

Bibliographie

En complément à ce numéro spécial, le centre de documentation du CEREQ a sélectionné un ensemble de références sur le thème de la **formation professionnelle continue** (FPC). En correspondance avec le domaine d'activité du CEREQ, cette sélection a privilégié les titres sur la formation en entreprise, laissant de côté les aspects pédagogiques ou les questions relatives au rôle des formateurs. Cette sélection a été effectuée à partir de la base de données bibliographiques et couvre donc essentiellement la période 1988 – début 1991. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité mais se propose de fournir un éclairage sur les principaux aspects de la formation continue à travers les publications les plus représentatives.

GÉNÉRALITÉS

La formation professionnelle en quête de sens

ECONOMIE ET HUMANISME n° 298, novembre-décembre 1987, pp. 5-46

La rigidité de notre système de formation (mainmise de l'Education nationale, marginalisation de l'apprentissage, contraintes de la formation continue...) a provoqué le désintérêt des entreprises. Une évolution s'engage : réforme de l'apprentissage en 1987, décentralisation, rapprochement école-entreprise, élargissement de la formation professionnelle continue, « manufacturisation » de la formation... Cependant ce mouvement, si on ne l'infléchit pas, a déjà ses laissés-pour-compte : les bas niveaux.

Formation et compétence

REVUE FRANCAISE DE GESTION n° 65-66, novembre-décembre 1987, 176 p.

Alors qu'au Japon la formation continue prend immédiatement le relais de la formation initiale (la compétence, comme en RFA, est dispensée tout au long de la vie professionnelle), en France la compétence est donnée quasiment une fois pour toutes pendant la formation initiale (diplômé prêt à l'emploi). Le très critiqué système éducatif français est pourtant sur la voie d'une évolution comportant, entre autres, une nouvelle articulation formation initiale-formation continue ; c'est ce que tentent de démontrer, à travers les changements d'attitude de certaines entreprises dans divers secteurs, les auteurs ayant contribué à ce numé-

ro. En effet la formation professionnelle continue ne peut qu'améliorer la qualification du travailleur, sa promotion et ainsi la compétitivité des entreprises au niveau national comme au niveau international.

Education permanente et formation des adultes

EDUCATION PERMANENTE n° 92, mars 1988, 128 p.

Numéro spécial rassemblant des textes qui reflètent, pour chacun des auteurs, leurs réflexions, recherches, préoccupations ou actions du moment en matière d'éducation permanente et de formation des adultes. Son sommaire annonce, entre autres : — l'évolution des pratiques et des concepts de formation des adultes et d'éducation permanente (B. Schwartz) ; — la socialisation et la formation des adultes (son « pourquoi », son sens, les déterminations qu'elle subit) ; — une comparaison France-Québec des structures de formation post-scolaire ; — un développement des capacités d'apprentissage chez l'adulte (rapports entre savoir et pratique selon G. Malglaive) ; — la place de la pédagogie ; — quelques grandes orientations de la formation des adultes aux Etats-Unis ; — les politiques pour atteindre le 80 % niveau bac (B. Charlot).

L'année de la formation 89. Bilan 88, perspectives 89

Editions PAIDEIA, Paris, 1989, 307 p.

C'est à la fois un guide, un aide-mémoire et une synthèse sur les principaux événements de la formation. Il présente aussi bien des extraits de rapports que des articles journalistiques, des interviews de personnalités concernées ou des informations pratiques ou bibliographiques.

L'éducation permanente vingt ans après.

20ème anniversaire Elisabeth CAILLET (dir.), Christine REVUZ (dir.)

EDUCATION PERMANENTE n° 98, juin 1989, 198 p.

Ce dossier rassemble des articles qui retracent l'histoire de la formation depuis la Révolution française et celle de l'éducation permanente depuis vingt ans, font des tentatives de bilan et dégagent des perspectives pour l'avenir ; leur fil conducteur est un examen du concept d'éducation permanente (mythe, utopie, réalités).

Formation professionnelle continue : bilan et perspectives

ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE n° 100, mai-juin 1989, pp. 4-58 et pp. 113-121

Ce numéro anniversaire fait un bilan et avance quelques perspectives en matière de formation professionnelle continue.

Au sommaire :

— un bilan de J. Nakache ;
— une chronologie des périodiques sur l'éducation et la formation continue depuis 1789 (M. Chazeau) ;

- un examen du concept d'éducation permanente (A.-M. Lucas) ;
- une réflexion sur le droit à la formation qui regroupe deux articles (respectivement de M. Boumendil et J. Ruiz et de E. Pol et J.-P. Willems) ;
- un article sur les conditions de la réussite de l'individualisation et de la personnalisation de la formation (A.-M. Lucas et S. Poirier) ;
- une étude sur la formation des « bas niveaux de qualification » (C. Vial) ;
- un examen de l'expansion et des mutations qualitatives du marché de la formation (L. Héazard) ;
- un regard de D. Jaecklé sur le dispositif d'information et d'orientation professionnelle en France ;
- en annexe, une bibliographie organisée en trois parties (historique, concepts et idéologies, la FPC en France depuis 1970).

Les entretiens Condorcet. Rencontres annuelles de la formation professionnelle

Délégation à la Formation professionnelle, Paris, 1990, 8 fasc.

Les entretiens Condorcet ont rassemblé, les 18, 19 et 20 septembre 1990, les partenaires français et européens de la formation pour la deuxième année consécutive et ont permis non seulement la confrontation des expériences innovantes des professionnels de ce secteur, mais également de dresser un état des lieux et de marquer les jalons dans la conception et la mise en œuvre de la formation professionnelle.

Prévoir et gérer les emplois et les compétences
Fabienne BERTON (dir.),
Alain MEIGNANT (dir.)

EDUCATION PERMANENTE n° 105, décembre 1990, 173 p.

Les différents aspects du lien entre gestion des compétences et mise en œuvre de la formation sont examinés dans un dossier articulé en trois thèmes : les situations en entreprise, les méthodologies et problématiques, et un aperçu « au delà des entreprises » (le cas d'une branche, d'un pays étranger). On trouvera également une sélection bibliographique sur ce thème.

La formation professionnelle continue
Claude DUBAR

La Découverte, Paris, 1990, 124 p., (nouvelle édition), Collection Repères

Cet ouvrage très complet sur la formation professionnelle continue nous permet d'en connaître l'historique, les dispositifs mis en place et les réformes qui l'ont traversée. Une comparaison internationale situe notre système par rapport à ceux des pays industrialisés. D'autres thèmes portant spécifiquement sur le système français sont développés. Il s'agit par exemple des publics concernés et de leurs chances d'accès selon la place dans le système productif et les trajectoires sociales de chacun. L'auteur analyse également les stratégies des employeurs, des syndicats et des formateurs ainsi que les enjeux économiques et sociaux autour de la formation professionnelle continue.

Formation et promotion en France depuis vingt ans
Claude DUBAR, Gérard PODEVIN

CEREQ-BREF n° 59, novembre 1990, 4 p.

Les entreprises dépensent de plus en plus pour la formation d'une part croissante de leur personnel mais les promotions ne suivent plus. Voilà ce qui ressort des déclarations d'employeurs traitées

par le CEREQ. Ce résultat est confirmé par les enquêtes Formation-Qualification professionnelle de l'INSEE.

La formation professionnelle continue, illusion lyrique ou enjeu stratégique

Jean-Pierre LORRIAUX,
Jean-Albert SEITE, Jean-Pierre SOISSON (préf.)

Economica, Paris, 1990, 285 p.,
Collection Guides pratiques de la formation

Préfacé par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, cet ouvrage est un guide facilitant la compréhension du dispositif de formation professionnelle, de sa réglementation et de ses évolutions. Deux grandes parties :
— les fondements de la politique de formation : informations sur les structures du dispositif de formation, les moyens financiers disponibles, éléments de comparaisons internationales, résultats, l'évolution et l'avenir de la formation ;
— les aspects réglementaires et techniques de la formation : rôle des différents acteurs, interventions de l'Etat, place de la formation dans l'entreprise et étude des publics concernés.

En annexe, le lecteur dispose d'une liste des sigles fréquemment rencontrés dans le domaine de la formation professionnelle, d'une bibliographie thématique et d'un répertoire des adresses utiles pour une information complémentaire.

Continuing Vocational Training in France. Review and Perspectives
Fabienne BERTON, Gérard PODEVIN, Eric VERDIER

TRAINING AND EMPLOYMENT, FRENCH DIMENSIONS n° 2, Winter 1991, 8p., A newsletter from CEREQ and its associated centres

Depuis 20 ans, la formation professionnelle continue fait l'objet, en France, d'un système institutionnel organisé de façon originale. Son application dans les entreprises a produit des effets incontestables et la période actuelle constitue un moment privilégié pour en proposer un bilan. Des négociations entre les partenaires sociaux et l'Etat s'ouvrent, en effet, afin de réexaminer le cadre législatif et réglementaire qui régit ce système. Ce numéro présente la genèse et les principes du système de formation professionnelle continue dans les entreprises et expose les principaux résultats, avant d'évoquer les débats auxquels il donne actuellement lieu.

INVESTISSEMENT FORMATION

L'investissement formation
Pierre CASPAR (dir.)

EDUCATION PERMANENTE n° 95, octobre 1988, 222 p.

Ce dossier fait le point sur la définition de l'investissement formation, son champ et ses conditions d'application, les risques et avantages de ce croisement entre la logique économique et les pratiques éducatives, sa place dans la théorie du capital humain. Cinq rubriques :
— théories et problèmes, état de la recherche ;
— des témoignages ;
— le droit et la réglementation comptable et fiscale de l'investissement formation ;
— des pistes et des propositions d'avancées dans les rapports entre l'immatériel et le matériel, le statut du savoir, la culture, la politique et l'investissement (analyse du rôle joué par les produits multimédias sur la formation) ;
— des analyses émanant de RFA et du Japon.

La formation permanente, investissement ou alibi

PROJET n° 218, juillet-août 1989, pp. 2-82

Quelles conditions font de la formation permanente une chance à la fois pour le développement économique et le développement humain ? Ce recueil d'articles montre d'abord l'évolution de la formation permanente : ses pratiques, ses « théories », la législation, ses missions, ses publics (leurs attentes et attitudes), ses liens avec les entreprises et les démarches de ces dernières. Ensuite il analyse quelques exemples dans des secteurs ou avec des publics particuliers : administration, restauration rapide, métallurgie ouest-allemande, chômeurs...

Comment investir en formation

Guy LE BOTERF, Pierre DURAND-GASSELIN (collab.), Jean-Marie PECHENARD (collab.)

Les Editions d'Organisation, Paris, 1989, 214 p.

Les savoirs et les compétences dans l'entreprise tendent aujourd'hui à être gérés en termes d'investissements. Après avoir situé le débat et défini sa propre problématique, l'auteur décrit la démarche générale à suivre pour les décideurs voulant traiter la formation dans une logique d'investissement. La quatrième partie de l'ouvrage aborde un point clé : l'évaluation des effets de la formation. Enfin, la dernière partie traite de la maîtrise des coûts.

Investir en formation professionnelle ?

Etienne VERNE

SAVOIR-EDUCATION-FORMATION n° 2, 1989, pp. 289-309

Dépense ou investissement ? Dans la mouvance des théo-

ries économiques du capital humain, la formation est considérée comme un investissement immatériel. Mais, dans les entreprises, c'est une source de dépenses pour adapter les compétences aux besoins. Elles n'ont pas les moyens techniques de la traiter comme un investissement et d'en chiffrer les conséquences. Pour beaucoup, la formation n'est ni un avantage compétitif ni un facteur stratégique.

Entreprises, développez vos compétences

Anne DOUSSET, Antoine RIBOUD (préf.)

Editions Entente, Paris, 1990, 205 p., Collection Acteurs de la formation

La formation en entreprise est une affaire de compétences : compétences du personnel, mais aussi compétences de l'entreprise elle-même. La notion de co-investissement voit le jour. Il est en effet indispensable de lier la formation et l'organisation de l'entreprise. La conception et le suivi doivent être effectués par des professionnels, mais la réalisation est l'affaire de la hiérarchie.

USAGES EN ENTREPRISE

Projet, formation-action

Jean-Pierre BOUTINET (dir.), Guy JOBERT (dir.)

EDUCATION PERMANENTE n° 86, décembre 1986, 169 p.

EDUCATION PERMANENTE n° 87, mars 1987, 184 p.

Les pratiques des formateurs et des enseignants se réfèrent de plus en plus aux notions de projet (ou de formation-action pour le formateur d'entreprise). La formation est devenue un instrument de développement des

personnes et des institutions. Ces notions de projet permettent aux formateurs de faire la jonction entre les perspectives éducatives et gestionnaires, autrement dit entre la finalité de l'éducation et la programmation de la formation.

Ces dossiers montrent les différents aspects de ces notions :

- le projet professionnel et personnel (l'orientation scolaire et professionnelle, l'autoformation) ;
- le projet en formation (projet d'action éducative, projet de formation continue, projet professionnel) ;
- les liens possibles entre les projets des établissements scolaires et ceux des entreprises ;
- le rôle de la formation-action en entreprise illustré par les expériences de deux banques.

Plan de formation/plan de développement

FORMATION CONTINUE ET DEVELOPPEMENT DES ORGANISATIONS n° 77, 3^e trimestre 1987, 52 p.

Ce dossier, fait de témoignages et d'études de cas, décrit les stratégies de formation des entreprises artisanales et industrielles qui accompagnent les projets d'entreprise. Les cas étudiés sont, entre autres :

- le développement et la formation dans des PME du BTP ;
- la formation de la maîtrise en Franche-Comté ;
- la dynamisation du service public grâce à la formation continue ;
- le rôle du responsable de formation ;
- la réhabilitation technique et celle des ressources humaines dans une raffinerie de pétrole ;
- une enquête sur la gestion de l'emploi dans les PMI ;
- l'évolution de l'emploi dans une banque de taille moyenne ;
- un cas en Italie.

Culture d'entreprise et formation

PRATIQUES DE FORMATION (ANALYSES) n° 15, avril 1988, 131 p.

La culture d'entreprise, de plus en plus prônée, a des significations spécifiques que les formateurs doivent savoir déchiffrer pour articuler et faire évoluer leurs actions pédagogiques dans les organisations. Les articles de ce dossier traitent les points suivants :

- le procès de formation et la problématique de l'articulation des représentations avec la dynamique interne ;
- l'interférence, la différenciation ou la superposition des notions de culture, d'identité, d'image, de projet d'entreprise ;
- les rapports entre culture d'entreprise, cercles de qualité et formation par le biais du projet d'entreprise ;
- une analyse multiréférentielle replaçant la culture d'entreprise dans l'idéologie du « prix de l'excellence » ;
- une comparaison entre les propos tenus sur la culture d'entreprise et les pratiques concrètes ;
- quelques exemples.

Entreprise mutante cherche formation

TERMINAL n° 39-40-41, automne 1988, 130 p.

En introduction, définition de la formation face aux défis économiques et techniques actuels et face au problème de l'emploi. Le premier chapitre traite des finalités de la formation en entreprise : stratégies d'entreprise, adaptation aux nouvelles technologies et aux nouvelles formes d'organisation du travail, changements dans le système productif, qualifications, gestion des ressources humaines, communication... Le second chapitre aborde une nouvelle dimension de la pédagogie qui articule le savoir et le faire au plus près des situations de travail.

Les défis de la formation continue : développement personnel ou développement professionnel ?
Guy LE BOUEDEC

L'Harmattan, Paris, 1988, 278 p.,
Collection Défi-formation

Cette expérience de formation avait pour objectif la possibilité, pour des agents de maîtrise ou des « petits cadres », d'acquérir les connaissances nécessaires à la pratique d'une véritable fonction de cadre. C'est l'occasion d'analyser les fondements théoriques de la formation, les déficiences qu'elle vise à combler, les capacités qu'elle cherche à développer, les difficultés qu'elle soulève et pousse les responsables du personnel à s'interroger sur ses finalités.

Le projet d'entreprise : une nouvelle dynamique pour la formation professionnelle ?

Philippe DETRIE, Monique FUNEL, Catherine MESLIN

Inergie, Issy-les-Moulineaux, 1988, 59 p. + ann.

Les auteurs ont procédé à une enquête auprès d'entreprises afin d'analyser l'incidence du projet d'entreprise sur la formation et de mettre en valeur ce qui paraît, dans le projet d'entreprise, contribuer au développement des compétences.

Production et usage de la formation par et dans l'entreprise. Présentation générale de la recherche

Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi (GREE), Nancy, 1989.

Le but est d'analyser les « transformations intervenues depuis le début des années 80 dans les politiques de formation continue des grandes entreprises françaises ».

Après une présentation de la méthodologie utilisée et des principaux résultats de cette recherche, le lecteur trouvera également les résumés des études de cas.

Au sommaire des quatre tomes présentés dans ce rapport :

— « Innovations de formation, modèles, politiques et stratégies d'entreprise » (tome 1) ;

— « Innovations de formation et transformations de la socialisation professionnelle par et dans l'entreprise » (tome 2) ;

— « Production et usage de la formation continue en RFA : éléments pour une comparaison internationale » (tome 3) ;

— « Vers un nouveau rapport de l'entreprise à la formation ? Principales conclusions de la recherche » (tome 4).

Le co-investissement formation

Philippe CARRE,
François VIDAL

Interface, Paris, 1989, 131 p. + ann.

A partir d'entretiens auprès d'experts, de responsables de formation et de salariés en formation, cette étude met en évidence l'articulation entre projet d'entreprise et projet individuel de formation. Mais pour ce faire, le co-investissement formation nécessite l'existence d'un « projet investissement » dans la formation que l'entreprise et l'individu auront négocié au préalable.

La formation continue, un facteur de stabilisation de la main-d'œuvre ?

Anne-Marie LAHAYE

ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE n° 103, novembre-décembre 1989, pp. 6-11

Malgré certaines craintes de la part de beaucoup d'employeurs, la formation continue, reconnue désormais

comme un outil important de la gestion du personnel, apparaît comme un facteur de stabilisation de la main-d'œuvre : le salarié formé est moins enclin que ses collègues à quitter son entreprise d'origine. C'est la conclusion de cet article après une enquête menée auprès d'un échantillon de cent trente-trois salariés en formation (formations de tous niveaux : du CAP au DESS) dans la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

Formation continue et compétitivité économique

Rapport au secrétaire d'Etat chargé de la Formation professionnelle
Gérard PODEVIN,
Eric VERDIER

Collection des études n° 51, CEREQ, Paris, septembre 1989, 94 p.

Il est devenu courant aujourd'hui de considérer la formation continue déterminant la compétitivité des entreprises comme un investissement. Toutefois, les liens entre volume des dépenses de formation et résultats économiques ne sont pas directs. Il existe un ensemble de contraintes et de modalités de mise en œuvre, dont la maîtrise et l'agencement, tant au niveau « macro » que « micro », créent les conditions de la réussite des politiques de formation. C'est à un éclairage de ces relations complexes entre qualification, formation du personnel et performances économiques que s'est attaché le rapport à partir de trois niveaux d'analyse : macroéconomique, sectoriel et microéconomique.

La formation continue dans les transformations d'entreprises
Eric VERDIER

CEREQ-BREF n° 39, janvier 1989, 4 p.

Des études antérieures ont montré que le recours à la formation continue est d'autant plus intense que l'entreprise est de grande taille, qu'elle appartient à un secteur capitalistique, qu'elle dispose d'une main-d'œuvre qualifiée et qu'elle jouit d'une position dominante dans sa filière. En outre, le personnel d'exécution bénéficie beaucoup moins de la formation continue que les agents de maîtrise, les techniciens et les cadres. Cependant, le rappel de ces caractéristiques structurelles ne clôt pas le débat sur le rôle de la formation continue. Son caractère stratégique s'affirme en une période où nombre d'entreprises sont confrontées à des mutations technologiques majeures, à une concurrence aiguë et à des pertes de compétitivité importantes.

Formation et changement dans les entreprises
Michel FEUTRIE (dir.)

EDUCATION PERMANENTE n° 104, octobre 1990, 154 p.

Ce dossier sur les formations innovantes dans les entreprises françaises dégage de « nouveaux rapports de l'entreprise à la formation » et les facteurs de l'évolution future.

Trois groupes d'articles :

— le premier met l'accent sur les liens nouveaux entre le plan de formation et les stratégies d'entreprise : la formation est de plus en plus intégrée au mode de gestion des personnels ;

— le second groupe analyse la montée stratégique de la formation et la redéfinition de ses fonctions qui se concrétisent par une recomposition des savoirs mobilisés en fonction des objectifs de l'entreprise, par la révision de leurs modes de transmission et par une redéfinition des rôles des partenaires ;

— le dernier groupe d'articles adopte le point de vue

des salariés : mobilisation, stratégie, trajectoire, identité professionnelle et individuelle.

L'entreprise formatrice : nouveaux besoins, nouvelles méthodes

Deauville, Villèmes Journées Enseignement-Formation des 24-25 et 26 octobre 1990

Conseil national du patronat français (CNPFF), Paris, 1990, 10 fasc.

Les contributions analysent les nouveaux besoins des entreprises. Elles formulent également des propositions pour une meilleure adéquation des contenus et des filières aux exigences des entreprises. Plusieurs commissions ont structuré ces journées :

- l'enseignement supérieur et l'entreprise ;
- les entreprises se forment à l'Europe ;
- les qualifications de demain ;
- les perspectives de la formation continue ;
- l'information des jeunes sur les métiers et les qualifications.

L'entreprise formatrice Edith KIRSCH

CEREQ-BREF n° 60, décembre 1990, 4 p.

La substitution de jeunes diplômés à la main-d'œuvre en place apporte de nouvelles compétences mais appauvrit la mémoire technique des équipes, risque d'en briser la cohésion sociale et pose de difficiles problèmes de gestion des carrières. Les entreprises dont il est question ici se sont engagées dans une voie différente, combinant expérience professionnelle et formation pour requalifier leurs ouvriers. Elles font de la formation un temps fort qui s'inscrit dans une dynamique englobant l'organisation et

les relations sociales de l'entreprise. Elles ont bénéficié d'une aide publique et signé une convention de Formation-Prévention du Fonds national de l'Emploi (FNE).

La mobilisation de la formation par l'entreprise dans les opérations de reconversion externe et interne de la main-d'œuvre. Une comparaison sur six pays de la CEE Philippe MEHAUT, Marie-Claire VILLEVAL

Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi (GREE), Nancy, 1990, 155 p.

La formation professionnelle n'est pas mobilisée de la même manière dans les pays européens. Dans le cadre d'opérations de reconversion externe et des transformations internes de la main-d'œuvre, les auteurs analysent les conditions de mobilisation de la formation mises en place par l'entreprise. Pour ce faire, et dans chacun des pays retenus (Belgique, Espagne, Royaume-Uni, Italie et RFA), cinq monographies d'entreprises ont été réalisées.

LES PME-PMI

Le plan de formation dans les PME-PMI Annick SAINT-SAUVEUR

Les Editions d'organisation, Paris, 1988, 143 p., Collection Document

L'investissement en formation des PME est faible (1,2 % de la masse salariale contre 3,5 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés). Les difficultés spécifiques à leur taille sont parfois associées à une tendance de secteur. Ce guide méthodologique propose d'aider le responsable de PME à faire une

évaluation, un diagnostic de l'attitude de l'entreprise face à la formation, à définir ses tâches et, par étapes successives, à établir son plan de formation.

L'investissement formation dans les PME

Compte rendu de travaux de la conférence française EUROTECNET, Annecy, 19 et 20 mai 1988
Claude BAPST (coord.)

ADEP Editions, Noisy-le-Grand, 1989, 168 p.

Ce ouvrage présente quatre opérations du programme EUROTECHNET. Face à l'ouverture du marché unique européen, les PME françaises seront confrontées à une concurrence accrue tant sur les marchés export que sur le marché intérieur. Elles doivent devenir des « entreprises d'innovation ». La question des investissements en formation que pourront consentir les PME, mais aussi celle de leur efficacité et de leurs méthodes apparaissent donc primordiales. Ce rapport est complété par quelques pratiques de formation professionnelle en Espagne, Italie, Pays-Bas, RFA et Royaume-Uni.

Dynamique de développement des petites et moyennes entreprises : transferts de compétences, réseaux de PME et politiques de formation Volume 2 : La politique de formation dans les PME/PMI Maïten BEL, André ROSANVALLON

Institut de recherche économique sur la production et le développement (IREP D), Grenoble, 1990, 82 p.

Les auteurs se sont intéressés aux PME/PMI qui ont développé des politiques de formation innovantes afin de repérer leurs spécificités. Les

PME/PMI font davantage appel à des structures extérieures que les grandes entreprises. Il s'agit de connaître la nature et le contenu de ces réseaux externes, le mode d'insertion des PME-PMI dans ces réseaux, etc.

Formation continue et développement des PME. L'émergence difficile de politiques locales reposant sur le partenariat Lysiane CARTELLIER, Bernard SIMONIN

Collection des rapports n° 74, Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), Paris, janvier 1990, 199 p.

De plus en plus de petites et moyennes entreprises font un effort de formation. S'appuyant sur quatre bassins d'emploi (Saint-Nazaire, Roanne, Lannion et la Vallée de la Meuse), les auteurs tentent de définir leur comportement. Puis, ils présentent des actions-pilotes qui visent à renforcer les liens entre la formation professionnelle continue et le développement de ces PME.

L'efficacité de la formation continue dans les PME Eric VERDIER

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL n° XXXII.3/90, pp. 295-320

Les modes d'utilisation du dispositif légal de formation continue correspondent mal aux situations et aux structures des PME : inadaptation à leur organisation industrielle et à leurs modalités de constitution des compétences, stratégie industrielle quasi absente. L'auteur préconise une intervention publique au service d'une nouvelle cohérence industrielle et tournée vers les PME : regrouper les utilisateurs, assouplir les normes légales, décloisonner les aides pour qu'elles soient plus efficaces. Il présente,

en annexe, le dispositif des engagements de développement et les conventions de formation prévention du FNE.

ÉVALUATION – VALIDATION DES ACQUIS

Efficacité des investissements de formation

FORMATION CONTINUE ET DEVELOPPEMENT DES ORGANISATIONS n° 76, 1987, 60 p.

Sont traités les thèmes suivants : l'évaluation des effets de la formation, les dispositifs d'accompagnement des plans de formation, la mesure de l'investissement et de la qualité de la formation continue, une méthode d'analyse comparative entre formation traditionnelle et enseignement assisté par ordinateur, le budget de formation, l'autoformation, les formations en langues, la concrétisation de la formation, l'analyse des besoins, une expérience régionale, l'ingénierie de la formation...

La reconnaissance des acquis : enjeux, terrains, pratiques

PRATIQUES DE FORMATION (ANALYSES) n° 14, décembre 1987, 118 p.

Un dossier sur les enjeux de la reconnaissance des acquis accompagné d'exemples de dispositifs (une enquête aux USA, une étude sur les centres de bilans personnels et professionnels des compétences). Enfin est fait un tour d'horizon des lieux d'expérimentation avec leurs méthodes et leurs pratiques.

L'audit de la formation

EDUCATION PERMANENTE n° 91, décembre 1987, 157 p.

Ce dossier propose des axes de réflexion pour définir l'audit (de la conception à la pratique), tente d'en cerner le marché par des témoignages (audit dans des établissements d'enseignement agricole), des pratiques (l'audit stratégique et organisationnel, l'audit comme recherche participation) et le situe par rapport au contrôle et à l'évaluation.

Comportement des entreprises et typologie des politiques de formation

Jean-Pierre CHANTELOUBE

Association pour l'étude de l'emploi en Europe (A3E), Paris, 1988, 83 p. + ann.

Les résultats de la formation sont identifiés à partir des relations existant entre les actions de formation et la gestion des entreprises au regard de trois domaines : la gestion du personnel, les relations professionnelles et la gestion-organisation de la production. L'analyse statistique des résultats de l'enquête auprès des entreprises a permis d'élaborer et de décrire une typologie des politiques de formation (au nombre de quatre) qui intègre donc le paramètre évaluation/résultats de la formation.

Evaluation prospective d'une politique sociale spécifique : des entreprises font de la formation de leur personnel le moteur de leur modernisation

Nelly BOUSQUET, Colette GRANDGERARD

INRP, Paris, 1988, 250 p.

Pour être réellement le moteur de la politique indus-

trielle de l'entreprise, la formation doit associer l'ensemble des salariés, être le pivot de la modernisation et, enfin, répondre à une logique de déclioisonnement. Par rapport à ces critères et à leur association éventuelle, la mise en place de la formation laisse apparaître trois types de scénarios qui répondent à des degrés divers à l'objectif de détataylorisation. Les auteurs mettent en évidence le concept de « continuum » défini comme un emboîtement des formations destinées à des populations de même niveau hiérarchique (et à des populations de différents niveaux hiérarchiques) pour caractériser ce déclioisonnement.

Evaluer l'investissement formation ?

I. L'investissement formation.

Etude de cas

II. Evaluer les effets de la formation. Recherche-action interentreprises

FORMATION DEVELOPPEMENT n° 81-82, 3^e-4^e trimestre 1988, 168 p.

A partir du champ d'expérimentation que constituent les entreprises engagées dans une politique d'investissement formation, l'auteur fait le point sur les outils de mesures et d'évaluation qui permettent de quantifier et de qualifier les effets de la formation sur les résultats de l'entreprise.

Les formations professionnelles financées par l'Etat. Une enquête sur la qualité de l'offre

Bernard BRUNHES, Monique TESSIER-GARCIN

Bernard Brunhes Consultants, Paris, 1989, 145 p.

Comment sont dépensés les dix milliards de francs qui rémunèrent les services rendus par des organismes de formation sur les trente mil-

liards que l'Etat dépense, chaque année, pour la formation professionnelle ? Après avoir analysé les points forts et les faiblesses des acteurs de l'offre de formation (l'Education nationale, l'AFPA, le secteur privé ou semi-public), le rapport définit sept critères d'appréciation de la qualité de l'offre à partir de contacts et d'observations sur le terrain.

La qualité

Isabelle ORGOGOZO, Guy JOBERT

EDUCATION PERMANENTE n° 97, avril 1989, 150 p.

Ce dossier montre les liens entre la formation et la qualité, cette dernière étant basée sur des principes participatifs. Les points suivants sont abordés : mise en place de systèmes participatifs ; cercles de qualité ; formation à la qualité ; aspects formateurs de la qualité. Des analyses d'opérations d'action-formation (le cas d'une administration publique) et des témoignages sur des expériences de démarches qualité et de groupes de réflexion le complètent.

La formation à l'épreuve de la qualité

FORMATION CONTINUE ET DEVELOPPEMENT DES ORGANISATIONS n° 85, octobre 1990, 56 p.

La loi du 4 juillet 1990, dans ses volets qualité et contrôle des organismes de formation, crée de nouvelles obligations pour les organismes de formation professionnelle. Après un rappel des mesures législatives, on trouve des témoignages et des analyses d'experts ou de spécialistes sur le terrain. Suit une rapide présentation des propositions des ateliers des derniers entretiens Condorcet. La dernière partie donne des exemples et expériences de formation à la qualité totale en entreprise.

Pourquoi des entreprises mettent-elles en œuvre des formations continues diplômantes ?

Eric VERDIER

FORMATION EMPLOI n° 32, octobre-décembre 1990, pp. 3-6

Présentation commentée du dossier « Entreprise et formation » publié dans ce numéro de Formation Emploi. Elle met en relief le caractère novateur des expériences de formations diplômantes relatées dans les articles, mais s'interroge sur la pérennité de ces formules dans des organisations en évolution.

Les articles au sommaire de ce dossier sont les suivants :

— « Les CAP par unités capitalisables dans la sidérurgie : une conversion réussie » par Edith Kirsch ;

— « Un CAP par unités capitalisables pour gérer dans l'incertitude : le cas d'un établissement de textile synthétique » par Sylvie Célerier ;

— « Le cas d'une formation homologuée pour une action de reconversion » par Marie-Eve Balut ;

— « Formation et remaniements identitaires » par Jacques Broda ;

— Roger Helliet : « Former pour modifier l'organisation productive », propos recueillis par Marie-Christine Combes.

Qualité de la formation

ETUDES ET EXPERIMENTATIONS EN FORMATION CONTINUE n° 6, juillet-octobre 1990, 48 p.

Ce numéro présente un premier état de la réflexion commune de huit équipes d'étude et de recherche. Les textes rassemblés traitent de la possibilité de transposer des démarches et des méthodes de qualité à la formation continue. Ils s'articulent autour de trois thèmes :

— les conditions de ce transfert et ses applications concrètes ;

— l'appréciation et la mesure de la qualité d'un système de formation ou d'une action de formation (critères) ;

— l'apport des démarches de qualité à la « mise sous contrôle » du fonctionnement des dispositifs de formation et à l'amélioration des procédures d'évaluation.

En conclusion sont exposés certains termes des débats collectifs.

STATISTIQUES

Développement de la formation continue : 15 ans de participation des entreprises (1,2 = 0,1 + 0,3 + 0,8)

Fabienne BERTON, Jean-Paul GEHIN, Eric VERDIER et al.

ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE n° 93, mars-avril 1988, pp. 25-83

Bilan de quinze ans de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue (FPC), qui en analyse les composantes, de 1972 à 1986, en quatre points :

— données quantitatives et statistiques : taux de participation, durée des formations, nombre de salariés concernés, analyse par secteur, région et taille d'entreprises ;

— analyse des politiques de formation pratiquées par les entreprises : leur essor (la répartition des dépenses, l'appareil de formation continue), les inégalités individuelles et sectorielles et celles touchant les PME, le rôle de la FPC dans la stratégie des entreprises ;

— différentes conceptions de la formation par rapport au travail et aux entreprises ;

— évolution du droit, reflet du rôle de décision de l'employeur et du paritarisme dans la négociation et la gestion de la formation.

Quelle dynamique d'évolution de la formation professionnelle continue dans les secteurs d'activité ? (1973-1985)

Jean-Paul GEHIN, Adib HATHOUT (collab.)

Collection des études n° 47, CEREQ, Paris, février 1989, 166 p.

Entre 1973 et 1985, les dépenses de formation professionnelle continue des entreprises de plus de dix salariés assujetties, par la loi du 11 juillet 1971, à une obligation annuelle de financement, sont passées de 2,8 à 22,4 milliards de francs courants, soit une élévation du taux de participation financière de 1,35 % à 2,24 % de la masse salariale. Cette progression est particulièrement diversifiée selon les activités et s'est réalisée selon trois grandes phases d'évolution (croissance sensible jusqu'en 1977, quasi-stagnation entre 1977 et 1982, puis reprise de la croissance de l'effort des entreprises à partir de 1982).

Projet de loi de finances pour 1991 Document annexe. Formation professionnelle

Imprimerie nationale, Paris, 1990, 100 p.

Après avoir exposé la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle, ce rapport en présente les résultats : bilan de l'aide de l'Etat, des régions et des actions conjointes de l'Etat et des régions ainsi que la participation des entreprises. Il décrit ensuite les mesures spécifiques prises en faveur des jeunes et rapporte le projet de budget destiné à la formation professionnelle pour 1991.

Que dépensent réellement les entreprises pour la formation ?

Emmanuel DELAME, Elisabeth SERFATY

CEREQ-BREF n° 54, mai 1990, 4 p. FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET APPRENTISSAGES n° 434, juin 1990, pp. 17-20

Les entreprises françaises dépensent en formation, en moyenne, 20 % de plus qu'elles ne déclarent. Ce supplément provient surtout des entreprises qui recourent le plus à la formation. S'y ajoute la formation sur le tas, qui accroît encore de moitié le nombre d'heures des actions de formation déclarées. L'existence d'une fonction formation et les moyens mis à sa disposition se développent en relation avec l'effort financier consenti par les entreprises. Enfin, rares sont celles qui intègrent la formation dans leur stratégie.

Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises. Années 1988-1989 Paul JANSOLIN (dir.)

La Documentation française, Paris, décembre 1990, 140 p.

Le CEREQ exploite les déclarations des employeurs soumis à l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle continue. On trouvera dans cet ouvrage les principaux résultats statistiques détaillés selon le plan suivant :

— présentation générale du traitement des déclarations d'employeurs ;

— données nationales globales (financement, structure des dépenses de formation, caractéristiques des entreprises, stagiaires) ;

— analyse géographique ;

— analyse sectorielle ;

— synthèse intersectorielle.

BIBLIOGRAPHIES

Le financement de la formation professionnelle. Repères bibliographiques
Olga ARAUZ,
Françoise MAZURIER

Centre INFFO, Paris-La-Défense, 1984, 22 p.

Au sommaire de cette bibliographie sur le financement de la FPC en France : les types de financement, les publics concernés, les évolutions récentes, l'évaluation des coûts, les mécanismes financiers, le point de vue des partenaires sociaux.

Reconnaissance et validation des acquis. Bibliographie française et étrangère
Catherine TRESSON,
Dominique UMBERT

Université de Paris VIII, Saint-Denis, 1987, 110 p.

Au sommaire de cette bibliographie :
— politique de reconnaissance des acquis-principe-histoire,
— législation-réglementation,
— emploi-qualification,
— reconnaissance des acquis,
— dispositifs et outils.

La formation continue et l'entreprise
Annie BIREAUD

PERSPECTIVES DOCUMENTAIRES EN SCIENCES DE L'EDUCATION n° 15, 1988, pp. 71-100

Bibliographie organisée sur la formation continue : les

métiers, les politiques de formation continue en entreprise, la formation continue et les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises, les actions de formation, les aspects pédagogiques.

L'évaluation en formation. Recherche bibliographique
Mado MAILLEBOUIS,
Isabelle REY

Conservatoire national des arts et métiers, Centre de formation de formateurs, Paris, 1989, 29 p.

Recherche bibliographique sur l'évaluation en formation complétée par une enquête auprès de personnes ressources et d'organismes du domaine de la formation. Elle s'articule autour de quatre parties :

— les textes généraux : documents de synthèse, documents théoriques, documents relatifs aux différentes

problématiques de l'évaluation ;
— les outils et les méthodologies d'évaluation ;
— les expériences en évaluation ;
— les bibliographies.

La formation des adultes : histoire, concepts, bilan
Christine MERLLIE

ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE n° 100, mai-juin 1989, pp. 113-121

Au sommaire de cette bibliographie qui fait partie du numéro spécial « Formation professionnelle continue — Bilan et perspectives » : histoire de l'éducation des adultes, concepts et idéologies, la formation continue en France de 1970 à nos jours.

Cette rubrique a été réalisée par Christine BROSSIER, Jean-Luc DUVAL et Françoise MEUNIER