

RECHERCHES

ISSN 0758 1858

bulletin de recherches sur l'emploi et la formation N° 14

édité par le CEREQ

mai-juin 1985

editorial

Une des activités du CEREQ dont on parle relativement peu est le traitement statistique des déclarations d'employeurs soumis à l'obligation de participation financière de la formation professionnelle continue, pour le compte de la Délégation à la Formation Professionnelle et avec un financement du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

C'est une activité ancienne, puisqu'elle remonte à 1972, qui donne lieu à une publication reprise en substance dans le document concernant le budget de la formation professionnelle annexe chaque année à la loi de finances.

La discrétion sur cette activité est sans doute le reflet de la position un peu particulière de la formation continue dans l'ensemble des images qu'évoque le changement technologique en matière d'emploi, de travail, de formation. On pense en effet spontanément aux conséquences en termes de restructurations industrielles, aux problèmes du chômage des jeunes et des moins jeunes et si l'on évoque la formation, c'est d'abord celle dispensée par l'Éducation nationale qui vient à l'esprit.

Et pourtant, sur les quelques 21 millions et demi d'actifs occupés recensés en 1982, 10 millions sont sans diplôme et 6 millions ont un diplôme du niveau du BEPC ou des CAP, c'est dire l'effort de formation dans les entreprises qu'il sera nécessaire d'engager. En effet, les contraintes

techniques, économiques et sociales font apparaître la nécessité de détenir des compétences accrues et renouvelées afin de permettre aux individus le maintien dans l'emploi et aux entreprises la modification des formes de mobilisation des ressources humaines.

L'importance de la formation continue apparaît tout autant lorsque l'on regarde l'ensemble des mouvements de mobilité que connaissent les entreprises. 80 % des effectifs se trouvaient, un an auparavant, dans le même établissement, et parmi les autres, un dixième seulement, c'est-à-dire 2 %, se trouvaient en formation initiale.

Ces données, à elles seules, justifient que BREF consacre un de ses numéros à la formation continue, d'autant que les politiques sont très différentes selon les secteurs et les tailles d'entreprises par exemple. Si l'on regarde les données d'un an sur l'autre, dans leurs agrégations nationales, on a, certes, le sentiment d'évolutions extrêmement lentes, qu'il s'agisse notamment des trois indicateurs principaux que sont le taux de participation financière, le pourcentage de stagiaires, la durée moyenne des formations. La ventilation de l'effort de formation par niveau de qualification semble, elle aussi, évoluer très lentement. Mais ces moyennes peuvent donner une image trompeuse si l'on ne mesure pas la très grande dispersion des situations qu'elles recouvrent : si le taux moyen de participation financière dépasse 2 %, si la moyenne des taux des entreprises de moins de 20 salariés dépasse le minimum légal, il reste que 42 % des salariés se trouvent dans les entreprises (et il y en a 72 %...) dont le taux de participation est inférieur à 1,1 % de la masse des salaires, dépenses fiscalisées comprises.

C'est dire que les politiques de formation des entreprises, leurs recours à la formation externe ou interne, l'accès des différents groupes professionnels à la formation continue, la durée des formations selon le niveau des qualifications, constituent autant d'éléments qu'il est important de prendre en compte dans l'observation de l'évolution du travail et de

l'emploi en entreprises que le CEREQ et les équipes universitaires qui lui sont associées ont engagée.

Mais à partir de la source d'informations que constituent les déclarations d'employeurs, il est possible, par des traitements spécifiques, d'améliorer encore nos connaissances dans ces domaines. Ainsi une analyse des flux financiers a été faite, en fonction notamment du statut des organismes avec lesquels les entreprises traitent ou contractent (FAF, ASFO, CCI, organismes à but lucratif ou non, ayant principalement une activité de formation ou non). D'autres travaux sont en cours, en liaison avec la direction de la Prévision du ministère de l'Économie, des Finances et du Budget pour essayer de rapprocher les caractéristiques économiques des entreprises et les modalités de leur effort de formation.

La formation continue constitue, à coup sûr, un champ d'investigations riche et peu exploité, au moins par le CEREQ. Ce numéro de BREF se veut l'indicateur d'une prise en considération nouvelle de ce vaste sujet.

sommaire

FORMATION CONTINUE FINANCÉE PAR LES ENTREPRISES : 1972-1983	2
LES INSTITUTIONS DE FORMATION CONTINUE	4
SPÉCIFICITÉ DE LA FORMATION CONTINUE DANS LE BTP	6
FORMATION CONTINUE DANS LA SIDÉRURGIE : UN PARTAGE FONCTIONNEL MAIS INÉGAL	8
LE TECHNICIEN EN FORMATION CONTINUE D'INGÉNIEUR	10
LE CEREQ PUBLIE FREQUENCE BREF	12

Formation continue

financée par les entreprises :

1972 - 1983

Depuis la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue, le CEREQ est chargé, par le Comité interministériel de la formation professionnelle, du traitement statistique des déclarations que les entreprises sont tenues de déposer chaque année pour retracer l'emploi de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Les tableaux suivants fournissent l'évolution des principaux indicateurs de 1972 à 1983 - sachant que les entreprises sont rangées en 5 classes de taille en fonction du nombre total de leurs salariés au 31 décembre de l'année étudiée.

En 1982, 53 % des entreprises, employant 32 % des salariés, étaient très proches du taux légal de 1,1 % de salaires.

En 1983, la proportion d'entreprises proches de ce taux a fléchi et s'inscrit à 49 %. Ce fléchissement s'accompagne d'une diminution de la proportion d'entreprises situées en-deçà du seuil légal ; celle-ci passe de 28 % à 24 %, avec 12 % de salariés. Corrélativement, la proportion d'entreprises situées au-delà du taux légal passe de 19 à 28 % ; ces entreprises emploient 58 % des salariés.

La durée moyenne globale est en baisse sensible entre 1982 et 1983. Ce sont les classes de taille extrêmes qui accusent des baisses importantes et les catégories du début de la hiérarchie (ouvriers - employés) qui sont les plus pénalisées : pour l'ensemble de ces catégories, la durée moyenne de formation passe de 32,5 à 26,9 heures, soit une baisse de 17,2 %.

Il semblerait, qu'à taux de parti-

Tableau 1

Taux de participation financière % (1)

Année	1972	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Classe 1 10 a 19 sal.	0,47	0,82	0,86	0,95	0,95	0,98	1,00	1,14
Classe 2 20 a 49 sal.	0,62	0,97	1,03	1,06	1,08	1,09	1,10	1,18
Classe 3 50 a 499 sal.	0,92	1,28	1,28	1,30	1,31	1,32	1,35	1,47
Classe 4 500 a 1 999 sal.	1,91	1,61	1,66	1,64	1,71	1,74	1,81	1,92
Classe 5 2 000 sal. et plus	1,91	2,73	2,83	2,86	2,72	2,91	3,06	3,21
TOTAL	1,35	1,76	1,82	1,84	1,79	1,88	1,97	2,03

(1) En 1972 et 1973, le taux légal était de 0,8 % des salaires ; de 1974 à 1977, il était de 1 % ; depuis 1978, il est de 1,1 %.

Tableau 2

Durée moyenne des stages (heures de stage / stagiaire)

Année	1972	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Classe 1 10 a 19 sal.	60	45	47	47	50	45	44	38
Classe 2 20 a 49 sal.	60	46	48	47	45	46	44	41
Classe 3 50 a 499 sal.	61	46	46	46	46	45	47	45
Classe 4 500 a 1 999 sal.	78	51	50	48	48	47	48	50
Classe 5 2 000 sal. et plus	74	66	64	62	61	62	61	46
TOTAL	62	57	57	55	54	54	54	46

Les institutions de formation continue

Durant la dernière décennie l'entreprise s'est vue reconnaître un rôle accru et de nouvelles responsabilités en matière de formation professionnelle de la main d'œuvre :

— responsabilité financière d'abord ; la loi du 16 juillet 1971 a, sans conteste, impulsé un réel développement de l'effort de formation continue des entreprises. Entre 1972 et 1982 le budget formation des entreprises est passé de 2,8 à 15,6 milliards de francs courants, ce qui correspond, en francs constants, à une augmentation d'environ 70 % ;

— responsabilité pédagogique ensuite ; pour la formation en cours d'emploi de leurs propres salariés mais aussi dans le cadre de l'alternance éducative, les entreprises sont amenées à assurer de plus en plus fréquemment des tâches de production de la formation soit directement (centre interne de formation) soit par les biais d'institutions qu'elles contrôlent.

Dans ce contexte la question des lieux sociaux de production de la formation, et donc des institutions qui y participent, se trouve posée avec acuité. C'est cet aspect du système français de formation professionnelle continue que nous aborderons dans cet article, en nous limitant au financement des entreprises dans le cadre du 1,1 %. Pour ce faire nous nous appuyerons sur une étude récente mesurant les relations financières entre les organismes de formation et les entreprises des industries agro-alimentaires et de la construction mécanique ainsi que sur des analyses plus qualitatives de l'appareil de formation continue.

Financement de la formation continue et usage de l'appareil

Comme le montre le graphique ci-dessous, les dépenses de production de formation ne représentent qu'une

part minoritaire du financement des entreprises, le principal poste des dépenses est la rémunération des salariés en formation (environ 40 %). Par ailleurs, une part importante du budget (9,4 %) est versée obligatoirement à l'Etat ; 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 demandeurs d'emploi.

Pour former leurs salariés, les entreprises effectuent un arbitrage entre plusieurs solutions possibles :

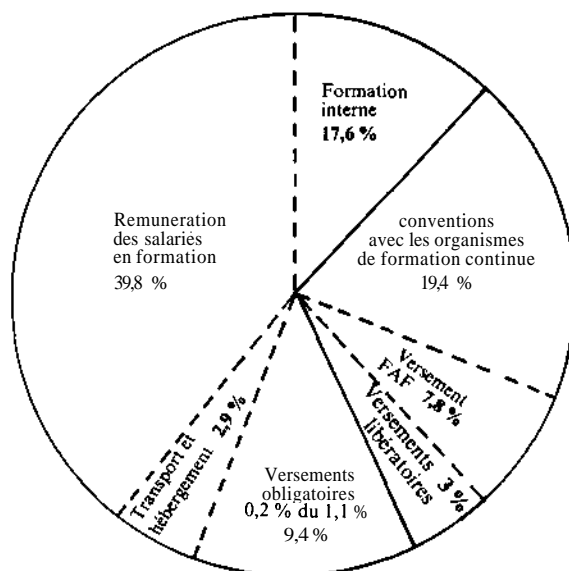
— utiliser leurs propres moyens en produisant elles-mêmes des actions de formation continue, en général dans le cadre d'un centre interne. Les dépenses de formation interne sont plus particulièrement le fait des grandes entreprises et connaissent sur la dernière période (78-82) une légère régression ;

— recourir à l'appareil de formation continue soit en passant des conventions avec les organismes, soit en adhérant à des fonds d'assurances formation (FAF), soit enfin en effectuant des versements dits « libératoires » qui permettent aux entreprises de se dégager d'une partie de leur obligation légale de dépenses : versement à des organismes agréés, contribution aux frais de fonctionnement des chambres de commerce et d'industrie (CCI), financement en faveur des demandeurs d'emploi.

L'appareil de formation continue, au sens large du terme (y compris les FAF), draine donc environ 30 % de l'ensemble des financements. Il s'adresse en priorité aux P.M.E. : les entreprises qui emploient 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 (+ de 500 salariés). Après un fort développement durant les années 1970, 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 conge formation et gestion de

Graphique I :

Repartition des dépenses de formation continue
ensemble des entreprises soumises à la loi de juillet 1971
- année 1981 -



Source : CEREP, exploitation des déclarations d'employeurs 2483 (en % du total des dépenses soit 13,2 milliards de francs).

ces fonds par des organismes spécialisés (FONGECIF), défiscalisation à partir de 1985 de 0,2 % pour la formation des jeunes.

L'appareil de formation continue occupe donc une place centrale dans le processus de production des formations continues et ceci d'autant plus que, dans de nombreux cas, les relations qui s'établissent entre les organismes et les entreprises ne peuvent être assimilées à la situation classique d'une 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 signataires, 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

defense des « intérêts des adhérents »... Se tisse alors entre l'organisme et l'entreprise toute une gamme de liens de type institutionnel.

Structure d'ensemble de l'appareil de formation continue

Grace à l'exploitation statistique des relations financières entre les organismes et les entreprises, nous pouvons nous prononcer sur la structure d'ensemble de l'appareil de formation continue. L'utilisation de ces données nécessite deux remarques préliminaires :

— d'une part ne sont mesurées ici que des relations financières qui ne peuvent être traduites directement en termes d'actions de formation continue car il s'agit d'une répartition primaire des flux qui ne tient pas compte des mécanismes de sous-traitance ;

— d'autre part ces données ne portent que sur le comportement des entreprises des industries agro-alimentaires et de la construction mécanique. Ce sont des secteurs d'activité peu concentrés qui présentent des comportements spécifiques en matière de formation continue : effort financier plus faible que la moyenne des entreprises soumises à l'obligation légale, recours plus massif à l'appareil. Pourtant, la structure

de l'appareil obtenue à partir de cet échantillon d'entreprises apparaît solide dans la mesure où elle recoupe les quelques informations disponibles sur la question.

Comme le montre le graphique ci-dessous trois catégories d'organismes occupent une place centrale dans l'appareil de formation continue :

— **les organismes créés et contrôlés par les syndicats patronaux** drainent 35 % de l'ensemble des financements. Ils prennent en général une forme juridique originale induite par la loi de juillet 1971 — les associations de formation (Asfo) — qui permet, entre autres, la péréquation des fonds entre les entreprises adhérentes. Ou la production de formation continue, les Asfo assurent donc une fonction de gestion des fonds, voire d'aide à l'élaboration des politiques. On distingue traditionnellement les Asfo de branches qui sont l'émanation des syndicats professionnels, des Asfo interprofessionnelles contrôlées par les unions patronales territoriales.

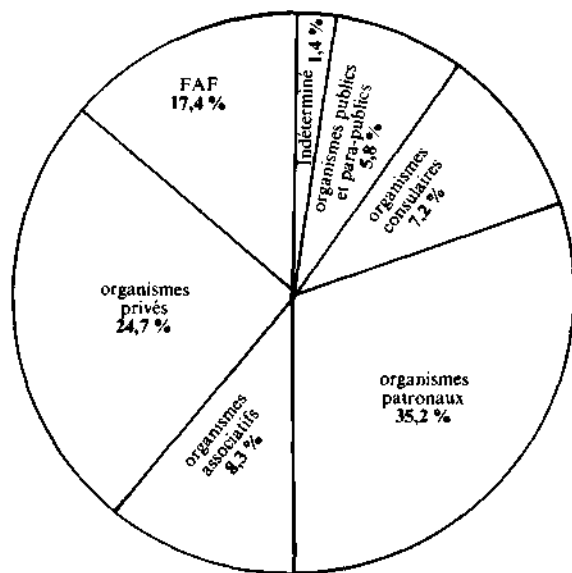
Proches de ce premier groupe, les organismes consulaires gérés pour l'essentiel par les CCI recueillent 7,2 % des fonds. Une partie centrale de l'appareil de formation continue est donc contrôlée par les groupements d'employeurs sur leur double forme syndicale et consulaire.

— **les organismes privés** reçoivent près du quart des financements. Ce sont soit des petites sociétés spécialisées dans la formation, soit des entreprises dont l'activité principale n'est pas la formation continue mais la fourniture de services (sociétés de conseil, gestion, marketing, publicité...) ou la production de biens d'équipement (constructeurs de matériel électronique, informatique, de machines outils...).

— **les fonds d'assurance formation**, qui recueillent plus de 17 % des financements, 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 représentatives. Les FAF sont soumis à un agrément ministériel ; ils ne doivent être liés juridiquement ni à une banque ni à un organisme de formation. De par leur double position d'intermédiaire — entre employeurs et salariés d'une part, entre organismes et entreprises d'autre part — les FAF jouent 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.

Graphique II :

Structure de l'appareil de formation continue - IAA et construction mécanique -
- année 1981 -



SOURCE : CERREQ. exploitation complémentaire des pages intérieures des déclarations « 2483 ».

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 interviennent depuis longtemps en formation des adultes, ils connaissent de réelles difficultés pour se développer en direction du financement privé et sont toujours orientés essentiellement vers les financements publics : stages classiques pour l'AFPA, promotion sociale et depuis 1977 formation d'insertion des jeunes pour les organismes dépendant du service public d'éducation.

En revanche les organismes patronaux et consulaires ont su élargir leur champ d'intervention en orientant une partie de leur activité vers le financement public : action de reconversion, formation / insertion des jeunes demandeurs d'emploi, alternance éducative.

En érigeant une obligation de financement et en laissant à l'entreprise une large maîtrise de l'affectation des fonds, la loi de juillet 1971 a favorisé la constitution progressive d'un pan particulier du système éducatif : l'appareil de formation continue. Ce dernier, de par ses principales caractéristiques (diversité des formes institutionnelles — rôle important des entreprises et de leur organisation représentative...), tranche sous bien des aspects avec l'organisation traditionnelle de la formation initiale en France.

Jean-Paul GEHIN.

Bibliographie.

J.-P. Gehin avec la participation de A. Lacourrière et M. Möbus. - « Financement privé de la formation professionnelle continue et usage de l'appareil. le cas des industries agro-alimentaires et de la construction mécanique ». Paris, CEREQ, 1985. Collection des études n° 14.

J.-P. Gehin. - « 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. Paris, Université de Paris VII, décembre 1984.

J.-P. Gehin et P. Méhaut. - « Crise économique et mutation d'un appareil de formation continue : Lorraine 1974-1980 ». Nancy, GREE, septembre 1982.

SPÉCIFICITÉ DE LA FORMATION CONTINUE DANS LE BTP

En 1981, le taux de participation moyen dans le BTP était estimé par le CEREQ à 1,13 % de la masse salariale contre 1,83 % en moyenne nationale. Ce chiffre situe le bâtiment au même niveau que les secteurs industriels du travail des métaux, du textile-habillement, du cuir, du bois, du papier-carton.

Cet effort moyen, à peine supérieur à l'obligation de 1,1 % instituée par la loi de juillet 1971, doit être considéré comme élément caractéristique de la « gestion par le marché du travail » applicable au BTP.

La faiblesse du taux de participation financière est assez souvent corrélée avec la taille des entreprises. En moyenne, les plus grandes entreprises développent leurs plans de formation bien au-delà du taux minimum institué par la loi alors que les PME se contentent de l'obligation fixée par les textes. Il s'agit d'ailleurs d'une des principales critiques qui peut être adressée au dispositif institué en 1971 qui a créé une charge fiscale pour les PME sans véritablement les inciter à développer activement une politique de formation.

Si l'on reprend cette analyse pour le bâtiment en distinguant les taux de participation par classe de taille, on s'aperçoit que cette explication traditionnelle par la taille est à nuancer.

En effet, l'effort de formation des entreprises croît au fur et à mesure que leur effectif s'élève mais de façon atténuée par rapport à ce qui est observé dans les autres secteurs industriels, en particulier pour les entreprises de plus grande taille.

On retiendra deux traits principaux :

— a taille d'effectif équivalent, les entreprises du BTP ont plutôt un effort de formation inférieur à celui des entreprises des autres secteurs, en particulier industriels;

— le pôle le plus dynamique se situe non pas dans les unités de plus grande taille mais dans les entreprises de 500 à 2 000 salariés qui confirment par cet effort plus soutenu en matière de formation le rôle porteur qui leur a été reconnu par ailleurs.

L'effet « taille » n'est donc pas le seul facteur expliquant ce taux de participation relativement faible. On insistera ici sur l'importance du mode de gestion dominant dans le secteur. Il apparaît, en particulier, que cette gestion par le marché du travail s'accompagne d'un flux de jeunes recrutés à l'issue des premières formations très important. Cette alimentation permanente par une main-d'œuvre renouvelée semble corrélée avec

la faiblesse du taux de formation continue. Les entreprises du bâtiment ont eu davantage tendance à extérioriser la production de qualifications dans les systèmes de première formation qu'à étendre des formes plus internalisées, faisant appel aux formations en cours de vie active.

L'une des manifestations institutionnelles de cette tendance peut être relevée dans la création d'une taxe parafiscale pour le financement de l'apprentissage (0,3 %) pendant la période de « reconstruction », et son imputation au financement de la formation continue. De ce fait, les sommes disponibles pour la formation continue, déjà limitées, sont utilisées, pour partie, pour financer les premières formations.

Cette situation constitue l'une des questions à traiter dans la perspective de modernisation et revêt un double aspect :

— d'une part, l'objectif général d'élevation des qualifications renvoie fortement au « rôle incontournable des politiques d'entreprise » et donc à l'accroissement des politiques de formation continue des entreprises soit spontanément, soit par le biais de politiques publiques incitatives ;

— d'autre part, l'équilibre général entre les premières formations et les formations des salariés déjà engagés dans la vie active est à examiner. La tendance à l'internalisation de la gestion des qualifications, qui semble se dégager, se traduit par une modification de la structure des recrutements. De ce fait, la nécessité de rééquilibrer l'affectation des moyens publics et privés entre les divers modes de formation est posée.

Le rôle particulier de la structure de branche

Le dispositif, qui prévaut en matière de formation continue, repose à titre principal sur le comportement des entreprises. En ce sens, les développements qui précèdent situent l'enjeu pour le secteur d'une dynamisation accrue de leurs politiques de formation.

Cependant, le système français se distingue également par deux dispositions originales qui, dans le BTP, ont trouvé un terrain particulièrement favorable : les fonds d'assurance formation (FAF) de convention collective et le conge individuel de formation (CIF).

L'accord collectif national du 31 décembre 1979 pour la mise en œuvre de la formation continue dans les industries du bâtiment et des travaux publics stipule deux dispositions particulièrement importantes :

— *l'obligation d'adhésion*. Toutes les entreprises couvertes par la convention collective sont adhérentes de droit au FAF. Le système des deux options financières (en option A, l'entreprise verse la totalité de sa participation au FAF ; en option B, elle conserve une fraction importante pour une utilisation directe) donne une forte souplesse au système, mais l'adhésion obligatoire institue bien le FAF comme une « structure de branche », disposition originale dans l'économie française ;

— *le FAF dispose d'une « délegation de pouvoir »* des entreprises. L'article 2 de l'accord collectif décrit le rôle à confier au FAF : il doit « définir et orienter une politique générale de formation continue dans la profession ».

Les partenaires sociaux signataires de l'accord reconnaissent ainsi explicitement que le FAF n'a pas seulement le rôle d'intermédiaire financier que prévoit le Code du travail, mais qu'il a compétence pour élaborer une « politique de branche » de formation professionnelle. De ce point de vue également, la situation est fort originale.

La répartition des financements des entreprises entre les divers modes libératoires de l'obligation légale prévue par l'article L.950.2 du Code du travail reflète cette spécificité.

Le versement au fonds d'assurance formation de la branche représente 40 % des versements légaux pour les entreprises du bâtiment contre moins de 10 % pour l'ensemble des secteurs d'activité. Le FAF dispose ainsi non seulement du pouvoir formel d'orientation de la politique de branche mais également des masses financières pour la mettre en œuvre. Cette organisation a un double avantage :

— la concentration des moyens financiers au niveau de la structure de branche permet sans doute de mieux valoriser, ce qui compense d'une certaine manière la faiblesse de la participation globale relevée supra ;

— les conditions d'une « sorte de négociation collective permanente » sur la politique de formation continue sont ainsi créées. Cette caractéristique est particulièrement importante dans une période où - compte tenu de l'évolution globale des effectifs - les ressources ont tendance à se restreindre.

J.F. Nallet souligne cet aspect :

« La diminution relative de ces excédents a coïncidé avec le développement au sein des FAF d'une réflexion sur la nécessité d'une politique de formation propre au FAF : une gestion qui devient nécessairement plus fine et l'existence d'une multiplicité de types de demandes favorisent actuellement l'élaboration de priorités en matière de formation, conduisant le conseil paritaire à des choix de plus en plus significatifs sur la formation ou les programmes qui devraient être considérés comme prioritaires. »

L'usage professionnel du conge individuel

Correspondant à son intitulé, les dispositions législatives de 1978 visaient à développer le droit au conge « individuel » de

formation (CIF), satisfaisant avant tout les besoins exprimés par les individus, sans lien obligatoire avec le métier exercé.

À l'usage, il s'est avéré que cet instrument n'était pas aussi « pur » que dans l'intention du législateur et qu'il constituait aussi un instrument privilégié pour la qualification professionnelle.

Pour le BTP, le développement important du CIF semble beaucoup plus correspondre à cette logique professionnelle. L'opposition des choix « culturels » et « professionnels » que propose J.F. Nallet est ici largement tranchée en faveur des seconds :

« Si un grand nombre de FAF n'ont pas encore nettement décidé de privilégier une conception du conge de formation plutôt qu'une autre, certains, et non des moindres, ont manifestement carté la perspective culturelle au profit d'une conception reliant l'exercice du conge à un projet professionnel. Stages longs, conduisant à des qualifications professionnelles, c'est dans cette voie que s'engage notamment le FAF du bâtiment. »

D'une certaine manière, on peut se demander si le cas du BTP ne préfigurait pas, par certains aspects, l'avenant du 21 septembre 1982 sur le CIF et les conséquences qu'en a tirées le législateur. L'agrément reconnu au titre du 0,1 % du financement du CIF aux FAF de convention collective ne correspond-il pas davantage à cette logique « professionnelle » du CIF et ne l'institutionnalise-t-il pas ?

Notons que le développement du CIF, dans l'optique « professionnelle », s'est accompagné (ou a permis) de développer toute une série d'innovations en matière pédagogique pour les formations d'adultes. En particulier, la mise au point de formules modulaires aussi bien pour les formations de base (CAPUC) que pour les formations de plus haute qualification (BPUC) marque également de manière relativement spécifique la formation continue du secteur.

Cet aspect constitue sans doute l'un des axes de réflexion à approfondir en particulier par rapport à l'objectif d'élargissement du champ des compétences des salariés du secteur.

Les constats faits dans la période récente sur le devenir des stagiaires formés à l'AFPA du point de vue de l'employabilité et de la concordance entre le métier appris et le métier exercé pour des stagiaires formés au niveau V renforcent ces propositions :

« L'accroissement éventuel de l'employabilité pourrait peut-être se faire horizontalement par l'acquisition, non nécessairement en continu, d'une multi-compétence, favorisée à la fois par le caractère intensif des formations AFPA et par le fait qu'elles peuvent s'inscrire dans n'importe quel moment du cheminement individuel.

Dans les secteurs du bâtiment... il est certainement possible de définir des sous-ensembles complémentaires ou adjacents, dont certains éléments peuvent élargir l'acquisition complète d'une spécialité.

L'organisation modulaire, envisagée non seulement comme un aménagement tem-

poriel de la progression dans l'acquisition d'une spécialité mais aussi comme moyen de permettre une certaine combinatoire entre spécialités, est susceptible de favoriser le décloussonnement et la réarticulation d'un dispositif peut-être trop fondé sur des mono-spécialisations qui ont eu leur efficacité dans les années de plein emploi. »

On retiendra ici qu'une des questions posées à la formation continue dans la branche concerne les possibilités de multiplier « d'autres formations » parallèlement aux formations de « rattrapage » auxquelles correspondent majoritairement les formations CAPUC-BPUC. C'est un problème de moyens financiers bien sûr (cf. supra) mais également de capacité à définir - de manière concertée - les objectifs stratégiques qui pourraient être poursuivis en matière de profils de qualification.

Les moyens de la formation continue pourraient être mobilisés pour favoriser le développement des « multidimensions » de la qualification dans le bâtiment que l'on a proposé précédemment. La capacité d'orienter de telles politiques dépend, semble-t-il, pour une large part de la disponibilité d'informations et d'études « reconnues » - en premier lieu par les acteurs du débat paritaire - sur l'évolution des contenus d'emploi et des profils de qualification.

Extrait de l'article de

P. Clemenceau :

« Du chantier à l'école : la spécificité de la formation continue » in Formation Emploi n° 6, avril-juin 1984

Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLÉ

M. Campinos-Dubernet. - « Emploi à gestion de main-d'œuvre dans le BTP. Mutation de l'après-guerre à la crise ». Paris, la Documentation française, 1984. Dossier du CEREQ n° 34.

F. Amat et X. Viney. - « De l'école au chantier. Les recrutements des jeunes de niveaux I et II ». in Formation Emploi n° 6, avril-juin 1984.

M. Campinos-Dubernet et J.-M. Grand. - « Le BTP de 1945 à 1980 : les évolutions progressives des conditions d'emploi et de travail ». in Formation Emploi n° 6, avril-juin 1984.

P. Clemenceau et J.-P. Géhin. - « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ». in Formation Emploi n° 2, avril-juin 1983.

ON EN PARLE AILLEURS

Délégation à la Formation Professionnelle. - « La formation professionnelle continue - Bilan et Orientation ». Document préparatoire au IX^e Plan.

P. Méhaut. - « Syndicats, patrons et formation : les fonds d'assurance formation de salariés ». Presses Universitaires de Nancy, 1982.

J. Grisez. - « L'insertion professionnelle des stagiaires AFPA. Un aspect de l'évolution du rapport Formation-Emploi ». in Travail et emploi, n° 14, octobre-décembre 1982.

J.-F. Nallet. - « Les fonds d'assurance formation de salariés ». Paris, Centre INFFO, 1981. Collection Points de repères.

Formation continue dans la sidérurgie : un partage fonctionnel mais inégal

La sidérurgie fait partie des secteurs dont les dépenses en matière de formation professionnelle continue dépassent l'obligation légale. La plupart des sociétés sidérurgiques ont, de longue date, une politique de formation structurée. Or il n'est pas rare d'entendre, à propos de ce secteur, parler de « main-d'œuvre peu qualifiée. » La question est donc de savoir si l'apport de la formation professionnelle continue à l'évolution des qualifications est négligé ou s'il est négligeable, interrogation qui entraîne une autre : comment les entreprises utilisent-elles la formation qu'elles financent ?

Le développement qui suit s'appuie pour l'essentiel sur l'analyse d'entretiens individuels recueillis auprès de 110 ouvriers, techniciens et agents de maîtrise travaillant dans des unités situées à différents stades du processus sidérurgique. Toutes les personnes rencontrées ont été interrogées sur la formation initiale et ultérieure dont elles ont bénéficié ainsi que sur les emplois successifs qu'elles ont occupés. On présentera ici les critères de répartition des 308 stages cités au cours des entretiens.

Le premier constat effectué rejoint celui qui résulte du traitement des déclarations des employeurs aux services fiscaux : les différentes catégories socio-professionnelles ne bénéficient pas des mêmes possibilités d'accès à la formation continue.

Près de 80 % des stages suivis par les personnes interrogées sont allés à des salariés qui sont aujourd'hui agents de maîtrise ou techniciens alors que ces catégories ne représentent que 55 % de l'échantillon. L'ancienneté, facteur d'accumulation des stages au cours de la carrière, n'explique qu'en partie les différences observées. En effet, les personnes nous ayant déclaré n'être jamais allées en formation ont une ancienneté moyenne de 17 ans et n'occupent qu'exceptionnellement des fonctions supérieures à celles de chef d'équipe. De plus, 61 % des ouvriers interrogés sont dans leur entreprise depuis au moins 15 ans. Enfin, la situation privilégiée des techniciens et agents de maîtrise ressort d'autres documents concernant l'ensemble du personnel des sociétés où se sont déroulées les enquêtes. Ainsi, dans l'une d'elles, l'analyse du plan de formation réalisé en 1982 montre que ces deux catégories représentaient 67,4 % des stagiaires et 31,5 % des salariés ; ces proportions étaient respectivement de 25,3 % et de 56,2 % dans le cas des ouvriers, l'effort en faveur des OS ayant été pratiquement nul (voir graphique 1).

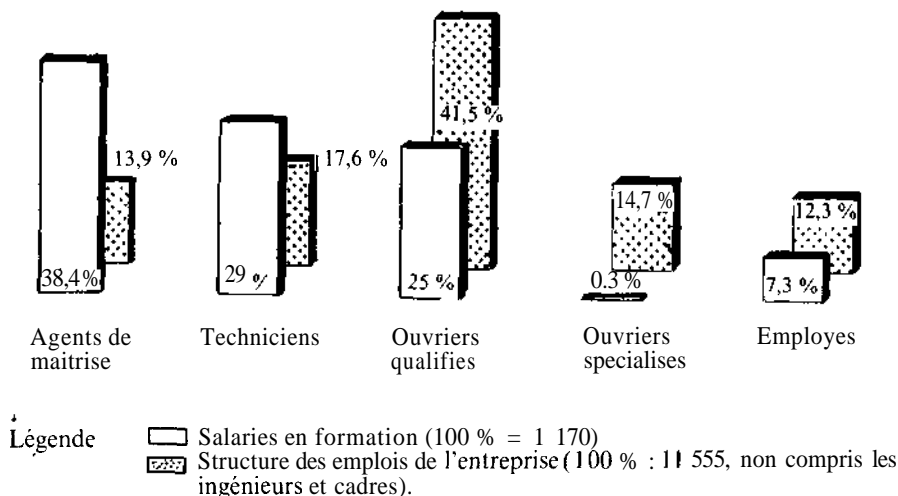
La corrélation entre formation reçue et niveau dans l'échelle des classifications ne s'arrête pas au nombre de stages suivis : elle concerne également leur contenu. Les techniciens et agents de maîtrise de notre échantillon ont bénéficié des actions les plus longues et dont on pouvait attendre la plus substantielle élévation du niveau de connaissances générales et technologiques. Us ont, en particulier, reçu 90 % des formations non directement liées à la pratique du travail dont certaines conduisaient en deux ans du niveau V au niveau IV.

agents de maîtrise et techniciens reflètent l'importance attachée aux responsabilités qui leur sont confiées et la conception que l'on en a : la formation théorique qu'ils ont reçue contribue à leur donner une vision d'ensemble du processus de production, accroît leur capacité d'anticipation et leur permet de dépasser le niveau empirique ou instrumental. Elle étaye, sur le plan technique, la position hiérarchique des agents de maîtrise.

La corrélation entre le contenu des formations suivies et le travail effectué apparaît de façon plus précise lorsqu'on analyse la répartition des stages d'adaptation à l'emploi. Les stages les plus théoriques (initiation ou perfectionnement dans une technologie : l'électronique, par exemple) sont pour les 2/3 allés aux catégories exerçant des fonctions d'organisation, de conception ou d'étude, c'est-à-dire à l'encadrement supérieur (ex. : chef de fabrication) et aux techniciens. Les stages d'initiation à l'utilisation de matériels sont allés davantage à ceux qui, chacun à leur niveau, assurent le fonctionnement quotidien c'est-à-dire la maîtrise moyenne et les ouvriers.

Graphique 1

Repartition de la formation continue entre catégories professionnelles
L'exemple d'une entreprise sidérurgique en 1982



Ce graphique se lit de la façon suivante : en 1982, les agents de maîtrise représentaient 38,4 % des personnes qui ont bénéficié d'une formation et 13,9 % des salariés.

Tout ceci porte à établir un rapport entre formation continue et promotion. Toutefois, sauf pour les ouvriers d'entretien dont les essais professionnels permettant d'accéder aux classifications de P1, P2 ou P3 sont précédés par des stages de 200 ou 600 heures, la formation continue n'est ni nécessaire, ni suffisante pour obtenir une promotion. Le lien quantitatif et qualitatif entre catégorie professionnelle et formation nous paraît plutôt renvoyer à la nature du travail effectué et à l'étendue du domaine d'intervention.

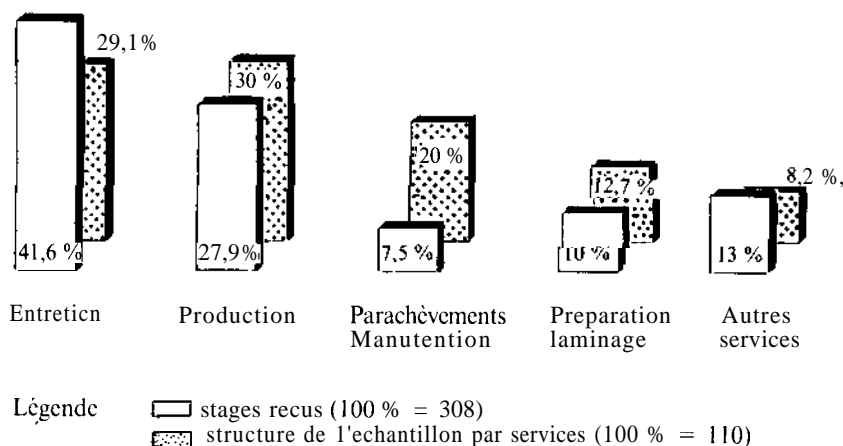
Pour le personnel non qualifié, affecté à des tâches d'exécution, la formation continue n'est pas perçue par l'entreprise comme une nécessité. Par contre, le nombre et la nature des stages accordés aux

Il ressort de ce qui précède que la « mise en formation » d'un salarié a, d'abord, une visée fonctionnelle. Le second constat permis par les enquêtes est donc logique : l'effort de formation est inégalement réparti entre les salariés selon leur service d'appartenance.

Les unités à fort potentiel technique, ou dont on estime central le rôle dans la production ont été privilégiées, quantitativement et qualitativement. Le personnel le plus favorisé jusqu'à une date récente a été celui des services d'entretien : représentant 29 % de notre échantillon il a reçu plus de 41 % de l'ensemble des stages cités (voir graphique 2). On trouve à l'opposé le personnel de manutention et celui qui, en aval des trains de

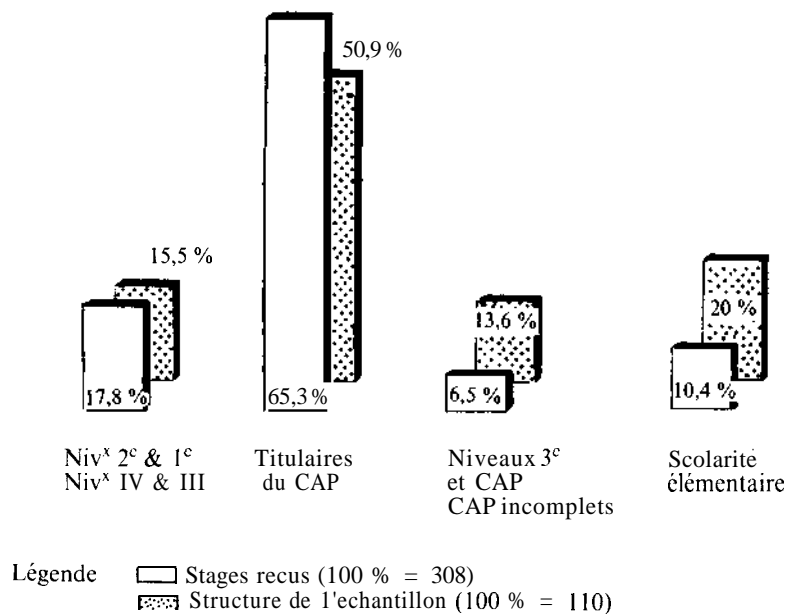
Graphique 2

Formation continue et service d'appartenance



Graphique 3

Formation continue selon le niveau de formation initiale



laminoirs, effectue le parachèvement et le conditionnement des produits avant expedition. Ces salaires, qui représentaient 20 % de notre échantillon, n'ont reçu que 7,5 % de l'ensemble des stages cités lors de l'enquête.

La situation privilégiée de l'entretien en matière de formation professionnelle continue est ancienne. Le rôle de ces services est de tenir à la disposition des unités de fabrication des outils en état de fonctionnement, ce qui a eu une importance capitale tant que l'objectif premier des entreprises sidérurgiques a été de produire un tonnage maximum. Au milieu des années 1970, sont apparues des préoccupations de réduction des coûts et d'amélioration de la qualité des produits ; on s'est donc intéressé à la manière dont étaient conduites les instal-

lations. Cet élément et les modernisations commencées à cette époque ont amené à attribuer davantage de formation aux unités directement productives, c'est-à-dire chargées de l'élaboration du métal et du laminage. Cette politique s'étend aujourd'hui aux services de préparation des équipements des cages de laminoirs : outre leur coût intrinsèque, les cylindres de laminage ont un rôle déterminant dans la qualité des produits. // apparaît ainsi clairement que la répartition de l'effort de formation entre services reflète l'importance accordée aux fonctions qu'ils remplissent.

Dans ce cadre général apparaissent des différenciations plus fines qui dépendent de données structurelles ou conjoncturelles. Structurelle est, par exemple, la position privilégiée du personnel des services

d'entretien électrique et électronique : représentant 15 % de l'échantillon, il a reçu 33 % des formations théoriques d'une durée supérieure à 16 semaines, soit deux fois plus que l'entretien mécanique. Conjoncturel est l'effort particulier dont bénéficie le personnel affecté sur les installations nouvelles ou largement renouvelées : 57 % des formations citées lors de l'enquête ont été plus ou moins directement liées à des modernisations. Toutefois, même en cas de changement technique, la répartition quantitative et qualitative des stages respecte la hiérarchie entre emplois et entre services qui a été décrite.

Bref, la nature et le volume de la formation reçue par un salarié dépend du service auquel il appartient et de sa place dans ce service. Nous en déduisons que les critères d'accès à la formation continue sont calqués sur les critères d'embauche et de promotion.

C'est ce que l'on observe, notamment, pour les services d'entretien et les fonctions d'encadrement dont les écoles des sociétés sidérurgiques étaient les « pépinières ». Précision qui n'est pas purement anecdotique : le rang au concours d'entrée dans ces écoles déterminait la spécialité du CAP préparé : les premiers devenaient électriciens, les derniers étaient voués à la production. Dans chaque service, l'accès à la maîtrise était accéléré par la possession d'un CAP. De même, la promotion des ouvriers à des fonctions techniques nous est apparue exceptionnelle sans ce diplôme. Enfin, le personnel de la plupart des installations récentes a été sélectionné en fonction de son niveau de formation ou de la richesse de son expérience professionnelle.

Les catégories et les services favorisés en matière de formation continue sont donc ceux auxquels, de longue date, on destinait le personnel possédant une formation professionnelle initiale ou un bon niveau de formation générale. Inversement, les catégories et les services qui reçoivent le moins sont ceux pour lesquels on recrute majoritairement une main-d'œuvre sans qualification.

Il est donc assez logique de constater que les salariés qui possédaient au minimum un CAP, c'est-à-dire 66 % de notre échantillon, aient reçu 83 % de l'ensemble des stages cités (voir graphique 3). Il n'est pas non plus surprenant que ces personnes aient été les bénéficiaires quasi exclusives des formations théoriques de longue durée et des stages d'initiation et de perfectionnement en technologie qui sont parmi les plus riches des actions d'adaptation à l'emploi.

Les stages de longue durée représentent un investissement lourd que l'entreprise n'engage qu'avec la certitude qu'il sera profitable, ce que garantit en partie le niveau de formation initiale des stagiaires. Et, profitables, les actions s'étalant sur une ou deux années scolaires l'ont été. D'abord pour l'entreprise, qui a obtenu des techniciens et agents de maîtrise dont le profil technique et social correspondait à ses besoins. Ensuite pour les salariés n'ayant pas poursuivi leur scolarité au-delà du CAP qui ont bénéficié d'une « seconde chance ».

Les pratiques de formation continue se

transforment aujourd'hui du fait de l'évolution des politiques d'embauche. Pour les postes de techniciens et les plus hauts niveaux de l'encadrement, auxquels on pouvait espérer parvenir par la promotion interne à partir d'un CAP, on préfère aujourd'hui des diplômés de niveau III et IV qui n'ont évidemment pas les mêmes besoins de formation continue. La durée des actions tend à se réduire : il ne s'agit plus de faire intégrer de nouvelles connaissances aux stagiaires mais d'actualiser celles qu'ils possèdent.

Dans ces conditions, les salariés ne peuvent plus attendre de la formation continue financée par les entreprises ce qu'ils n'ont pas obtenu de leur scolarité initiale. Les possibilités de seconde chance risquent de se limiter essentiellement à l'effort personnel de formation, ce que l'on est tenté de rapprocher de la place aujourd'hui accordée au congé-formation. Or il est peu probable que les personnes les moins formées entreprennent un effort personnel suffisamment important pour transformer leur niveau de qualification. Celles que nous avons rencontrées, en tout cas, ne l'ont guère fait pour deux raisons au moins : un rejet ancien de l'école et la pénibilité de leurs conditions de travail.

Disons, pour reprendre notre interrogation initiale, que l'apport de la formation continue à l'évolution des qualifications dans la sidérurgie n'a pas été négligeable. Utilisée pour répondre aux besoins des entreprises elle a, du même coup, favorisé des évolutions individuelles. Toutefois, les personnes de niveau inférieur au CAP ont très peu profité de ce mouvement. Or, on les trouve aujourd'hui au cœur des problèmes de reconversion parce que les mutations techniques et organisationnelles suppriment d'abord les emplois qu'elles occupent et parce qu'une formation insuffisante est considérée comme un handicap majeur à la mobilité professionnelle. Une question se pose donc avec acuité : la formation continue financée par les entreprises doit-elle avoir essentiellement une finalité productive alors que modernisation et reconversion apparaissent comme les deux faces d'un même problème ?

Edith KIRSCH

Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLÉ

E. Kirsch. - « *Mobilité passée et mobilité potentielle dans la sidérurgie* ». Paris, CEREQ, août 1984. Document ronéoté.

R. Bercot, G. de Bonnafos, E. Kirsch et P. Zarifian. - « *Qualification et formation dans la sidérurgie* ». Paris, CEREQ, Janvier 1984. Document ronéoté.

« *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises (traitement des déclarations d'employeurs n° 2483)* ». Paris, la Documentation française. Publication annuelle.

ON EN PARLE AILLEURS

E. Dubar-Charlon. - « *La formation des OS français et immigrés du textile : un alibi ?* ». in Education permanente, n° 68, 1983.

C. Dubar. - « *Formation permanente et contradictions sociales* ». Paris, Editions sociales, 1980.

Le technicien en formation continue d'ingénieur

A travers l'étude des cursus de techniciens entrés en formation continue d'ingénieur nous avons cherché à souligner la multiplicité des dimensions sociales et professionnelles qui interviennent dans toute formation promotionnelle : projets de carrière et investissements de savoirs des individus, conditions de gestion professionnelle de la main-d'œuvre des entreprises, organisation des cycles de formation continue.

Une population spécifique et homogène

Les stagiaires étudiés présentent deux caractéristiques majeures du point de vue de l'emploi et de la formation :

— leurs fonctions d'origine sont homogènes dans la mesure où elles sont différentes de la fabrication ; soit par ordre décroissant : études, méthodes-préparation du travail, recherche, autres fonctions. Ces fonctions ont impliqué des rapports aux technologies nouvelles, ainsi qu'une participation aux activités de coordination de la production ;

— leur formation initiale correspond à trois niveaux (par ordre décroissant) : niveau III, niveau IV et niveau V avec pour les niveaux III une distinction entre les études secondaires scientifiques (Baccalauréat E ou C) et des études techniques (BtN ou BT). Cette hétérogénéité de niveaux de formation se réduit par la formation continue pendant le cursus précédant l'entrée en formation continue d'ingénieur pour se stabiliser autour du niveau III.

Les investissements personnels engagés avant et pendant la formation continue d'ingénieur

Les cursus montrent que dans la production de la qualification chez les techniciens existe une part d'auto-production ou en d'autres termes une démarche individuelle expérimentale par rapport à un jeu de contraintes et de défis. Cette démarche est engagée bien avant la formation d'ingénieur.

D'une situation originelle caractérisée par un ou plusieurs « handicaps » de nature différente (sexe, origine sociale, niveau de diplôme), chaque stagiaire engage une ou plusieurs démarches compensatoires sur les plans professionnel, culturel (activité associative, lectures), ou de la formation continue, sur une période qui varie entre sept et quinze années selon les cas.

Par leur expérience et le suivi des formations continues avant leur entrée en formation d'ingénieur, les techniciens acquièrent et mobilisent différents savoirs : connaissances scientifiques et techniques, aptitudes ou savoirs relationnels d'expression et de communication. Dans leur activité professionnelle les techniciens ont acquis et mobilisé de

nouveaux savoirs technologiques quelle que soit la fonction exercée. Certains stagiaires ont acquis aussi une expérience de savoirs procéduriers de gestion de production, plus rarement des connaissances générales ou scientifiques de l'organisation.

Les formations continues d'ingénieur offrent toutes plusieurs enseignements de technologie avancée et une formation à la programmation informatique. Certaines formations seulement abordent l'économie ou la gestion.

En ce qui concerne les connaissances fondamentales scientifiques, deux disciplines émergent des cursus et des formations suivies : les mathématiques et la physique. Les stagiaires ont acquis ou conforté des connaissances de niveau III, plus rarement de niveau supérieur, par une formation continue antérieure. Les cycles du CNAM ont occupé une place relativement importante.

La formation continue d'ingénieur apporte un plus en physique, notamment à travers les initiations ou les enseignements de thermo-dynamique. Le niveau en mathématiques est variable ; selon les formations.

L'articulation entre le niveau des connaissances générales et l'exercice de la fonction d'ingénieur est abordée par les formations d'ingénieur en référence à la théorie des systèmes comme modèle ou méthode d'approche universelle aussi bien pour les phénomènes scientifiques et techniques qu'organisationnels ou humains.

Les aptitudes d'expression et de communication nécessaires à toute activité relationnelle sont développées dans les enseignements généraux ou théoriques (relations humaines) mais aussi dans des pratiques d'apprentissage et de mobilisation en situation (stages en entreprise).

La référence à l'expérience antérieure souligne sa spécialisation, et une nécessaire « ouverture pluridisciplinaire » pour jouer le rôle d'animateur suivant la représentation qu'ont les techniciens de ce qu'est un ingénieur. La culture générale incarne cette démarche au niveau de l'expression et de la communication. Acquise pour les uns, à acquérir pour les autres, au-delà des connaissances scientifiques, techniques et procéduriers, la culture générale et les aptitudes sont un préalable pour devenir ingénieur. La formation continue est perçue chez les stagiaires comme un moyen plus rapide, pour réaliser cette ouverture et cette mutation, que le seul exercice des activités professionnelles dans l'entreprise, même lorsque cet exercice concerne des technologies innovantes ou une participation à la responsabilité budgétaire. L'obtention d'un titre à l'extérieur de l'entreprise est la garantie pour la reconnaissance de cette ouverture et de cette mutation.

line stratégie de carrière de la technologie vers la gestion de la production

Les entretiens avec les techniciens en formation d'ingénieur montrent que leurs projets professionnels véhiculent deux préoccupations majeures par rapport à la production :

— situer un savoir-faire technologique au niveau des connaissances scientifiques ;

— développer une expérience relationnelle et budgétaire pour entrer de plain-pied dans la gestion de la production.

La majorité des projets intègre la gestion comme valeur d'orientation technico-organisationnelle. Si l'on reprend la distinction entre trois niveaux de gestion au sein des activités de production : « décisions stratégiques » (regroupant la conception des produits ou l'organisation de la production) « décisions tactiques » (planification de la production, contrôle), « décisions opérationnelles » (pour le travail à exécuter, gestion des matières, des machines et des hommes (1)), on peut dire que les projets de carrière visent à faire reconnaître une activité de « décisions opérationnelles » pour rejoindre ensuite le niveau des « décisions tactiques ».

Les stagiaires ont déjà été associés au niveau opérationnel de la gestion de la production en matière de lancement, de planning, d'approvisionnement, de maintenance, d'ordonnement. Mais ils n'ont pas été associés aux décisions ou très rarement à la mise au point des procédures, que ce soit pendant leur activité professionnelle ou pendant un stage de la formation continue d'ingénieur.

L'étape suivante serait de participer à la programmation de la production ou au contrôle budgétaire (niveau des décisions tactiques).

Formation continue promotionnelle et gestion de la main-d'œuvre

La mise en place de filières de formation continue promotionnelle pour les techniciens dépend de la nature des activités de l'entreprise. Les activités d'études sur des techniques avancées peuvent inciter les entreprises à investir dans la formation des techniciens supérieurs. Dans certains cas ou les activités d'ingénieurs et de techniciens d'études sont fortement associées, elles peuvent en même temps favoriser une option de formation sur le tas et non institutionnalisée pour les techniciens ; et ce, d'autant plus qu'il se pose des questions de coût financier pour des formations qui s'élèvent à plusieurs dizaines de milliers de francs par stagiaire et par an.

À travers les témoignages recueillis, plus que la différenciation entre entreprises avec plan de formation et entreprises sans plan de formation, il semble qu'émerge davantage le problème de la répartition des rôles entre techniciens supérieurs et ingénieurs comme condition d'existence d'une filière promotionnelle technicien-ingénieur.

Hétérogénéité des cycles de formation d'ingénieur

On peut distinguer deux sortes de formations continues d'ingénieur. Les premières sont reconnues par la Commission des Titres, organisme obli-

Formations continues étudiées

Formation d'ingénieur du C.E.S.I. :

Cycle de deux ans à temps plein, reconnu par la Commission des Titres, ouvert sur dossier et épreuves de sélection à des candidats ayant au minimum cinq ans d'expérience professionnelle.

Formation post-DUT du C.E.S.I. :

Cycle d'une année en temps partagé et d'une année à temps plein, non reconnue par la Commission des Titres, ouvert sur dossier et épreuves de sélection à des candidats titulaires d'un DUT ou d'un BTS ayant au minimum trois ans d'expérience professionnelle.

Licence de mécanique ou licence d'électronique-électrotechnique-automatique :

Cycle d'une année à temps plein ou de deux années à temps partagé ouvert aux titulaires d'un DUT ou d'un BTS ayant une expérience professionnelle de deux ans.

Maîtrise d'électronique-électrotechnique-automatique :

Cycle d'une année à temps plein ou de deux années à temps partagé ouvert à ceux qui ont réussi la licence ou par équivalence.

Filière SUPELEC :

Ouverte par concours aux diplômés d'un DUT de génie électrique pour entrer en première année spéciale. Certains d'entre eux se présentent après avoir exercé une activité professionnelle de deux ans. Les deux années suivantes sont communes avec la filière, des élèves issus de classes préparatoires.

gatoirement consulté sur toutes les questions concernant le titre d'ingénieur, et donnant habilitation des diplômes de formations privées d'ingénieur.

Dans notre échantillon il s'agit d'un cycle d'école promotionnelle (Centre d'Études Supérieures Industrielles - C.E.S.I.) et d'un cycle en école d'ingénieur (SUPELEC), ce dernier combinant une préparation spécifique avec un enseignement commun aux élèves en formation initiale.

Les autres formations ne sont pas reconnues par la Commission des Titres (formations « post DUT » ou formations universitaires de licence ou de maîtrise scientifiques) mais peuvent préparer à la fonction d'ingénieur.

Or a fonction antérieure comparable, à ancienneté égale, pour une même spécialité et un même niveau de diplôme exigé, il est difficile de repérer un critère explicite permettant de différencier l'accès à l'une ou l'autre de ces formations. Par exemple, tel titulaire d'un DUT d'électronique et d'une expérience professionnelle de deux à trois ans sera orienté ou se dirigera tantôt vers une formation post-DUT, tantôt vers une formation d'école.

Tel titulaire d'un BTS en construction mécanique (bureau d'études) et d'une expérience professionnelle de neuf

années sera orienté ou se dirigera tantôt vers une formation de licence de mécanique, tantôt vers une formation d'ingénieur d'une école promotionnelle.

Cette situation présente d'abord le risque d'un développement d'un nouveau type de formations « d'ingénieur-maison » pour des personnes qui ont déjà un bagage théorique de base (titulaire d'un DUT ou d'un BTS). Un autre risque est celui d'entretenir implicitement une distinction entre les ingénieurs diplômés en formation initiale et les ingénieurs de la formation continue sous le seul prétexte que ces derniers auraient suivi une autre voie, et sans valoriser une dynamique performante du double point de vue de la théorie et de la pratique.

L'acquisition d'un titre reconnu d'ingénieur en formation continue reste encore un phénomène exceptionnel (entre 700 et 800 diplômes par an selon les promotions) en regard des besoins de l'industrie et du mouvement réel des promotions de technicien à ingénieur.

Roland GUILLON.

(1) Termes utilisés par Vincent Giard dans une communication au colloque de Nancy consacrée à la « gestion de la production » parue dans un numéro spécial d'Enseignement et Gestion - printemps 1983.

Bibliographie.

LE CEREQ EN PARLERA

R. Guillon. - « Technicien en formation continue d'ingénieur ». À paraître dans la Collection des Études.

R. Guillon. - « L'obtention d'un titre d'ingénieur par la formation continue pour les techniciens ». À paraître dans la revue Formation Emploi.

ON EN PARLE AILLEURS

F. Berton. - « Le plan rattrapage 'filière électronique' ». in *Actualité de la formation permanente*, n°66, septembre-octobre 1983.

D. Sarfaty. - « Le diplôme d'ingénieur par la formation continue ». in Cahier du CÉFI, mars 1982.

L. Ratier-Cputrot. - « Mobilité professionnelle et trajet social. Évaluation d'une action de formation permanente d'ingénieurs ». Doctorat de 3^e cycle de sociologie. Université Paris X-Nanterre, décembre 1979.

C. de Montlibert. - « L'éducation permanente de la promotion des classes moyennes ». in *Sociologie du travail*, n° 3, juillet-septembre 1977.

C. Grignon. - « L'art et le métier. École parallèle et petite bourgeoisie ». in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 4, août 1976.

LECEREQPUBLIE

Dossier n° 34

« **Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP. Mutations de l'après-guerre à la crise** ». M. Campinos-Dubernet. Octobre 1984.

Cette étude sur le BTP fait suite à un important travail d'enquêtes réalisé par le CEREQ sur le gros œuvre du bâtiment, et qui avait été menée à la demande conjointe des ministères de l'Éducation et de l'Équipement et auquel avaient collaboré les fédérations professionnelles nationales ou régionales de la branche et les échelons régionaux de l'emploi et du travail.

Les observations systématiques auxquelles ces premiers travaux avaient donné lieu ont permis de fournir des informations sur les modalités d'utilisation des technologies par les entreprises. La répartition des tâches entre les ouvriers, en relation à leur qualification et à leur profil professionnel, a été décrite avec précision. Il a été possible de mettre en évidence des formes de division des tâches relativement méconnues dans cette activité, parce que décalées de l'image traditionnelle qui est la sienne.

L'interprétation de ce constat suppose qu'il soit replacé dans le contexte de l'évolution du secteur et de la place occupée par celui-ci dans le développement économique. Ainsi, cette étude sectorielle retrace l'évolution économique du BTP sur une trentaine d'années et explicite les conditions d'évolution de l'emploi et de la gestion de la main-d'œuvre qui l'ont caractérisé. Il s'agit d'une étude lourde, mais c'est à ce prix que l'on peut tenter d'estimer, pour l'avenir, les conséquences de la transformation d'une activité sur l'emploi et la formation professionnelle. Il est apparu nécessaire de lui réserver une place à part dans le système de publications du

CEREQ refondu en 1982. C'est pourquoi elle constitue le dernier volume de la collection des Dossiers.

Dossier n° 34 édité et mis en vente par la Documentation française (29-31, quai Voltaire, 75340 Paris Cedex 07) au prix de 150 F.

Collection des études n° 13

« **Dossier Formation et Emploi. Niveau IV de formation et accès aux emplois industriels** ».

Le présent dossier a été réalisé dans le cadre des travaux qui associent le CEREQ au Groupe permanent des enseignements technologiques et professionnels, créé par la Direction des lycées au ministère de l'Éducation nationale. Ce groupe, auquel participe notamment l'Inspection générale de l'Éducation nationale, permet, au sein de l'Administration, une réflexion sur les formations en rapport avec l'emploi, qui devrait éclairer les orientations à donner aux politiques de formation et nourrir les débats des commissions professionnelles consultatives. Les contributions du CEREQ réunies dans ce document sont les suivantes :

- les bacheliers dans l'industrie par M. de Virville ;
- l'entrée dans la vie active des jeunes sortis des classes terminales conduisant au baccalauréat de technicien et au brevet de technicien (spécialités industrielles) par J.-L. Pigelet ;
- les emplois de niveau IV dans le Répertoire français des emplois par P. Simula et C. Berreur ;
- la gestion de la production et les perspectives pour le niveau IV de formation par P. Zarifian ;
- le technicien d'atelier et la reconnaissance du niveau IV dans la classification

de la métallurgie par M. Carrière et P. Zarifian ;

- les débouchés professionnels offerts aux jeunes diplômés de niveau IV dans la maintenance industrielle par G. Denis ;

- le niveau IV dans les emplois de production de la sidérurgie par R. Bercot ;

- évolution des formations industrielles de niveau IV par F. Meylan.

Ce document est édité par le CEREQ et communiqué sur demande.

Collection des études n° 14

« **Les relations financières entre les entreprises et les institutions de formation continue. Le cas des industries agro-alimentaires et de la construction mécanique** ». J.-P. Géhin, A. Lacourrège et M. Möbus.

Dans le contexte actuel d'approfondissement de la crise économique, la question de la formation professionnelle de la main-d'œuvre se pose de manière pressante et en termes renouvelés.

Chacun s'accorde pour reconnaître la formation un impact sur le maintien ou l'accès à l'emploi des individus. La formation est alors présentée tour à tour comme un atout individuel important face à la montée du chômage, une aide à la restructuring industrielle ou encore un outil permettant la diffusion rapide des nouvelles technologies dans l'ensemble des activités. Simultanément, l'entreprise se voit reconnaître de nouvelles responsabilités en matière de formation. Cette évolution est largement induite par le développement rapide du financement privé de la formation continue dans les années 1970.

L'analyse menée ici repose sur une exploitation statistique des informations contenues dans les pages intérieures des déclarations 2483 relatives à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, elle fournit une mesure assez précise des relations financières entre les

entreprises soumises à la loi de 1971 et l'appareil de formation continue et permet d'émettre l'hypothèse qu'au-delà des flux financiers se nouent entre les entreprises et les organismes des relations institutionnelles.

Ce document est édité par le CEREQ et communiqué sur demande.

Document de travail n° 1

« **Structure sectorielle et profils d'emplois d'établissements. Une méthode d'analyse diachronique appliquée à la construction d'ossatures autres que métalliques (1975-1981)** ». J.-M. Grando et Y. Grelet.

Base sur des données individuelles d'établissements caractérisés par leur profil d'emploi, ce premier numéro des Documents de Travail expose les développements d'une méthode statistique permettant la mise à jour de la structure d'un secteur d'activité économique selon les variables retenues, d'apprécier sa transformation au cours du temps et de décrire les évolutions des établissements ainsi que leur place au sein de cette structure. Dans le cas du secteur de la construction d'ossatures autres que métalliques, application de cet essai méthodologique, on constate que de 1975 à 1981, ses établissements ont connu des évolutions contrastées de leur profil d'emploi sans que la structure globale du secteur en soit altérée. Deux typologies sont alors définies : l'une classe les établissements selon leurs caractéristiques structurelles, l'autre selon la déformation de leur profil d'emploi. La méthode utilisée permet d'enrichir les approches sectorielles par la prise en compte simultanée et exhaustive des tendances contradictoires apparaissant en divers lieux des secteurs et dont les agrégations habituelles ne donnent que la résultante.

Ce document est édité par le CEREQ et communiqué sur demande.

fréquence BREF

LES CHEMINS DE LA LECTURE

« **Les apprentis, une diversité de trajectoire** ». Dossier de recherche n° 12 du Centre d'Études de l'Emploi. - Quelles sont les différentes populations concernées aujourd'hui par l'apprentissage et quelles sont les conditions sociales et scolaires qui conduisent à cette formation ? L'enquête réalisée par N. Schmid et C. Yan, qui s'est déroulée dans Paris et la région parisienne en 1981 et 1982 par entretiens auprès de 110 apprentis, de leurs employeurs et de leurs directeurs de CFA, permet de rendre compte des possibilités, pour les jeunes sortis de l'école sans formation, d'obtenir un emploi qualifié par la voie de l'apprentissage. CEE, 51 rue de la Chaussée-d'Antin, 75009 PARIS.

« **Les cahiers de Documentation schématique** ». Information SIDA, numéro spécial. - Présentation en 44 tableaux de 10 lois, 45 décrets, 15 arrêtés et 29 circulaires sous une forme claire et accessible :

- la formation professionnelle continue (loi Rigout) ;
- le congé individuel de formation ;

- la formation des jeunes en alternance ;

- l'enseignement supérieur (loi Savary) ;

- les autres dispositions en faveur de l'emploi et de la formation.

Service d'Information et de Documentation de l'Apprentissage, 15, rue Veronese, BP 11, Lille Saint-Maurice, 59010 LILLE CEDEX.

« **Jeunes. Un dispositif qui devient adulte** ». Le courrier de l'ADEP, n° 70, 4^e trimestre 1984. Au sommaire :

- Après le dispositif 16/18 ans : compléter sa qualification ;
- Les lieux ressources : témoignage à plusieurs voix ;
- Individualiser la formation. Une nécessité pour les jeunes ;
- Une convention globale en action ;
- Et les entreprises ? Leurs attitudes à l'égard des jeunes ;
- Les TUC... et après ?
- Le réseau jeunes et technologies ;
- AFPA - opération 2000 jeunes ;
- Les jeunes et leur devenir.

ADEP, « Le Central », la Courline Mont-d'Est, 93160 NOISY-LE-GRAND.

« **La révolution de l'intelligence. Rapport sur l'état de la technique 1985** ». Sciences et Techniques, numéro spécial. - Rapport composé des cinq parties suivantes :

- prévoir ;
- le changement de système technique ;
- vers la société de création ;
- l'écoute du monde ;
- le défi culturel

suivi d'une liste d'adresses de 350 organismes (ndlr : on aurait aimé y voir figurer celle du CEREQ) concernés par ces thèmes.

Sciences et Techniques, 49 rue de la Vanne, 92120 MONTRouGE.

BREF RENCONTRES

La Délégation Interministérielle à l'Inspection Professionnelle et Sociale des jeunes en difficulté organise une **Rencontre nationale des Missions Locales** les 27, 28 et 29 juin 1985 au Parc de la Villette. Au cours de celle manifestation, chaque Mission Locale présentera son action sur son stand et divers carrefours et points-rencontres seront autant d'occasions de débats et de discussions.

A l'occasion de son quarantième anniversaire, *Liaisons sociales* organise le « **Forum-expo Liaisons sociales** » qui se tiendra les 22, 23 et 24 octobre 1985 dans le Grand Hall du Parc Floral de Paris (12^e arrondissement). Il s'agit de réaliser un vaste mouvement d'échanges à travers des conférences, des tables rondes, des déjeuners-débats, des ateliers et animations sur les différents thèmes de la vie au travail, des rapports sociaux, de l'emploi, de la formation et du droit social.

AVIS DE RECHERCHE

« **Concours d'ergonomie des logiciels 1985-1986** ». L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et l'Agence de l'Informatique (ADI), lancent un concours sur l'ergonomie des logiciels. Objectif : promouvoir la prise en compte, dans la conception des logiciels, de notions telles que : adéquation des définitions fonctionnelles des produits aux besoins des utilisateurs, simplicité des modes d'apprentissage et d'utilisation, possibilité d'évolution et de personnalisation des logiciels...

Le concours est organisé en 3 secteurs : - un secteur « applications », centre sur la réalisation de logiciels d'applications exemplaires par leurs aspects ergonomiques. Limite de remise des dossiers : 15 juillet 1985 ;

- un secteur « outils », relatif à la création de produits proches des aides au développement de programmes, et permettant de faciliter la prise en compte d'aspects ergonomiques dans l'élaboration de logiciels d'application. Limite de remise des dossiers : 15 juillet 1985 ;

- un secteur « état de l'art », mêlant en compétition, au plan de leurs qualités ergonomiques, des logiciels d'application déjà existants. Limite de remise des dossiers : 31 octobre 1985.

Ens. : ANACT, 7 boulevard Romain-Rolland, 92128 MONTRouGE Cedex. Tél. : 657.13.30 (Anne Valentin et Solange Voidic).

Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Depot légal n° 49-459.

Administration CEREQ, 9, rue Sextius-Michel, 75732 PARIS CEDEX 15. Tél. : 575.62.63.

Directeur de la publication : Paul-Pierre VALLI - Rédaction : Service d'information et de documentation.

Commission Paritaire n° 1063 ADEP