termes d'accès à l'emploi à la sortie du stage [12]. Concernant les formations continues financées par les entreprises, Mireille Dadoy émet l'hypothèse qu'un des objectifs principaux de la loi de juillet 1971 n'a pas été entièrement rempli ; c'est-à-dire l'organisation « *directement à l'intérieur des entreprises (d'un processus permanent d'adaptation de la main-d'œuvre à l'évolution des systèmes de travail* » [13]. On peut alors s'interroger sur la capacité des pratiques et/ou des politiques actuelles de formation continue, à répondre aux besoins de qualification de la main-d'œuvre engendrés tant par l'accélération des reconversions industrielles

que par l'évolution des procès de travail [14]. Plutôt qu'à des besoins de formation et de qualification, une bonne part des actions de formation continue (en particulier les stages d'une durée inférieure à 40 heures) renverraient à « *la simple transmission de consignes élémentaires, de gestes simples pour l'exercice de tâches plus ou moins banalisées...* » [15].

De nombreux chercheurs s'accordent donc pour tracer un bilan contrasté du développement de la formation continue durant la dernière décennie : constat d'une réelle expansion quantitative mais interrogations sur sa capacité à répondre aux problèmes actuels de formation et de qualification de la main-d'œuvre.

Pourtant rares sont les travaux qui prennent en compte un des aspects parmi les plus originaux du système français de formation continue. En érigeant une obligation collective de financement et en laissant à l'entreprise une large maîtrise de l'affectation des fonds, la loi de juillet 1971 a favorisé la mise en place progressive d'institutions spécifiques [16], souvent contrôlées par les entreprises ou leurs organisations représentatives, et remplissant une ou plusieurs de ces fonctions : gestion des fonds, production d'actions de formation continue, conseil en formation, élaboration des politiques... Cet ensemble institutionnel tranche sous bien des aspects avec l'organisation traditionnelle de la formation initiale en France de type étatique et centralisée [17].

UNE SOURCE STATISTIQUE NOUVELLE

Toutes les entreprises soumises à la loi de juillet 1971 sont tenues d'établir chaque année une déclaration (n° 2483) retraçant leur participation au financement de la formation professionnelle continue. Le CEREQ qui est chargé du traitement statistique de ces déclarations n'exploite que les pages intérieures fournissant des données sur les caractéristiques générales de l'entreprise, le montant et la répartition des dépenses ainsi que sur les réalisations effectives en termes de stages, de stagiaires et d'heures stagiaires.

En revanche, les données disponibles dans les pages intérieures de ces déclarations, qui portent essentiellement sur les relations financières entre les entreprises et les organismes de formation continue, n'ont été que rarement utilisées. Il est vrai que leur exploitation statistique soulève de nombreuses difficultés : d'une part, la saisie des informations ne peut être réalisée que manuellement ; d'autre part, leur exploitation nécessite une connaissance approfondie des organismes de formation continue.

Le CEREQ a entrepris, à titre expérimental, l'exploitation des pages intérieures des déclarations n° 2483 sur un échantillon d'entreprises de trois secteurs d'activité - industrie de la viande et du lait ; autres industries agro-alimentaires ; construction mécanique - dont le siège social est situé dans l'une des six régions suivantes : Ile-de-France, Picardie, Haute-Normandie, Centre, Nord-Pas-de-Calais, Aquitaine*.

Il s'agit, en l'état actuel du dispositif statistique, de la seule source d'informations permettant :

— de mesurer de manière quasi exhaustive les flux financiers entre entreprises et organismes et d'appréhender ainsi la structure d'ensemble de l'appareil de formation continue sur le segment du 1,1 %, c'est-à-dire le financement de la formation continue par les entreprises soumises à la loi de juillet 1971 ;

— d'étudier les différences de comportements des entreprises en matière de recours à l'appareil en fonction de leurs caractéristiques telles que la taille, l'activité principale ou encore la région d'implantation.

L'exploitation statistique de cette source d'informations n'est pas sans soulever des difficultés tenant notamment à la fonction première des déclarations n° 2483. Ces formulaires étant conçus à des fins de contrôle administratif et fiscal, leur exploitation dans une optique d'étude présente quelques limites : d'une part, elles sont formulées en termes financiers et ne fournissent donc aucune information sur les actions de formation continue produites par les organismes (nature, durée, contenu, public concerné par ces formations) ; d'autre part, il s'agit d'une répartition primaire des fonds qui ne prend pas en compte les différents flux de redistribution interne à l'appareil ; ce faisant, le poids des organismes gestionnaires de fonds est surestimé et en revanche, le rôle des organismes sous-traitants qui n'ont pas de relations financières directes avec les entreprises est sous-estimé.

* On dispose ainsi pour l'année 1981 d'une base de données qui porte sur 150 millions de francs représentant 15 450 versements ou conventions de formation passées par 3831 entreprises employant au total 385 278 salariés.

C'est cette dimension collective du contrôle par les entreprises, d'un pan particulier du système éducatif - l'appareil de formation continue - que nous aborderons dans cet article. Grâce à l'exploitation statistique (cf. encadré p. 49) d'informations disponibles dans les déclarations d'employeurs n° 2483, nous pouvons nous prononcer sur la structure d'ensemble de l'appareil de formation continue et, plus finement, sur le poids respectif des différentes catégories d'organismes [18]. Une telle approche, confirmée par des études plus qualitatives sur l'appareil de formation au niveau local ou régional, nous conduit à souligner la pluralité de formes institutionnelles reflétant la coexistence d'au moins deux logiques d'organisation des entreprises en fonction de leur implantation (logique spatiale) ou de leur activité (logique sectorielle).

UN USAGE SÉLECTIF DE L'APPAREIL DE FORMATION CONTINUE

L'analyse des informations statistiques produites annuellement par le CEREQ concernant les dépenses de for-

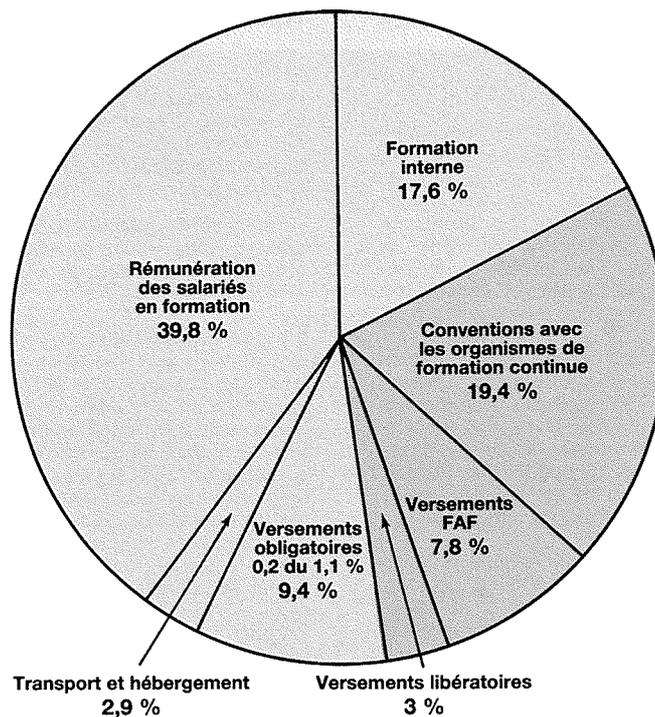
mation continue des entreprises nous conduit à effectuer un constat *a priori* paradoxal (graphique 1).

Le principal poste des dépenses est la rémunération des salariés en formation (environ 40 %) auquel on peut ajouter les dépenses de transport et d'hébergement des stagiaires (près de 3 %). Par ailleurs, une part importante du budget formation des entreprises (9,4 %) est versée obligatoirement à l'État ; il s'agit d'une fiscalisation à partir de 1978, de 0,2 % du 1,1 %, destinée au financement des stages d'insertion des jeunes chômeurs (4).

(4) A partir de 1985, la loi prévoit la défiscalisation des dépenses de formation/insertion des jeunes. L'entreprise pourra alors soit imputer directement leurs dépenses de formation des jeunes, soit verser tout ou partie du 0,2 % à des organismes agréés. De ce point de vue, la défiscalisation peut conduire, à terme, à une extension significative de l'appareil de formation continue.

GRAPHIQUE 1

Répartition de l'ensemble des dépenses de formation continue des entreprises soumises à la loi de juillet 1971 (1981)



Source : CEREQ, Exploitation des déclarations d'employeurs 2483 (en pourcentage du total des dépenses, soit 13,2 milliards de francs).

La production de formation continue ne représente qu'une part minoritaire des dépenses. Pour former leurs salariés, les entreprises peuvent utiliser leur propre force en produisant elles-mêmes des actions de formation en général dans le cadre d'un centre interne. Les dépenses de formation interne (17,6 % de l'ensemble) sont plus particulièrement le fait des grandes entreprises et connaissent sur la dernière période (1978-1984) une légère régression. Dans la majorité des cas les entreprises font appel à des intervenants extérieurs soit en passant des conventions avec des organismes (19,4 %), soit en adhérant à des fonds d'assurance formation (FAF) (7,8 %), soit enfin en versant une partie de leurs fonds à des organismes agréés (3 %). Les entreprises peuvent se dégager d'une partie de l'obligation légale de dépenses en effectuant des versements dit "libératoires" : versements à des organismes agréés - contribution aux frais de fonctionnement des chambres de commerce et d'industrie (CCI) - financement en faveur des demandeurs d'emploi.

SIGLES UTILISÉS

AFPA :	Association pour la formation professionnelle des adultes.
AGEFAFORIA :	Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés des industries agricole et alimentaire.
ANIAA :	Association nationale des industries agro-alimentaires.
ASFO :	Association de formation ; organismes créés et contrôlés par les syndicats patronaux.
CCI :	Chambre de commerce et d'industrie.
CNPF :	Confédération nationale du patronat français.
FAF :	Fonds d'assurance formation : organismes paritaires chargés de la gestion des fonds.
FONGECIF :	Fonds de gestion du congé individuel de formation : organismes paritaires chargés de la gestion et de la promotion des congés individuels de formation.
GFC BTP :	Groupement pour la formation continue dans le bâtiment et les travaux publics.
GIE :	Groupement d'intérêts économiques.
UIMM :	Union interprofessionnelle des industries métallurgiques et minières.

C'est l'ensemble de ces institutions qui participe, directement ou non, à la formation des salariés des entreprises que nous définirons comme l'appareil de formation continue. Ce dernier draine environ 30 % de l'ensemble des financements. Il s'adresse en priorité aux entreprises petites et moyennes et moins aux grandes (5). Après un fort développement durant les années soixante-dix, puis une relative stagnation, l'appareil de formation continue devrait connaître à court terme une nouvelle expansion. Notamment grâce à des mesures législatives ou réglementaires récentes : affectation de 0,1 % du 1,1 % pour le congé formation et gestion de ces financements par des organismes spécialisés (FONGECIF), défiscalisation à partir de 1985 du 0,2 % pour les formations des jeunes.

Structure d'ensemble de l'appareil de formation continue

Rappelons que les données disponibles dans les pages intérieures des déclarations n° 2483 ne permettent de se prononcer que sur les relations financières entre les entreprises et l'appareil ; relations financières qui ne peuvent être traduites directement en termes de production de formation continue ; il s'agit donc d'une répartition primaire des flux qui ne tient pas compte des mécanismes de sous-traitance.

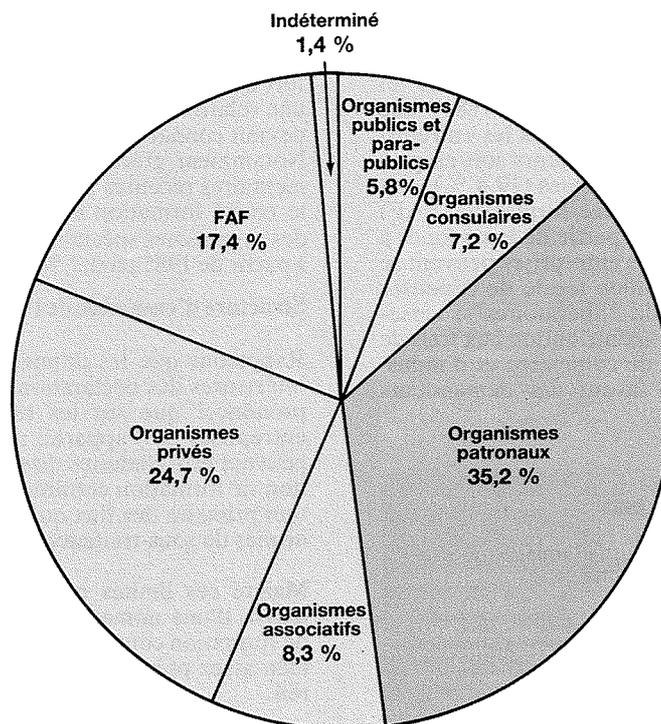
Malgré ces limites nous pouvons, grâce à la mise en œuvre d'une nomenclature significative des organismes de formation continue (cf. encadré p. 53), nous faire une idée assez précise de l'équilibre des forces dans l'appareil.

Cette structure globale de l'appareil sur le financement privé apparaît d'autant plus solide qu'elle recoupe les quelques informations disponibles sur la question provenant soit de déclarations d'entreprises [9] [19], soit de déclarations d'organismes [20]. Comme le montre le graphique 2, trois catégories d'organismes y occupent une place centrale :

— *les organismes patronaux*, qui drainent 35 % de l'ensemble des financements prennent principalement mais pas exclusivement la forme d'Association de Formation. Les Asfo doivent en partie leur développement rapide à leur forme juridique originale, induite par la législation de 1971 bien qu'elle ne soit pas explicitement prévue ni dans la loi ni dans ses décrets d'application. Les Asfo peuvent en effet réaliser une péréquation des fonds entre les entreprises adhérentes par le biais de conventions pluriannuelles (l'entreprise dispose de plusieurs années, en général trois, pour réaliser des formations sur les fonds versés) et multilatérales (possibilité de péréquation des fonds entre les entreprises signataires de la convention). Par ailleurs, les organismes consulaires, qui sont, pour l'essentiel, créés et gérés par les chambres de commerce et d'industrie (CCI) recueillent 7,2 % des

(5) Les entreprises employant de 10 à 49 salariés versent environ 60 % de leur budget formation à l'appareil. Cette proportion n'est que de 45 % pour les entreprises de 50 à 499 salariés et de 17 % pour les plus grandes (plus de 500 salariés).

GRAPHIQUE 2
Structure de l'appareil de formation continue (1981) (IAA et Construction mécanique)



Source : CEREO, Exploitation complémentaire des pages intérieures des déclarations 2483.

fonds. Ainsi, une proportion significative de l'appareil de formation continue est directement contrôlée par des groupements d'employeurs sous leur double forme syndicale et consulaire ;

— *les organismes privés* reçoivent près du quart de l'ensemble des financements ; le secteur privé est composé de nombreuses sociétés de formation souvent de petite taille, mais aussi d'entreprises dont l'activité principale n'est pas la formation continue : sociétés de services spécialisées dans le conseil, la gestion, le marketing, l'édition, la publicité... ou grandes entreprises, produisant des biens d'équipement : électronique - informatique - machines-outils... L'intervention en formation continue des constructeurs qui a connu, semble-t-il, une croissance rapide durant la dernière période correspond souvent à une volonté de développer leur politique commerciale ;

— *les fonds d'assurance formation (FAF)*, qui recueillent plus de 17 % des financements, occupent une place particulière dans l'appareil. Ce sont des institutions paritaires créées par convention entre, d'une part, des employeurs ou des groupements patronaux et d'autre

part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives. Les FAF sont soumis à agrément ministériel ; ils ne doivent être liés juridiquement ni à une banque ni à un organisme de formation.

Les fonds d'assurance formation apparaissent en fait doublement en position d'intermédiaire [21] de par leurs structures entre employeurs et salariés et de par leurs fonctions entre organismes de formation et entreprises. Leur caractère paritaire et les moyens financiers qu'ils concentrent conduisent les FAF à jouer un rôle structurant dans l'appareil soit en participant à l'élaboration des politiques, soit en affectant de manière privilégiée, les fonds vers des catégories d'organismes particuliers ;

— les deux autres composantes de l'appareil, c'est-à-dire *les organismes publics et para-publics* qui représentent 6 % de l'ensemble des financements et *les associations* qui en regroupent 8 %, occupent une place plus limitée. Bien que nombre de ces organismes (6) interviennent depuis longtemps en formation des adultes et

(6) En particulier les organismes dépendant du service public d'éducation, l'AFPA, les associations d'éducation populaire...

qu'ils aient accumulé dans ce domaine une forte expérience, ils connaissent de réelles difficultés pour se développer en direction du financement privé. Il est vrai que cette approche financière sous-estime le poids réel de ces organismes qui ont peu de relations directes avec les entreprises et sont, de ce fait, souvent en position de sous-traitance.

UNE NOMENCLATURE SIGNIFICATIVE DES ORGANISMES DE FORMATION CONTINUE

La notion d'organisme de formation continue recouvre des situations diversifiées. Pour être considéré comme organisme de formation continue, il suffit de se soumettre à une obligation administrative simple : remplir un bulletin de déclaration d'existence auprès des services régionaux de la formation professionnelle continue. Les organismes peuvent être des intervenants individuels, des entreprises privées ayant une activité principale ou secondaire de formation, des établissements d'enseignement public ou privé, ou encore des associations.

Face au nombre et surtout à l'hétérogénéité des organismes de formation continue, il convient de disposer d'une nomenclature significative permettant de les classer dans des catégories les plus homogènes possible. De ce point de vue, la nomenclature la plus couramment utilisée, entre autres par les services officiels, nous apparaît peu opérante : elle repose sur le seul critère du statut juridique formel et ventile les différents organismes de formation en public, para-public, privé lucratif et association loi 1901 à but non lucratif.

Les études menées sur l'appareil de formation continue montrent que le statut juridique est insuffisant pour différencier les organismes entre eux (notamment lorsqu'ils prennent la forme associative).

Outre le statut juridique, une nomenclature significative des organismes de formation continue se doit de prendre en compte le rôle des différents acteurs sociaux dans le contrôle de l'appareil et donc d'intégrer les liens institutionnels qui unissent l'organisme aux forces socio-économiques.

Se dessine un premier découpage de l'appareil de formation continue en six secteurs distincts, constituant l'ossature de la nomenclature utilisée dans cette étude ; ont été ainsi distingués les secteurs public, consulaire, patronal, associatif et privé lucratif ; un dernier secteur regroupe les fonds d'assurance formation.

Contrairement au fonctionnement traditionnel du système éducatif en France, l'appareil de formation continue apparaît majoritairement contrôlé par les entreprises soit directement, soit par le biais de leurs organisations collectives. Nous mettrons ici l'accent sur ce dernier aspect dans la mesure où il peut être considéré comme une des principales caractéristiques du système français de formation continue.

Organisation collective des entreprises et contractualisation des rapports

Dès sa mise en place au début des années soixante-dix et, plus récemment, lors de sa réforme entre 1982 et 1984, la formation professionnelle continue constitue un des lieux privilégiés de la négociation collective entre les partenaires sociaux. Ainsi la loi du 16 juillet 1971 s'est-elle largement inspirée de l'accord interprofessionnel national signé en 1970 entre le CNPF et l'ensemble des syndicats de salariés ; de même la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue reprend pour l'essentiel les mesures contenues dans l'accord interprofessionnel de septembre 1982 (notamment réforme du congé individuel de formation) et celui du 16 octobre 1983 (non signé par la CGT) concernant les « formations en alternance ».

La formation continue apparaît donc bien comme l'un des principaux fers de lance de la politique contractuelle initiée par le CNPF dès la fin des années soixante. Sa mise en place tant au niveau de l'élaboration des politiques que de la constitution d'un appareil spécifique va donner lieu au développement de nombreuses formes contractuelles : simples accords entre deux ou plusieurs entreprises pour mettre en commun leur moyen de formation (notamment dans le cadre d'un groupement d'intérêts économiques : GIE) ; accords collectifs inter-entreprises au niveau d'une activité ou d'un espace déterminé comme c'est le cas pour la création des Asfo ou des organismes consulaires ; accords paritaires entre les syndicats d'employeurs et les syndicats de salariés ; fonds d'assurance formation - fonds de gestion du congé individuel de formation ou encore commissions paritaires pour l'emploi. Enfin contrats tripartites mettant en jeu les entreprises ou les branches, l'État ou les collectivités territoriales et éventuellement les syndicats de salariés : convention cadre - engagement de développement de la formation prévu par la loi de février 1984.

Ce contexte général de contractualisation des rapports et d'organisation collective des entreprises en matière de formation continue se répercute sur la nature même des relations qui s'établissent entre les organismes et les entreprises. En effet, dans de nombreux cas et, en particulier, lorsqu'elles concernent des institutions telles que les Asfo, les FAF ou les organismes consulaires, les conventions de formation ne peuvent être assimilées à une situation classique de prestation de service entre un offreur et un demandeur de formation.

Ainsi, les conventions pluriannuelles, par le biais des mécanismes de report des excédents d'une année sur l'autre et de péréquation des fonds entre les entreprises, introduisent fréquemment une déconnexion entre les versements effectués et les actions de formation continue réalisées en retour. Les relations entre les organismes et les entreprises présentent alors des caractéristiques spécifiques : d'une part, elles s'établissent couramment à

moyen ou à long terme avec reconduction plus ou moins systématique des versements financiers d'une année sur l'autre ; d'autre part, ces relations apparaissent plus étroites, plus complexes et diversifiées comprenant non seulement des actions de formation, mais aussi la gestion des budgets, l'aide à l'élaboration des politiques, la défense des « intérêts des adhérents »... Se tisse alors entre l'organisme et l'entreprise, toute une gamme de liens comparables sous bien des aspects à l'adhésion aux fonds d'assurance formation.

UNE DOUBLE LOGIQUE D'ORGANISATION

En matière de relations emploi/formation, et en ce qui nous concerne plus directement, de formation continue, plusieurs travaux récents [22] [23] soulignent la coexistence d'au moins deux logiques d'organisation : au niveau d'un espace déterminé et/ou d'un secteur d'activité. Ainsi, les politiques publiques de formation sont souvent élaborées et mises en œuvre dans les régions : carte scolaire de la formation initiale ; déconcentration puis régionalisation du financement public de la formation continue... Simultanément, la dimension locale des politiques publiques est affirmée avec tentative d'organisation des relations emploi/formation au niveau des bassins d'emploi et mise en place d'institutions spécifiques : comité de bassin d'emploi - mission locale - permanence d'accueil d'information et d'orientation... Plus récemment, les pouvoirs publics cherchent à articuler étroitement la formation aux politiques industrielles en développant des politiques sectorielles de formation continue.

Cette double dimension spatiale et sectorielle concerne également les politiques des entreprises. Les données globales publiées annuellement par le CEREQ [5] portant sur des grands indicateurs physiques et financiers, montrent la permanence des comportements sectoriels des entreprises en matière de formation continue. Par ailleurs, les entreprises tendent à s'organiser, entre autres pour gérer leurs problèmes communs de mobilisation et de formation de la main-d'œuvre, sur un espace déterminé : en particulier au niveau d'un bassin d'emploi, d'une agglomération urbaine ou d'un département.

L'analyse du comportement des entreprises en matière d'usage de l'appareil de formation continue et de contrôle des organismes confirme la coexistence de ces deux logiques. Nous chercherons à montrer ici que les différences repérables suivant le secteur ou la région renvoient d'abord aux modalités d'organisation des entreprises et à la pluralité des institutions ayant pour fonction principale de les rassembler et de défendre leurs intérêts.

Pour ce faire, avant d'analyser les dimensions spatiale et sectorielle de l'appareil de formation continue, nous effectuerons un détour pour présenter les différentes formes d'organisation du patronat.

La multiplicité des structures patronales

L'unité de base de l'organisation patronale est le syndicat primaire qui rassemble, sur un espace déterminé (local ou départemental), les entreprises en fonction du produit fabriqué, de la matière première utilisée ou encore des techniques mises en œuvre. Tous les syndicats primaires sont regroupés dans des syndicats nationaux (7) qui sont eux-mêmes fédérés. Les fédérations peuvent regrouper un seul ou, au contraire, de nombreux syndicats nationaux ; ainsi l'ANIAA (association nationale des industries agro-alimentaires) en regroupe plus de trente.

Parallèlement à cette organisation professionnelle ou verticale, il existe des associations interprofessionnelles ou horizontales qui ont vocation à rassembler les entreprises de toutes les branches dans une aire géographique déterminée, la plupart du temps au niveau du département, quelquefois agglomération urbaine ou région.

Cette double organisation verticale et horizontale des entreprises renvoie pour partie à un partage des tâches : « si les syndicats professionnels patronaux ont comme vocation essentielle tout ce qui concerne le produit et son marché, les organisations interprofessionnelles ont, par contre la responsabilité de l'entreprise dans son environnement social et économique » [27]. Dans les faits, cette distinction n'apparaît pas toujours opérationnelle ; certaines organisations professionnelles interviennent couramment dans le domaine des relations sociales (notamment négociations collectives avec les syndicats de salariés). On peut les définir sous le terme d'organisations interprofessionnelles limitées (8). Ces structures regroupent les entreprises appartenant à plusieurs syndicats primaires « relativement proches », avec une compétence territoriale bien marquée ; les chambres syndicales départementales de la métallurgie sont un exemple typique des organisations interprofessionnelles limitées (9).

Pour complexifier encore un peu ce schéma, il faut mentionner les chambres de commerce et d'industrie qui ont un statut de droit public ; en droit donc, les CCI ne doivent pas être confondues avec les syndicats patronaux ; dans les faits, il existe de nombreuses interactions entre les CCI qui ont pour fonction de gérer « les intérêts communs de l'ensemble des entreprises industrielles et commerciales de leur circonscription respective » [28] et les syndicats patronaux et, en particulier, les organisations interprofessionnelles.

(7) Les syndicats patronaux dont le siège est la plupart du temps situé à Paris sont très nombreux : environ 800 [24] ; pour une description plus détaillée des organisations patronales se référer aux travaux de J. Lefranc [25] et aux numéros spéciaux de revues sur ce sujet [26].

(8) Nous avons repris ici le terme employé par J. Bunel in "L'unité patronale", art. cité.

(9) Les organisations interprofessionnelles limitées sont structurées au niveau régional puis national où elles constituent avec les fédérations professionnelles des unions nationales : l'union des industries métallurgiques et minières et l'union des industries chimiques sont les plus importantes.

Cette description sommaire permet de prendre la mesure de la complexité et de la multiplicité des structures patronales. En principe ces quatre types d'organisations collectives des entreprises ont des missions et des compétences distinctes : mise en place et gestion des infrastructures collectives (port - aéroport...) pour les CCI ; détermination des politiques sectorielles et relation avec les administrations centrales pour les syndicats professionnels ; regroupement des entreprises de leur zone (et en particulier des PME) et, négociation avec les syndicats de salariés pour les organisations interprofessionnelles...

En revanche chacune de ces structures patronales intervient, peu ou prou, en matière de formation continue ; ce qui n'est pas sans engendrer concurrences et conflits de compétence qui expliquent en grande partie la diversité du comportement des entreprises dans l'usage de l'appareil de formation continue.

Structuration locale de l'appareil de formation continue

L'approche régionale des relations qui s'établissent entre les entreprises et les organismes nous conduit à effectuer un constat préliminaire. Une proportion significative du financement des entreprises régionales échappe à l'appareil de formation local et s'oriente pour l'essentiel vers des organismes parisiens ; ces flux extra régionaux représentent environ la moitié des financements des entreprises de notre échantillon situées dans le bassin parisien : Picardie, Haute-Normandie, Centre (10). Ils sont plus faibles (environ 40 %) dans des régions plus peuplées (Nord-Pas-de-Calais) ou plus éloignées du pôle parisien (Aquitaine).

Les flux extra régionaux concernent plus particulièrement certaines catégories d'organismes. Il s'agit des organismes privés et en particulier ceux dont l'activité principale est soit la fourniture d'un service (société de conseil, gestion...), soit la production de biens d'équipements (constructeurs), de la plupart des organismes du secteur associatif malgré la présence dans quelques régions de délégations régionales de grandes associations nationales et, dans une moindre mesure, des Asfo de branche.

En ne prenant en compte que les seuls flux régionaux, nous pouvons nous prononcer sur la structure des différents appareils régionaux de formation continue (graphique 3), mise à part l'Ile-de-France - mais peut-on parler d'effet local ou régional pour l'agglomération parisienne - les structures des appareils de formation continue implantés dans les différentes régions de notre échantillon tranchent assez nettement de la structure globale de l'appareil sur l'ensemble des financements (cf. su-

(10) Des études régionales réalisées grâce à une méthodologie proche estiment que les flux extra régionaux en Lorraine et en Bourgogne s'établissent aussi aux alentours de 50 %.

pra p. 51). Dans chacune des cinq régions de province étudiées, les organismes contrôlés directement (Asfo - organismes consulaires) ou partiellement (FAF) par les institutions patronales recueillent la grande majorité des financements (entre 78 % pour le Nord - Pas-de-Calais et 90 % pour la Picardie). En revanche, le type d'institution qui joue un rôle central dans l'appareil varie d'une région à l'autre.

Bien que notre échantillon soit limité à six régions et ne prenne en compte que trois secteurs d'activité, il permet d'illustrer le rôle clé que jouent ces institutions dans la structuration locale de l'appareil de formation. Se dessinent au moins deux configurations différentes reflétant des modalités spécifiques d'organisation des entreprises au niveau local ou régional.

• *Attraction des institutions consulaires*

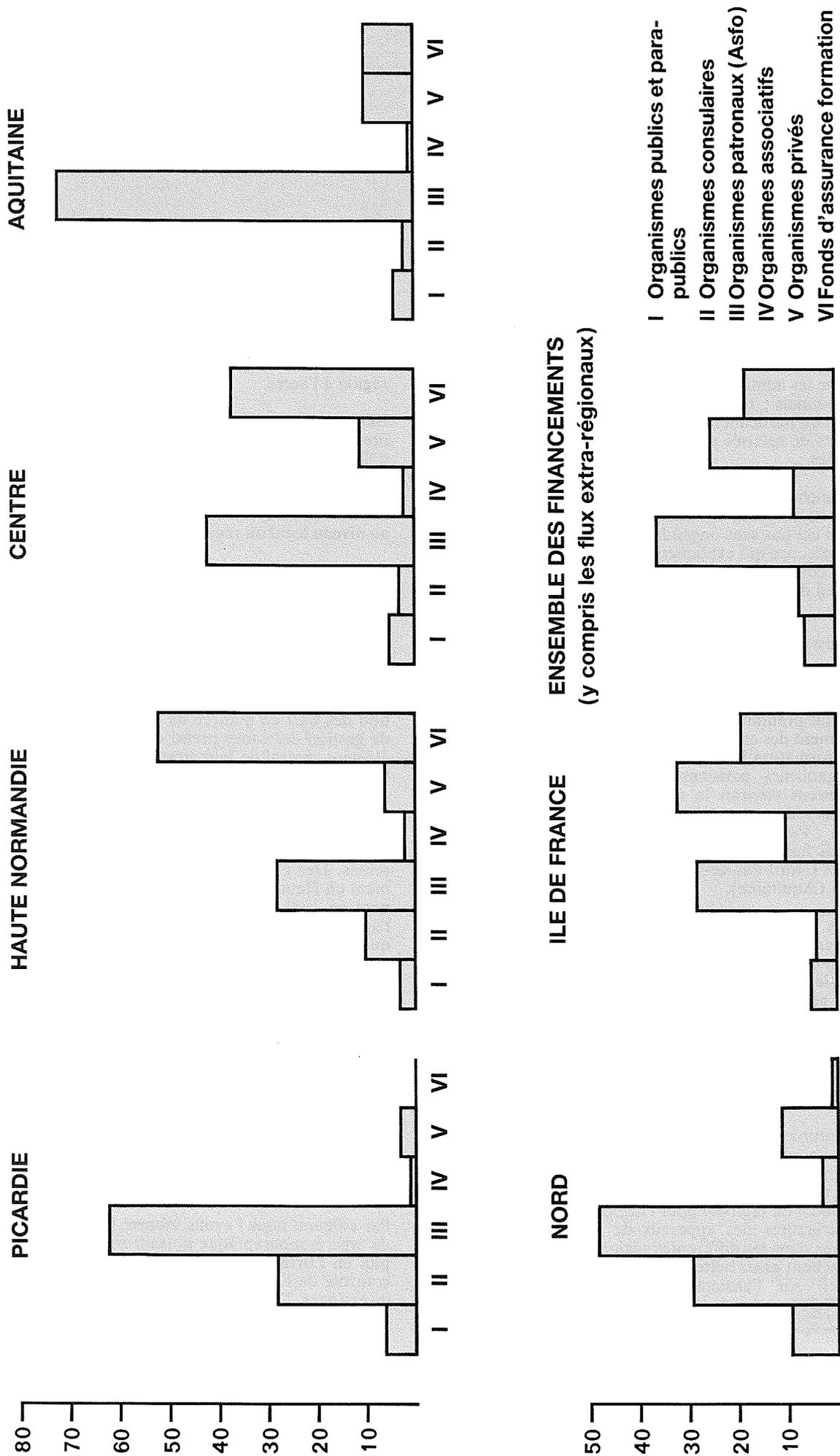
Dans deux régions, principalement la Haute-Normandie et, dans une moindre mesure, le Centre, les institutions contrôlées plus ou moins directement par les chambres de commerce et d'industrie occupent une place centrale dans l'appareil ; le rôle joué par les organismes créés par les syndicats patronaux s'en trouve réduit. L'intervention des CCI en matière de production de formation et de gestion des fonds prend des formes diversifiées. Un élément central de leur stratégie est la mise en place et le contrôle de fonds d'assurance formation ayant une compétence régionale ou locale ; le développement rapide des FAF consulaires permet aux CCI de disposer, comme leurs concurrentes directes, les Asfo, de possibilités de péréquation des fonds entre les entreprises adhérentes. Des FAF de ce type se sont développés récemment en Haute-Normandie et dans le Centre où ils drainent en 1981 une part significative des fonds versés à l'appareil par les entreprises régionales. Remarquons que si le développement de ces FAF tend à réduire l'influence des Asfo et des FAF interprofessionnels, il ne semble pas s'effectuer au détriment des institutions de branche.

L'intervention des CCI ne se limite pas à la gestion des fonds par l'intermédiaire des FAF qu'elles contrôlent. Elles produisent aussi des actions de formation continue soit directement en leur nom propre (service formation de la CCI), soit en créant des organismes sous forme associative, soit encore en contrôlant conjointement avec les syndicats patronaux (en général avec l'union interprofessionnelle patronale de leur zone) des organismes qui prennent la forme d'Asfo.

Par ailleurs, nous l'avons montré [9] grâce à une étude de type monographique portant sur deux bassins d'emploi en Lorraine, les stratégies des CCI en matière de contrôle de l'appareil prennent des formes encore plus diversifiées. Dans chacune des zones étudiées en Lorraine, les CCI ont créé des organismes de formation et se sont dotées d'un « FAF chapeau » ; de plus, elles inter-

GRAPHIQUE 3

Structure des appareils régionaux (sur les seuls flux régionaux) - IAA et Construction mécanique - 1981



Source : CEREQ. Exploitation complémentaire des pages intérieures « 2483 »

viennent, de manière plus ou moins formalisée, sur les orientations de la plupart des organismes locaux : contrat de sous-traitance - participation aux instances de décision de ces organismes - dotations en matériel...

En se dotant de ces différentes institutions de gestion et/ou de production de formation continue, la CCI draine une part décisive des fonds des entreprises et tend ainsi à structurer l'appareil de formation continue régional ou local.

● *Le rôle déterminant des syndicats professionnels patronaux*

Contrairement à la situation précédente, dans deux régions de notre échantillon (Picardie, Nord - Pas-de-Calais), il n'existe pas de FAF locaux. Les organismes consulaires et patronaux drainent l'écrasante majorité des fonds des entreprises régionales. Il existe dans ces régions une forte concurrence pour le contrôle de l'appareil entre chambres de commerce et d'industrie et syndicats patronaux ; concurrence qui semble s'effectuer en faveur de ces derniers. Bien que les CCI recueillent dans ces régions une part relativement importante des financements des entreprises, elles n'ont pas diversifié leurs stratégies d'intervention dans l'appareil de formation continue : malgré plusieurs tentatives, les CCI picardes n'ont pu se doter de « FAF chapeau » ; par ailleurs, il n'existe pas dans ces régions d'entente entre chambres consulaires et syndicats patronaux pour contrôler conjointement des organismes de formation continue.

Dans ce contexte, les organismes créés par les syndicats patronaux et notamment les Asfo interprofessionnelles jouent un rôle déterminant. Dans le Nord et surtout en Picardie, et plus particulièrement dans certaines zones (bassin d'emploi de Saint-Quentin, agglomération d'Amiens...), les Asfo interprofessionnelles contrôlées par les unions patronales départementales (11) constituent de véritables pôles d'attraction des entreprises locales en matière de formation continue ; et ceci tant au niveau de la gestion des fonds que du point de vue de la réalisation des actions de formation continue.

Dans d'autres régions, le contrôle patronal de l'appareil passe plutôt par les institutions de branche. Plus encore qu'en Picardie ou dans le Nord - Pas-de-Calais, les syndicats patronaux jouent un rôle central dans l'appareil de formation continue en Aquitaine. Mis à part l'organisme qu'elles contrôlent conjointement avec les syndicats patronaux, les CCI recueillent une part négligeable des fonds. De même, la part qui revient aux organismes publics, associatifs ou privés est faible dans cette région. Pourtant, au-delà de l'importance du secteur patronal, le trait marquant du comportement des entreprises régionales en matière d'usage de l'appareil de formation

continue est leurs recours massifs à des institutions de branche (FAF mais surtout Asfo de branche). Cette situation reflète, semble-t-il, la structure du tissu industriel régional marqué, dans notre échantillon, par l'importance des industries agro-alimentaires et la relative faiblesse de la construction mécanique.

La diversité des situations régionales s'explique pour partie par la composition du tissu économique régional mais elle renvoie surtout à l'organisation même de l'appareil de formation continue et à l'existence d'« institutions phares » qui y occupent une place centrale. Regroupant une part significative des entreprises situées dans leur zone d'influence (régionale mais couramment plus localisée), ces institutions tendent à structurer l'appareil de formation continue : de par leur fonction de gestion des fonds, elles concentrent des moyens financiers de la demande de formation continue et sous-traitent des actions de formation auprès d'organismes qui sont fréquemment liés institutionnellement à elles. C'est souvent le cas des Asfo mais aussi de certains FAF comme les FAF consulaires qui, bien qu'affichant une indépendance avec la « CCI mère », privilégient de fait les organismes consulaires. Se développe ainsi une structuration locale de l'appareil de formation continue.

Comportements sectoriels d'usage de l'appareil de formation continue

Pour étudier les comportements sectoriels d'usage de l'appareil, nous nous appuyons une nouvelle fois sur les résultats du dépouillement statistique des relations financières entre les organismes et les entreprises des industries agro-alimentaires et de la construction mécanique. Le tableau p. 58 présente pour chacun des secteurs, appréhendés ici à un niveau assez fin (NAP 100 de l'INSEE), la structure de l'appareil utilisé. Bien qu'il ne s'agisse que d'un indicateur financier d'affectation des fonds, nous considérerons que l'orientation massive des fonds en direction d'une catégorie d'organismes est révélatrice d'une liaison privilégiée entre ce type d'organismes et le secteur d'activité concerné. Quatre types de comportement peuvent être distingués, caractérisés chacun par un usage particulier de l'appareil de formation continue.

● *Affectation privilégiée des fonds vers les FAF de branche*

Ainsi, les industries de la viande (abattage, salaison, fabrication de charcuterie, conserve de viande) versent près de la moitié de leurs financements aux fonds d'assurance formation ; il s'agit d'abord de l'AGEFAFORIA qui draine à elle seule près du tiers des fonds, mais aussi d'un petit FAF spécifique à la branche. Ce comportement d'affectation privilégiée des fonds vers les FAF de branche inscrit dans les conventions collectives, se retrouve pour d'autres secteurs d'activités très impor-

(11) Les chambres syndicales départementales de la métallurgie jouent un rôle souvent déterminant dans ces unions patronales.

tants en termes d'emploi comme le bâtiment et les travaux publics ou le secteur sanitaire et social. Couramment, ce type de FAF ne se limite pas à la gestion des fonds et cherche à orienter peu ou prou, les politiques de formation des entreprises du secteur : c'est le cas du GFC BTP et dans une mesure moindre l'AGEFAFORIA.

• *Les Asfo interprofessionnelles de la métallurgie*

A l'exception de l'activité de construction de matériel de précision, la plupart des sous-secteurs de la mécanique

recourent massivement aux organismes patronaux et en priorité aux Asfo interprofessionnelles. C'est en particulier le cas des entreprises spécialisées dans la fabrication d'équipement industriel et la construction de matériel de manutention et pour les mines, la sidérurgie et le génie civil. Ces deux secteurs orientent près de 30 % de leurs fonds vers ce type d'organismes. Les deux autres secteurs de la mécanique allient usage privilégié des Asfo interprofessionnelles et, soit adhésion à des FAF interprofessionnelles (fabrication de machines-outils), soit recours à des Asfo de branche et à des organismes consulaires (fabrication de machines agricoles).

Répartition des financements suivant la catégorie de l'organisme et l'activité de l'entreprise (IAA et Construction mécanique)

Secteurs d'activité	Structure de l'appareil (en % ligne)								Montant total
	Organismes publics	Organismes consulaires	Organismes patronaux		Organismes associatifs	Organismes privés	FAF	Indéterminé	
			de branche	interprofessionnels					
Machines agricoles	7,5	11,7	19,3	19,6	8,0	21,7	10,6	1,6	5 626
Machines-outils	6,0	3,2	12,8	19,9	7,0	22,5	27,5	1,1	10 218
Équipement industriel	5,0	7,0	15,8	28,0	7,8	20,1	14,4	2,1	42 716
Matériel de manutention	5,5	6,1	13,3	30,0	8,2	23,7	12,8	0,5	11 146
Instruments - Précision	12,5	5,6	13,1	11,5	13,5	27,7	14,5	1,6	13 345
Industrie de la viande	2,6	6,6	10,6	8,2	4,7	17,2	48,4	1,7	6 197
Industrie du lait	3,7	8,6	8,3	15,8	11,2	29,4	22,1	1,0	11 498
Conserves	2,5	15,3	22,1	23,2	2,9	18,4	14,7	0,9	5 741
Boulangerie - Pâtisserie	1,7	9,0	20,0	15,2	2,9	24,7	24,3	2,3	5 914
Travail des grains	3,9	5,3	21,3	11,3	7,6	26,3	23,1	1,2	10 185
Production alimentaire	8,6	7,5	24,4	12,5	6,9	26,7	12,5	1,0	19 543
Boissons - Alcools	2,9	7,1	14,8	7,7	11,0	45,3	10,5	0,7	6 227
Tabac*									
TOTAL	5,8	7,2	16,2	19,0	8,3	24,7	17,4	1,5	150 588

*Le secteur du tabac ne comprenant qu'une seule entreprise, les données correspondantes ne sont pas fournies.

Source : CEREQ. Exploitation complémentaire des déclarations 2483 - Année 1981.

On atteint ici les limites de la distinction entre Asfo de branche et Asfo interprofessionnelles. En effet, les organisations interprofessionnelles limitées et, en particulier, les chambres syndicales de la métallurgie sont à l'origine de la mise en place, sur l'ensemble du territoire national, de nombreuses Asfo qui ont des compétences géographiques limitées : département, région ou bassin local. On a donc affaire à un interprofessionnel largement dominé par la métallurgie [29]. Cette stratégie impulsée par l'UIMM explique d'une part, le comportement « régional » des entreprises de la mécanique en matière d'usage de l'appareil de formation continue et d'autre part, leurs liens privilégiés avec les Asfo interprofessionnelles.

● *Le rôle central des institutions de branche*

Dans quatre secteurs de notre échantillon : la fabrication de conserves et de produits alimentaires divers (chocolat, sucre, huile...), la boulangerie - pâtisserie et le travail du grain, les entreprises versent entre 20 % et 25 % de leurs fonds aux organismes patronaux de la branche. Dans la plupart des cas, ces fonds s'orientent vers des Asfo nationales, implantées fréquemment en Région Parisienne et spécialisées dans un domaine d'activité précis. Il existe ainsi des organismes de formation de branche dans chacune des activités suivantes : industries céréalières, industries sucrières, boulangerie - pâtisserie, fabrication de conserves, fabrication de corps gras... Le rôle central des institutions de branche dans la détermination des politiques de formation continue dans ces activités se confirme si l'on examine le comportement des entreprises en matière de versement aux FAF. Elles privilégient les FAF de branche qui peuvent être, comme c'est le cas pour le FAF de la boulangerie - pâtisserie, en liaison étroite avec les organismes de formation professionnelle du secteur.

● *Recours à un éventail large d'organismes de formation*

Un dernier groupe d'activités se caractérise par un usage relativement faible des organismes patronaux et des FAF : les entreprises sont en relation avec l'appareil, pour l'essentiel, dans le cadre de conventions annuelles. Il s'agit des secteurs de fabrication d'instruments et de matériels de précision, de fabrication de boissons et alcools et de transformation du tabac, qui représentent *a priori* peu de points communs entre eux, si ce n'est pour les deux derniers une concentration plus forte que la moyenne de notre échantillon. Dans leur recours à l'appareil, ces secteurs privilégient les organismes publics et notamment les universités, les grandes associations nationales et surtout les organismes privés (plus particulièrement les sociétés de formation). Cette structure de l'appareil est marquée, semble-t-il par le comportement de grandes entreprises disposant de centre interne et ne recourant à l'appareil qu'en fonction de besoins précis du type formation des cadres ou introduction des technologies.

Pourtant, il ne faudrait pas généraliser hâtivement ce dernier cas particulier en référant l'usage des institutions de branche à des activités plutôt peu concentrées composées essentiellement de PME ; au contraire, plusieurs études sectorielles soulignent l'organisation des politiques d'emploi et de formation au niveau de la branche dans des activités marquées par le poids des grandes entreprises et des groupes tels que la chimie [30] ou la sidérurgie.

*
**

S'agissant du comportement des entreprises en matière de recours à l'appareil de formation continue, on a bien un usage sélectif des différentes catégories d'organismes suivant les activités concernées : certaines font appel à une palette large d'organismes publics et privés, mais la plupart s'organisent autour d'institutions qu'elles contrôlent et qui peuvent prendre des formes diverses : FAF de branche, Asfo de branche, mais aussi Asfo interprofessionnelle dans le cas de la construction mécanique. A l'évidence, le critère régional joue peu dans ces stratégies sectorielles d'affectation des fonds et de constitution ou d'appropriation d'organismes spécifiques à la branche ; ces stratégies sont élaborées nationalement dans le cadre des institutions de branche et notamment des syndicats professionnels.

Pourtant, ce constat n'est contradictoire qu'en apparence avec la mise à jour, dans le point précédent, d'une organisation spatiale de l'appareil de de formation continue qui tend à se structurer au niveau local ou régional autour d'« institutions phares ». Plutôt qu'opposées, logiques sectorielles et spatiales apparaissent complémentaires et se recouvrent pour partie. Deux éléments entrent ici en ligne de compte :

— d'une part, les besoins des entreprises en matière de formation continue sont diversifiés ; si nombre d'actions de formation renvoient aux produits et aux procès de production spécifiques à l'activité de l'entreprise et ne peuvent être réalisées que par des organismes de branche spécialisés, une part importante des besoins est plus générale et souvent transversale à l'ensemble des activités ; pour des raisons de réduction des coûts et des temps de transport des stagiaires, ces actions de formation tendent à être réalisées à proximité de l'entreprise et sont couramment confiées à des organismes locaux ;

— d'autre part, les stratégies des entreprises en direction de l'appareil régional sont modulées en fonction de leur place dans le tissu économique régional. Si une activité est peu représentée dans l'économie régionale, les entreprises du secteur tendent à s'organiser nationalement, créant ainsi d'importants flux extra régionaux.

En revanche, si l'activité est implantée de longue date dans la région, si elle y occupe une position importante dans le tissu économique (12), elle aura les moyens soit

(12) Dans ce cas, l'organisation patronale de branche est souvent active au niveau local.

de créer sur place ses propres institutions (ou des délégations régionales), soit d'infléchir les orientations des organismes existants.

Ainsi, les caractéristiques de l'appareil de formation continue dans telle ou telle région et le type d'institution qui y joue un rôle structurant sont assez largement induits par la composition du tissu économique régional et les stratégies des secteurs dominants. Cette imbrication entre appareil sectoriel et appareil local est particulièrement nette dans certaines zones de type mono industriel (cf. les bassins sidérurgiques en Lorraine). Mais, c'est aussi le cas dans des régions de notre échantillon comme le Nord - Pas-de-Calais ou la Picardie : l'influence dans l'appareil de formation continue de ces régions des Asfo interprofessionnelles, dont nous avons vu qu'elles étaient dominées par la métallurgie, renvoie à la place et à l'histoire des industries mécaniques et métallurgiques dans l'économie de ces régions.

Dimensions sectorielle et régionale de l'appareil de formation continue ne sont en fait que deux points de vue différents d'une même réalité ; c'est-à-dire le contrôle majoritaire de l'appareil par les employeurs et leurs groupements. Ainsi, l'existence d'importants flux extra régionaux ne peut être considérée comme l'indicateur de déséquilibres ou de dysfonctionnements des organismes régionaux mais, plutôt, comme l'expression d'une modalité particulière de contrôle de l'appareil par les branches d'activités.

Jean-paul GÉHIN
chargé d'études au CEREQ

Bibliographie

- [1] CEDEFOP, « Les systèmes de financement de la formation professionnelle dans la communauté européenne » in *Formation professionnelle* n° 15, septembre 1984.
- [2] Voir en particulier Ph. Méhaut, *Les politiques publiques et privées de formation professionnelle continue en France. Évolution 1971-1981 et tendances récentes*, doc. ronéoté GREE, Université de Nancy II, septembre 1984.
- [3] J. Rose, *Le financement de la formation professionnelle initiale et continue - L'évolution en France au cours des années 1970*, doc. ronéoté GREE, Université de Nancy, 1984.
- [4] Projet de loi de finances (document annexe), « Formation professionnelle et promotion sociale », document annuel, Imprimerie nationale, Paris.
- [5] CEREQ, *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises : traitement des déclarations d'employeurs n° 2483*, La Documentation Française, Paris, publication annuelle (à partir de 1976).
- [6] N. Gadrey Turpin, *Travail féminin, travail masculin : pratiques et représentations en milieu ouvrier à Roubaix Tourcoing*, Editions sociales, Paris, 1982.
- [7] E. Dubar-Charlon, « La formation des OS français et immigrés du textile : un alibi ? », Communication au colloque Sociologie de l'éducation, Toulouse, mai 1983.
- [8] C. Baudelot et R. Establet, « Formation continue : un redoublement des inégalités » in *Education et société* n° 1, mai-juin 1982.
- [9] J.P. Géhin et Ph. Méhaut, *Crise économique et mutation d'un appareil de formation continue : Lorraine 1974-1980*, doc. ronéoté, Nancy GREE, septembre 1982.
- [10] E. Kirsch, *Mobilité passée et mobilité potentielle dans la sidérurgie*, doc. ronéoté CEREQ, août 1984.
- [11] C. Dubar, *La formation professionnelle continue - Une évaluation sociologique*, Thèse d'État de sociologie, Université de Paris V, 1984.
- [12] Les travaux d'évaluations des mesures étatiques de formation/insertion des jeunes demandeurs d'emploi sont nombreux ; cf. notamment J.F. Colin - J.M. Espinasse, *Le pacte national pour l'emploi - un essai d'évaluation*, ministère du Travail, Paris, doc. ronéoté 1977, et F. Amat, « Itinéraire dans le dispositif de formation et situation à la sortie des stages » in *Formation Emploi* n° 9, La Documentation Française, janvier-mars 1985.
- [13] M. Dadoy, « Les entreprises et la formation professionnelle continue : réflexions sur un bilan », Communication au colloque Sociologie de l'éducation, Toulouse, mai 1983.
- [14] *Formations professionnelles, nouvelles technologies et changements industriels*, Séminaire du Creusot, Editions ADEP, 1984.
- [15] A. Rosanvallon, « Formation continue et acquisition des savoirs ouvriers » in *Formation et Emploi*, Colloque de Toulouse, Editions du CNRS, 1982.
- [16] J.P. Géhin, *Contribution à l'analyse du contrôle social des systèmes éducatifs : le cas de l'appareil de formation continue*, Thèse de 3^e cycle en sociologie, Université de Paris VII, décembre 1984.
- [17] M. Maurice, F. Sellier et J.J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Ed. PUF, Paris, 1982.
- [18] J.P. Géhin avec la participation de A. Lacourrège et M. Mœbus, *Les relations financières entre les entreprises et les institutions de formation continue : le cas des industries agro-alimentaires et de la construction mécanique*, Collection des études, CEREQ, 1985.
- [19] A. Giffard, C. Lacaille et J.J. Paul, « Analyse d'un système régional de formation professionnelle continue : le cas de la Bourgogne », *Cahiers de l'IREDU* n° 36, Dijon, mars 1983.

[20] Groupe national de contrôle, *Place des différentes catégories d'organismes de formation dans le marché des formations financées par les entreprises assujetties au 1 %*, Statistiques nationales, doc. ronéoté, 1982.

[21] Ph. Méhaut, *Syndicats, patronats et formation : les fonds d'assurance-formation de salariés*, Presses universitaires de Nancy, Nancy, 1982.

[22] D. Gambier et M. Vernières, *Le marché du travail*, Editions Economica, Paris, 1982.

[23] E. Leclercq, P. Matton, Ph. Méhaut, *Les dimensions sectorielles et spatiales du rapport Emploi-Formation - Un bilan critique des travaux et des politiques*, doc. ronéoté GREE, Nancy, 1982.

[24] J. Bunel, « L'unité du patronat » in *Economie et humanisme n° 236*, juillet-août 1977.

[25] G. Lefranc, *Les organisations patronales en France*, Editions Payot, Paris, 1976.

[26] *Economie et humanisme n° 236*, numéro spécial, « Patrons et patronat », juillet-août 1977 ; *Liaisons sociales n° 8883*, numéro spécial, « Organisations patronales », 1982.

[27] Discours de F. Ceyrac cité par P. Domindin, « Une organisation professionnelle patronale : pour quoi faire ? » in *Economie et humanisme n° 236*, juillet-août 1977.

[28] B. Magliulo, *Les chambres de commerce et d'industrie*, Editions PUF, Collection Que sais-je ? Paris, 1980.

[29] G. Cassel, *Les Asfo et leur mission*, Centre INFFO, Collection Point de repères, Paris, 1981 (trois fascicules).

[30] A. Vinokur et Ph. Méhaut, « Régulation de branche et gestion des rapports emploi-formation » in *Formation et Emploi*, Colloque de Toulouse, Editions du CNRS, 1982.
