

ISSN 0758 1858

bulletin de recherches sur l'emploi et la formation N° 22

édité par le CEREQ

septembre - octobre 1986

## éditorial

Au moment où, en France, la décentralisation de la formation entre progressivement dans les faits, avec — en 1983 — les dispositions concernant la formation continue, puis — en 1985 — celles relatives à la formation initiale donnant lieu dans chaque région à l'établissement de schémas prévisionnels, il apparaît que de nombreux problèmes se posent quant au niveau pertinent d'appréhension de la relation formation-emploi. En effet, du « micro-local » jusqu'au mondial, nombreux sont les espaces d'analyse. En outre, certains d'entre eux, tels les bassins d'emploi, reposent sur une homogénéité socio-économique que ne recouvrent pas forcément les délimitations administratives traditionnelles (département, région...).

Une telle diversité peut dérouter l'analyse. Ce serait le cas si l'on prenait chaque division spatiale comme un univers autonome. Et effectivement, il y a là un risque que l'on retrouve aussi bien dans certains discours traditionnels prônant les vertus de l'enracinement et du régionalisme, que dans des déclarations apparemment novatrices qui envisagent la constitution des technopoles comme des univers protégés, des lieux de progrès techniques et humains abrités des vicissitudes et des pesanteurs de leur environnement, à l'instar de l'abbaye de Thélème.

Mais il est une autre façon de considérer cette diversité des analyses spatiales : c'est celle qui met

l'accent sur la complémentarité plus que sur l'isolement, sur l'échange plus que sur l'enfermement, sur l'articulation plus que sur la séparation. En ce sens tout espace constitue un système ouvert sur d'autres systèmes, soit dans une logique d'inclusion, soit dans une logique de réseau. L'analyse ne peut se contenter de caractériser chacun de ces espaces, elle doit aussi — elle doit surtout — dégager les relations qui les lient, qu'elles soient de subordination ou de complémentarité.

Les articles présentés dans ce numéro de BREF permettront de repérer certaines de ces relations dont la connaissance paraît de plus en plus nécessaire pour éclairer les décisions en matière de formation initiale et continue dans un cadre décentralisé.

## sommaire

MIGRATIONS INTER-REGIONALES DES ACTIFS ET NIVEAU DE DIPLOMES	2
MIGRATIONS INTERNES DES JEUNES DE NIVEAU CAP-BEP	4
MACHINES OUTILS L'ENTREPRISE ET SON ENVIRONNEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	6
FORMATION CONTINUE ET REGION	8
DECENTRALISATION ET POLITIQUE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE L'EXPERIENCE ITALIENNE	10
LE CEREQ PUBLIE FREQUENCE BREF	12

## MIGRATIONS INTER-REGIONALES DES ACTIFS ET NIVEAU DE DIPLOMES

Les migrations peuvent concerner des personnes de tous âges, actives ou inactives. Nous nous intéresserons ici aux seuls actifs en 1982, ayant changé de région (région de programme) entre les recensements de population de 1975 et 1982. Ces changements ont porté sur 2 467 000 personnes soit environ 10 % de la population active en 1982, mais leur intensité n'a pas été la même pour tous les niveaux de diplôme.

D'une façon générale, *les actifs ont d'autant plus migré que leur niveau de diplôme était élevé*, le rapport étant de 1 à 3 entre le niveau le plus faible et le niveau le plus élevé, aussi bien pour les femmes que pour les hommes (cf. tableau 1).

Plus précisément, si on tient compte non seulement du niveau des diplômes mais aussi de leur nature (enseignement général ou enseignement technique et professionnel) et donc ainsi, au moins sommairement, des emplois et des types de carrières sur lesquels ils sont susceptibles de déboucher, on peut distinguer :

— les diplômes d'enseignement général de niveau peu élevé ou moyen : BEPC ou Bac d'enseignement général, largement concernés par les carrières d'employés et de cadres moyens de la Fonction publique (PTT, Finances...) qui imposent assez souvent des déplacements ;

— les diplômes d'enseignement technique de niveau peu élevé ou moyen : CAP, BEP, Bac de technicien qui sont plus concernés par le secteur privé, où les pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans leur dimension spatiale sont assez diversifiées en fonction des activités des entreprises et de leur taille. On conçoit aisément que l'artisanat, le petit commerce aient surtout un recrutement de proximité, mais cela peut être le cas d'entreprises de plus grande dimension souhaitant un certain enracinement de leur main-d'œuvre dans l'environnement immédiat, notamment au niveau CAP-BEP. La volonté ou la capacité des entreprises du secteur privé à

TABLEAU 1  
Taux de migration par niveau de diplôme et sexe (%).

NIVEAU DE DIPLOME (1)	HOMMES	FEMMES	HOMMES + FEMMES
CEP au plus	7,4	6,9	7,1
BEPC seul	15,7	11,6	13,5
CAP-BEP	9,1	9,6	9,2
BP-BEI-BEC	10,8	10,2	10,6
Bac de technicien	17,0	14,8	16,0
Bac enseignement général	19,4	16,0	17,4
Diplômes de la santé (para-médical ou social)	14,9	17,5	16,9
BTS-DUT	21,2	21,4	21,3
Premier cycle universitaire	17,4	13,6	15,2
Deuxième et troisième cycles d'Enseignement supérieur et Grandes écoles	24,6	22,6	23,9
Ensemble	10,6	10,2	10,4

Source RP 1982.

(1) On est parti de Code diplômes (DIP) en 16 postes, du recensement, qu'on a regroupé en 10 afin d'avoir une liste abrégée de rubriques mais qui restent significatives. On a ainsi fondu en un seul poste « CEP au plus » les rubriques « aucun diplôme déclaré » et « CEP-DFO ».

retenir la main-d'œuvre est assez variable, elle est en tout cas différente de celle du secteur public où les dispositions statutaires permettent d'organiser les carrières y compris dans leur dimension spatiale ;

— les diplômes de niveau supérieur : deuxième et troisième cycles d'enseignement supérieur, Grandes écoles qui concernent les cadres administratifs ou les cadres techniques du secteur public ou privé, pour lesquels l'entrée en activité et les déroulements de carrière impliquent assez souvent des changements de résidences.

Cette classification fait apparaître plus précisément une double hiérarchisation des taux de migration en fonction du niveau de diplôme :

— l'une concernant l'enseignement général : BEPC (seul), Bac d'enseignement général, deuxième et troisième cycles universitaires, Grandes écoles ;

— l'autre concernant l'enseignement technique : CAP-BEP, BP-BEI-BEC, Bac de technicien, BTS-DUT.

### ANNEXE

#### *Diplômes indiqués selon leurs initiales*

CEP	Certificat d'études primaires
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEC	Brevet d'enseignement commercial
BEI	Brevet d'enseignement industriel
BP	Brevet professionnel
BTS	Brevet de technicien supérieur
DUT	Diplôme universitaire de technologie.

Les différentes générations ont un niveau de formation d'autant plus élevé qu'elles sont plus jeunes. En outre, les actifs se trouvent à des moments différents de leur carrière en fonction de leur âge. Ces faits peuvent influencer les comportements migratoires. Nous avons donc choisi d'introduire dans la population des actifs migrants une distinction entre ceux ayant plus de 30 ans et ceux ayant moins de 30 ans car à cet âge les personnes dans leur quasi-totalité ont terminé leur formation initiale (dans une période récente) et pour une proportion importante ont connu une période d'activité plus ou moins longue qui marque le début de leur carrière.

Les migrants constituent une population plus formée que la population active dans son ensemble (cf. tableau 2) ceci étant vrai aussi bien pour les actifs migrants de moins de 30 ans que pour ceux ayant dépassé cet âge (à la seule exception des CAP). Il y a donc une différence favorable aux migrants en ce qui concerne le niveau de diplôme, à tous les âges.

Mais les migrants sont aussi plus formés du fait même de leur plus grande jeunesse, les moins de 30 ans y occupent une place plus importante que dans la population active totale car leur propension à migrer y est plus forte que chez les plus de 30 ans (cf. tableau 3).

Lorsqu'on considère la population active, les migrants et les migrants de moins de 30 ans (cf. tableau 4), on observe aussi bien pour les hommes que pour les femmes un glissement vers le haut de la proportion des diplômés, ceci se marquant de façon assez nette, par la forte décroissance du CEP au plus, qui passe de près de la moitié à moins du tiers. Néanmoins, il est insuffisant d'appréhender le phénomène de façon linéaire, il convient de l'analyser pour différents

TABLEAU 2

Répartition par niveau de diplôme de la population active des migrants par âge (%).

Niveau de diplôme	Population active	Actifs migrants	Actifs migrants 30 ans	Actifs migrants - 30 ans
CEP au plus	49,2	33,6	36,4	30,3
BEPC seul	6,9	9,0	7,5	10,9
CAP-BEP	22,0	19,5	16,6	23,4
BP-BEI-BEC	3,0	3,0	3,9	1,9
Bac de technicien	2,0	3,1	2,3	4,2
Bac enseignement général	6,0	10,0	9,0	11,4
Diplôme de la santé (para-médical ou social)	2,0	3,3	3,2	3,4
BTS-DUT	1,9	3,9	3,1	4,9
Premier cycle universitaire	1,5	2,2	2,4	1,4
Deuxième et troisième cycles universitaires, Grandes écoles, diplôme d'ingénieur	5,5	12,4	15,6	8,2
Ensemble	100	100	100	100

Source RP 1982

TABLEAU 3

Taux de migration, par niveau de diplôme des actifs de moins de 30 ans et de plus de 30 ans.

Niveau de diplôme	Actifs de - 30 ans	Actifs de + 30 ans
CEP au plus	11,0	5,7
BEPC seul	17,0	11,0
CAP-BEP	11,4	7,8
BP-BEI-BEC	15,8	9,5
Bac de technicien	17,8	14,7
Bac enseignement général	21,8	14,5
Diplôme de la santé (para-médical ou social)	23,0	13,9
BTS-DUT	24,6	18,2
Premier cycle universitaire	21,4	13,0
Deuxième et troisième cycles d'enseignement supérieur et Grandes écoles	34,9	21,3
Ensemble	14,8	8,8

TABLEAU 4

Répartition par niveau de diplôme, sexe, de la population active, des migrants, des migrants de moins de 30 ans.

Niveau de diplôme	HOMMES			FEMMES		
	Actifs migrants - 30 ans	Ensemble actifs migrants	Population active	Actifs migrants - 30 ans	Ensemble actifs migrants	Population active
CEP au plus	31,9	34,5	49,8	27,5	32,5	48,3
BEPC seul	10,6	8,1	5,5	11,3	10,3	9,1
CAP-BEP	26,1	20,8	24,3	20,2	17,6	18,7
BP-BEI-BEC	2,3	4,3	3,5	1,4	2,3	2,3
Bac de technicien	3,7	3,0	1,9	4,6	3,1	2,2
Bac enseignement général	9,5	8,9	5,0	13,7	11,7	7,5
Diplômes de la santé (para-médical ou social)	0,8	1,1	0,8	6,3	6,5	3,8
BTS-DUT	5,5	4,2	2,1	4,8	3,4	1,6
Premier cycle universitaire	1,6	1,8	1,1	2,4	2,8	2,1
Deuxième et troisième cycles enseignement supérieur et Grandes écoles	8,0	13,3	6,0	7,8	9,8	4,4
Ensemble	100 577 580	100 1 484 480	100 1 3 940 400	100 485 860	100 982 460	100 9 584 720

ensembles. Ainsi pour l'ensemble : CEP au plus, BEPC et CAP-BEP, les proportions s'établissent à 79,6 % chez les hommes, 75,9 % chez les femmes dans la population active et respectivement 68,6 % et 58,9 % chez les migrants de moins de 30 ans. Les diplômés de niveau moyen, Bac de technicien, Bac d'enseignement général, BTS, DUT voient leur part doubler passant de 9,8 à 18 % pour les hommes et de 15,1 à 29,4 % pour les femmes. Au niveau supérieur, compte tenu de l'âge tardif d'entrée en activité il est plus opportun de s'en tenir à l'ensemble des migrants ; dans ce cas aussi on observe un doublement de la part des diplômés.

En définitive, chez les actifs migrants de moins de 30 ans, la proportion des diplômés de niveau moyen et élevé est nettement plus forte que dans la population active totale, l'écart est moindre pour les CAP et BEP, néanmoins compte tenu du volume de population concerné, ce groupe constitue avec plus du quart des migrants actifs de moins de 30 ans la part des diplômés la plus importante de cette population.

JEAN BIRET

## Bibliographie.

### LE CEREQ EN A PARLE

J. Biret. « Quand les jeunes formés au niveau CAP-BEP abordent la vie active dans les régions » in Formation Emploi n° 8, octobre-décembre 1984.

J. Biret. « L'insertion dans la vie active après la scolarité obligatoire niveaux V1 et V2 de formation. Troisième partie. Etude inter-régionale. » Paris, la Documentation française, 1983.

J.-P. Géhin et J. Lamoure. — « Les relations formation-emploi. Analyse des disparités internes ». CEREQ, document interne, mai 1982.

J. Lamoure. — « Les migrations d'actifs par niveau de diplôme au recensement de 1975 ». CEREQ, document interne, décembre 1975.

### ON EN PARLE AILLEURS

J. Boudoul et J.-P. Faur. « Depuis 1975 les migrations interrégionales sont moins nombreuses » in Economie et Statistique, n° 180, septembre 1985.

J.-P. Puig. — « La migration régionale de la population active » in Annales de l'INSEE, n° 44, 1984.

D. Courgeau. — « Les migrations internes en France de 1954 à 1975. Vue d'ensemble. » in Population n° 3. Mai-juin 1978.

## MIGRATIONS INTERNES DES JEUNES DE NIVEAU CAP-BEP

Parmi les jeunes sortis du système éducatif au niveau CAP et BEP en 1975, actifs en 1980, certains n'ont pas changé de lieu de résidence, tandis que d'autres ont effectué un déplacement plus ou moins lointain. L'enquête de l'Observatoire de l'entrée des jeunes dans la vie active (EVA) (1) que nous utilisons ici permet de distinguer :

— ceux qui n'ont pas quitté le département d'origine, soit qu'ils aient migré à l'intérieur de celui-ci, soit qu'ils n'aient pas changé de lieu de résidence ;

— ceux qui ont changé de département à l'intérieur de la région ;

— ceux qui en changeant de département ont aussi changé de région.

Globalement, cinq années après leur sortie du LEP (Lycée d'enseignement professionnel), environ quatre jeunes sur cinq (hommes ou femmes) sont toujours dans le département d'origine, cette proportion étant dépassée pour les CAP hommes (86 %). Les changements de département entraînent le plus souvent un changement de région, cette tendance étant plus accusée pour les hommes que pour les femmes.

Ces chiffres globaux recouvrent des situations assez différentes par exemple chez les BEP hommes : dans la région Midi-Pyrénées 70 % n'ont pas changé de département, 12 %

ont changé de département à l'intérieur de la région, 18 % ont changé de région ; alors que pour la Lorraine les chiffres sont respectivement de 85,7 %, 1,2 % et 13,1 %. L'analyse et l'interprétation des migrations interdépartementales à l'intérieur des régions pose de sérieux problèmes car la signification de département dans l'étude des marchés locaux de l'emploi n'est pas claire. Quelle pertinence peut-on lui reconnaître par exemple en Haute-Normandie où l'agglomération Rouennaise s'étend sur deux départements qui forment la région ?

Le département n'a été introduit ici que comme élément permettant de situer la stabilité spatiale et l'ampleur des déplacements qu'ont connus les jeunes de niveaux CAP-BEP entre 1975 et 1980. Dans l'étude plus approfondie des migrations nous nous intéressons désormais aux seuls jeunes qui ont changé de région.

Les mouvements entre régions font apparaître, pour les hommes, des solides migratoires positifs dans six d'entre elles : Ile-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Côte d'Azur, Alsace, Centre, Champagne-Ardenne. Ailleurs ils sont plus ou moins nettement négatifs (Graphique 1), le déficit migratoire le plus important étant atteint en Poitou-Charentes. Pour les femmes, on observe une ten-

TABLEAU 1

Changements de département des jeunes de niveaux CAP et BEP entre 1975 et 1980.

SEXE	Type de diplôme préparé	N'ont pas changé de département	Ont changé de département dans la région	Ont changé de département et de région	TOTAL
Hommes	CAP	86,3	3,5	10,2	100,0
	BEP	79,6	6,8	13,6	100,0
					36 033
Femmes	CAP	80,7	7,9	11,4	100,0
	BEP	80,5	7,6	11,9	100,0
					51 409
					100,0
					41 177

SOURCE: Observatoire de l'entrée des jeunes dans la vie active (EVA)

(1) Il s'agit de l'enquête sur le cheminement des jeunes sortis du système éducatif en 1975 au niveau CAP-BEP et interrogés en 1980.

dance assez semblable à l'exception de la Haute-Normandie et de l'Auvergne. (Graphique 2).

On retrouve ainsi assez largement l'empreinte de la polarisation de l'espace socio-économique français, avec les effets d'attraction exercés

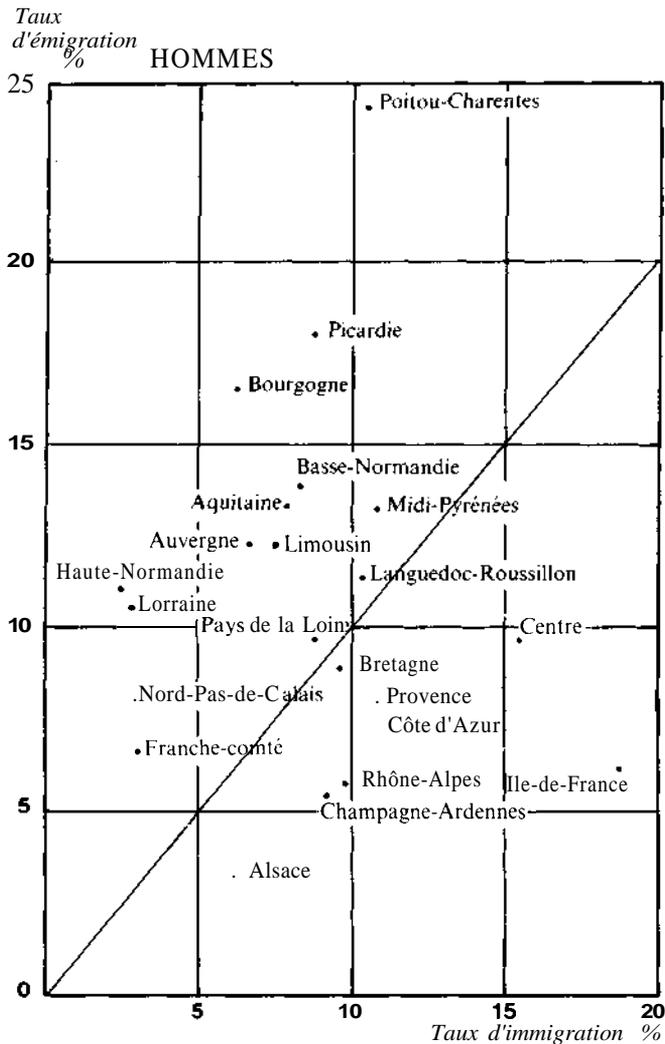
par les grands pôles économiques : régions Ile-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Côte d'Azur auxquels s'ajoute une région dynamique comme l'Alsace. Les régions Centre et Champagne-Ardennes du fait de leur situation subissent des effets d'attraction et de répulsion (in-

(industrialisation liée à la décentralisation) de la région Ile-de-France, elles servent aussi de relais entre cette région et des régions plus lointaines de sorte que l'ensemble des échanges ne leur est pas défavorable.

Les effets d'attraction des grands

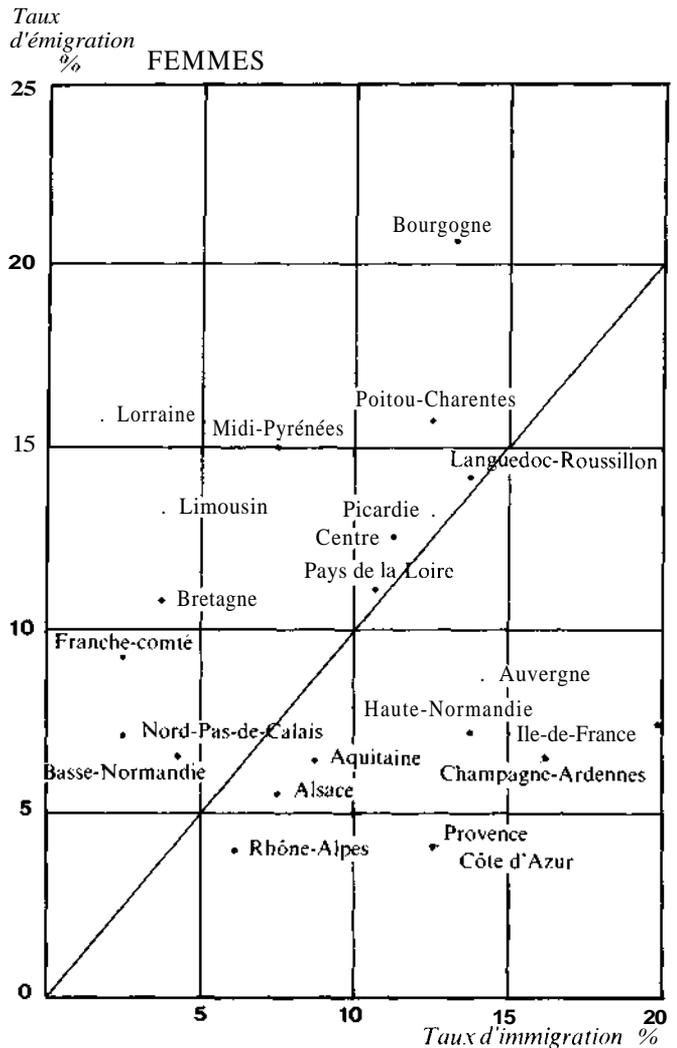
GRAPHIQUE 1

Emigration et immigration des jeunes, issus de la classe de CAP et BEP entre 1975 (année de sortie) et 1980



GRAPHIQUE 2

Emigration et immigration des jeunes CAP et BEP entre 1975 (année de sortie) et 1980



NOTE DES GRAPHIQUES 1 et 2

Chaque région est représentée par un point dont l'abscisse est le taux d'immigration intérieure au cours de la période considérée et l'ordonnée le taux d'émigration, la mobilité est mesurée par la somme des taux d'émigration et d'immigration. Le solde migratoire relatif par différence entre les deux taux.

pôles qui s'exercent au détriment des régions d'industrialisation ancienne du Nord et de l'Est, des vieilles régions agricoles dont l'industrialisation connaît des limites malgré l'effet des décentralisations (Ouest, Sud-Ouest) ne présentent pas pour tous les mêmes caractéristiques.

Dans la région Rhône-Alpes, les immigrants proviennent surtout des régions voisines : Auvergne, Provence-Côte d'Azur, Bourgogne, il s'agit donc essentiellement d'un recrutement de proximité. C'est aussi le cas pour la Provence-Côte d'Azur qui

recrute dans les régions : Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon. Dans la région Centre les recrutements extérieurs proviennent de régions voisines comme la Basse-Normandie ou éloignées comme le Midi-Pyrénées, de la région Ile-de-France avec laquelle elle est assez fortement imbriquée dans sa partie Nord.

La région Ile-de-France est la seule qui recrute dans toutes les régions, les flux les plus importants provenant aussi bien des régions voisines (Centre, Picardie, Haute-Normandie, Basse-Normandie) que de

régions éloignées (Midi-Pyrénées, Aquitaine, Poitou-Charentes, Pays de la Loire, Lorraine). Région avant tout d'immigration, l'Ile-de-France a néanmoins des échanges relativement équilibrés avec d'autres grands centres : Rhône-Alpes, voire Midi-Pyrénées (effet de la métropole toulousaine). Il faudrait pouvoir aller au niveau fin des spécialités pour voir sur quels types de qualification portent ces échanges ; l'enquête en raison de problèmes de représentativité ne permet pas de le faire.

JEAN BIRET

## MACHINES OUTILS

### *L'entreprise et son environnement de main-d'œuvre.*

Les nouvelles politiques de formation des qualifications dans l'entreprise doivent s'appuyer de plus en plus sur un environnement institutionnel approprié avec, notamment, le recours accru à la formation « externalisée » (acquise hors production).

Comment l'environnement de l'entreprise pèse-t-il sur la gestion de la main-d'œuvre face aux nouveaux besoins de qualifications ? Le bassin d'emploi constitue-t-il un frein ou, au contraire, un élément favorable face aux transformations à accomplir ?

Pour répondre à ces questions, on a défini une démarche comparative d'étude portant sur trois entreprises de la machine-outil situées dans des lieux géographiques et économiques contrastés (Albert, Nice et Saint-Etienne).

On a distingué empiriquement trois types de « variables » de l'environnement qui pèsent sur la gestion de main-d'œuvre par l'entreprise :

— la situation géographique et les ressources humaines qui lui sont associées ;

— l'action des partenaires institutionnels de l'entreprise, qui peut être définie au niveau national et/ou avoir des spécificités locales ;

— la concurrence des secteurs sur le marché du travail.

#### **La situation géographique**

Elle a une incidence sur les motivations de mobilité et d'installation des personnes, incidence positive dans les régions qui apparaissent comme attractives, ou négative dans les régions peu prisées. Dans les discours rencontrés, soit auprès des entreprises, soit auprès des organismes de formation et de placement,

deux considérations semblent jouer : la proximité vis-à-vis des pôles économiques et culturels (Paris, métropoles régionales), la situation sur un axe Nord-Sud qui tend à favoriser les entreprises situées au Sud.

Cependant, les ressources locales créent une certaine spécificité, accentuée par une forte cohérence observée entre bassin d'emploi et bassin de formation :

— formations prédominantes de niveau V dans le bassin « ouvriers de métiers » d'Albert ;

— formations diversifiées mais réduites sur le plan quantitatif qui reflètent un bassin d'emploi « marginal » de la mécanique dans les Alpes-Maritimes.

Les traits du système de formation au niveau local se présentent donc comme une sorte de régulation sur longue période des ressources et des besoins, bien que dans la situation actuelle un décalage important apparaisse entre la demande des entreprises enquêtées et les ressources locales.

A Albert, l'entreprise éprouve des difficultés à recruter et à conserver son personnel dans une région rurale jugée moins attractive que les grands pôles que sont Lille et surtout Paris. Ceci pourrait expliquer, en partie, que l'entreprise ait continué de fonctionner sur son bassin local d'ouvriers de métier avec un recours important à la promotion interne qui a un effet « captateur » de main-d'œuvre bien connu.

A Saint-Etienne, la situation est plus favorable avec d'abondantes ressources en main-d'œuvre locale et régionale à tous niveaux de qualification. La réorientation de la politique de recrutement a pu se faire semble-t-il sans trop de difficultés pour attirer une main-d'œuvre de haute qualification.

A Nice, la rareté de la main-d'œuvre et des industries de la mécanique qui peut entraîner des difficultés pour l'entreprise à trouver cette main-d'œuvre est, en partie, compensée par l'aspect attractif de la région et la possibilité de garder sur place la main-d'œuvre formée localement. Ceci expliquerait les liens étroits que l'entreprise a noués avec l'appareil scolaire initial. Celle-ci a su réorienter assez tôt ses relations vers des niveaux de qualification plus élevés et tente, actuellement, de les diversifier vers d'autres spécialités (DUT gestion, DUT mécanique de Toulon, DUT mesures physiques...).

#### **Le rôle des partenaires institutionnels**

##### *a) La relation à l'appareil scolaire et universitaire*

Elle est apparue, en cours d'enquête, comme beaucoup plus forte que ce à quoi on pouvait s'attendre. D'une part, les filières de formation de la mécanique sur les trois bassins étudiés reflètent sur longue période la structure de l'emploi au niveau local, d'autre part, des relations individualisées entreprise-établissement scolaire existent, durent et se transforment.

En première approximation, on pourrait voir là une sorte de pratique propre à de petites et moyennes entreprises qui cherchent leur main-d'œuvre « à la source », main-d'œuvre qui se forme et fuit ensuite vers d'autres secteurs. Il y a sans doute une part de vérité dans une telle explication (entreprise d'Albert). On a vu, pourtant, que de grandes entreprises concurrentes au niveau local avaient les mêmes pratiques relationnelles auprès des établissements scolaires et parfois avec plus d'efficacité car avec des moyens plus importants et une meilleure image auprès du

public scolaire. Les relations individualisées aux établissements scolaires apparaissent effectivement comme un objectif « stratégique » pour les entreprises, en témoigne l'effort de diversification de ces relations (entreprise de Nice) pour faire face aux nouveaux besoins de qualification.

Du côté des établissements scolaires, certaines procédures pédagogiques ou autres favorisent ces relations, mais leur mise en œuvre dépend largement de l'initiative des personnes (chef d'établissement, chefs de travaux, personnel enseignant) et du comportement (de l'ouverture) des entreprises.

En définitive, le fait marquant réside dans la remise en cause assez brutale d'un mode de relations très enraciné au niveau local avec l'abandon provisoire des recrutements ouvriers et le passage à des recrutements de niveau III et plus, dans la période actuelle. Le relèvement des niveaux de recrutement dans l'entreprise se traduit par un éclatement de l'aire d'appel au marché du travail, la désstabilisation des relations instituées localement au niveau V et la recherche de systèmes relationnels nouveaux et plus diversifiés au niveau régional, voire national.

#### *b) La relation aux organismes de formation continue*

C'est sans doute à ce niveau que les besoins à court terme et les carences constatées sont les plus aigus.

Besoins importants des entreprises en cours de restructuration qui misent fortement sur la formation du personnel en place, mais carences, à la fois des entreprises elles-mêmes (PME) qui ne savent pas véritablement analyser leurs besoins à court et moyen termes et des organismes de formation qui leur apportent peu dans le domaine du conseil et de l'assistance à la gestion de main-d'œuvre. Les organismes de formation continue proposent un catalogue de produits-formation (stages, cours) correspondant à leurs moyens (enseignants, équipements pédagogiques) sans savoir véritablement analyser les besoins de l'entreprise ni la conseiller.

Là encore, l'initiative individuelle joue un rôle très important, à l'encontre de la lourdeur institutionnelle des organismes.

Du côté des organismes publics (GRETA), l'initiative joue sur la « recherche du 1 % » par rapport aux actions conventionnées. Il faut dire, à la décharge des GRETA, que le poids des actions conventionnées qui leur sont confiées est parfois tellement lourd, tant sur le plan des tâches administratives que pédagogiques, que leur disponibilité pour

prospecter sur le marché de la formation aux entreprises est quasi nulle.

On a pourtant observé des situations où telle initiative conduite sur plusieurs années pour pénétrer le marché du 1 % avait porté ses fruits. Le rôle joué par les GRETA dans la vie des entreprises pourrait, en réalité, être amplifié avec des retombées positives des deux côtés si une véritable politique de relation aux entreprises était fixée, du point de vue de sa place dans l'activité générale du GRETA et du point de vue des apports logistiques (personnel spécialisé dans la relation aux entreprises et formé à la fois aux questions de formations et aux problèmes de gestion de main-d'œuvre et d'organisation du travail).

Du côté des organismes professionnels (ASFO), l'écart institutionnel est moins important. Pourtant, on relève, là encore, une insuffisance dans les prestations offertes aux entreprises en ce qui concerne un service global intégrant l'activité de formation dans l'analyse des besoins et l'activité de conseil.

Traitant des missions nouvelles qui incombent aux ASFO, Gilles Casel (1) discerne « les signes d'une prise en compte dans la fonction d'assistance, d'opérations relevant du conseil en organisation et en gestion, complémentaires en amont et en aval des activités de conseil en formation. Mais (souligne-t-il) une politique de développement des activités de conseil en organisation et en gestion fait l'objet de réticences — ou d'une certaine indifférence — de la part des groupements et constitue l'objet d'une véritable stratégie dans quelques rares ASFO seulement (une demi-douzaine peut-être ?) ».

#### **La concurrence des secteurs sur le marché du travail**

La place des entreprises de la machine-outil sur le marché du travail tient à une double caractéristique : l'appartenance sectorielle et la structure de type PME.

L'appartenance sectorielle ne favorise pas les entreprises de la machine-outil qui doivent réaliser une activité de haute technologie et, pour cela, rechercher un personnel très demandé sur le marché du travail (automaticiens, électroniciens, mécaniciens de haut niveau, voire, informaticiens). Cette difficulté est accrue par le caractère formateur de l'activité : les gens de la machine-outil détiennent un savoir en génie-mécanique très recherché dans l'ensemble des industries mécaniques. Les entreprises du secteur se trouvent donc exposées à une surenchère des secteurs sur le personnel qualifié qu'elles recrutent et qu'elles forment.

De par leur taille modeste, les entreprises du secteur n'ont pas les mêmes arguments de salaire, de statut et de stabilité de l'emploi que les grandes entreprises de l'aéronautique, de l'automobile ou que certains organismes publics ou semi-publics plus attractifs.

Tous ces facteurs conjugués mettent les entreprises du secteur dans une situation relativement défavorable, ils sont plus ou moins contrebalancés par la situation géographique comme on l'a souligné plus haut.

#### **Conséquences des nouvelles gestions de main-d'œuvre**

Le relèvement des niveaux de recrutement en formation et en qualification, et la mise en place d'une politique plus active de formation continue du personnel constituent les deux pivots des nouvelles politiques de main-d'œuvre des entreprises. Ces nouvelles politiques requièrent une transformation profonde des relations entre l'entreprise et son environnement.

Aussi longtemps que la pyramide des qualifications dans l'entreprise a favorisé le recrutement au niveau ouvrier, l'environnement de main-d'œuvre s'est très largement superposé à un bassin local d'emploi et de formation. De ce point de vue, le bassin d'emploi d'Albert en est une parfaite illustration.

Dès lors que les besoins en qualification se traduisent par des recrutements à de plus hauts niveaux de formation et de qualification, l'environnement à prendre en compte s'élargit du point de vue des ressources scolaires mais aussi du point de vue des entreprises et des secteurs placés en concurrence sur le marché du travail. Cet environnement devient régional pour le niveau technicien et quasiment national pour certaines spécialités d'ingénieur. Même chose en ce qui concerne la formation continue, avec un recours local à la formation pour des spécialités courantes (ex. BP usinage) et un recours régional ou national pour des formations plus spécialisées sur telle technologie ou telle méthode de gestion.

*Extrait de « L'industrie française des machines-outils à métaux — l'emploi et les qualifications au cœur des restructurations ». B. Hillau et G. Podevin. Collection des études du CEREQ n° 20. Décembre 1985.*

(1) Gilles CASEL « Les ASFO : leurs missions ». Centre INFFO, 1981.

## Formation continue et région

Depuis la loi du 16 juillet 1971 instituant la participation obligatoire des entreprises employant au minimum dix salariés au financement de la formation professionnelle continue, le CEREQ est chargé 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.

Rappelons que chaque entreprise regroupe dans une unique déclaration 2483 les données relatives à l'ensemble de ses établissements, quelle qu'en soit la localisation et qu'elle la dépose en général à la recette des impôts du département de son siège social. Il s'ensuit que les statistiques régionales et départementales ne fournissent pas la mesure des efforts de formation concentrés dans les éta-

blissements des diverses régions et départements, mais de ceux menés par les entreprises qui y ont déposé leurs déclarations.

Pour corriger cette importante déformation, le CEREQ mène tous les deux ans, auprès des entreprises exploitant plusieurs établissements employant au moins cinquante salariés, une enquête sur la formation professionnelle continue dans chacun de ceux-ci.

Il est donc important, quand on réfléchit sur des données régionales, de bien avoir présent à l'esprit cette déformation de la réalité qu'entraîne la source 2483. Toute étude sérieuse sur un bassin d'emploi doit, d'une part, réintégrer les données des établissements situés sur le bassin, mais dépendant d'entreprises extérieures au bassin, et d'autre part, retirer les

données des établissements situés hors du bassin, mais dépendant d'entreprises déclarant dans le bassin d'emploi.

En toute rigueur, ce travail doit prendre en compte tous les établissements quelle qu'en soit la taille : l'enquête CEREQ ne retient que ceux de plus de cinquante salariés pour des raisons évidentes de coût, dont l'accroissement serait sans aucune mesure avec le gain en précision des résultats obtenus (1).

(1) Attention : Un problème de réception de listes d'entreprises nous empêche de communiquer, pour 1983, les résultats définitifs redressés de la Bourgogne. Pour cette région, les nombres figurant dans les tableaux ne concernent que l'échantillon et sont donc plus ou moins sous-évalués selon les variables.

Le tableau 1 rassemble les principales données régionales pour 1984.

TABLEAU 1  
Principales données régionales - 1984 (données provisoires)

REGION (1)	Entrepr. (2)	Salariés Nombres (3)	Structures par Cl. de taille % (4)					Dépenses consenties			Stagiaires			Ratio 8/3 t3 % (11)	Heures de stage (milliers) (12)
			10 à 29 sala- riés	20 à 49 sala- riés	59 à 499 sala- riés	500 à 1999 sala- riés	2000 et plus	Millions de F. (5)	Entr. % (6)	Sal. % (7)	Nombres (8)	Entr. t2 % (9)	Sal. % (10)		
			ILE DE FRANCE 11	28 494	4 117 775	4	9	22	17	49	11 824	100	100		
CHAMPAGNE- ARDENNES 21	2 876	165 794	10	22	46	17	5	194	99	100	25 265	61	83	15	1 059
PICARDIE 22	3 049	186 696	9	22	41	18	10	231	100	100	25 637	48	75	15	1 146
HAUTE- NORMANDIE 23	3 243	196 334	9	21	43	73	3	240	100	100	28 331	48	73	14	1 368
CENTRE 24	4 057	227 788	10	24	46	19	1	294	100	100	34 384	47	71	15	1 399
BASSE- NORMANDIE 25	1 961	120 670	9	22	40	17	17	142	100	100	13 876	48	62	11	591
BOURGOGNE 26	2 878	166 986	9	22	46	15	8	203	100	100	26 391	37	71	16	1 108
NORD 31	7 422	567 942	7	17	37	19	20	786	100	100	104 455	55	86	18	4 892
LORRAINE 41	3 523	293 290	6	15	36	16	27	549	99	100	61 213	63	87	21	3 779
ALSACE 42	3 569	263 849	7	18	38	22	15	369	100	100	41 787	45	71	16	1 897
FRANCHE-COMTE 43	2 208	132 130	10	20	42	14	14	156	100	100	19 006	45	71	14	964
PAYS DE LA LOIRE 52	4 886	278 518	10	24	37	23	6	378	100	100	44 519	57	78	16	2 140
BRETAGNE 53	4 747	242 320	11	24	42	19	4	300	99	100	38 454	48	75	16	1 641
POITOU- CHARENTES 54	2 693	143 525	11	24	39	17	13	221	100	100	21 058	60	67	15	1 135
AQUITAINE 72	4 916	242 927	13	26	39	14	8	371	98	99	35 361	41	69	15	1 745
MIDI-PYRENEES 73	4 281	212 454	12	28	43	15	3	272	99	100	30 129	58	74	14	1 446
LIMOUSIN 74	1 183	65 640	10	24	44	11	11	77	100	100	10 001	60	80	15	492
RHONE-ALPES 82	12 750	834 619	9	20	36	18	17	1 212	99	100	150 616	70	89	18	6 968
AUVERGNE 83	2 024	145 265	8	19	28	10	34	277	100	100	30 681	60	87	71	7 125
LANGUEDOC 91	2 854	130 614	15	26	37	19	3	171	100	100	19 012	50	70	15	892
PROVENCE- C. D'AZUR 93	6 465	333 309	12	26	37	16	9	479	100	100	55 389	70	84	17	2 563
CORSE 94	146	5 228	16	40	45	0	0	6	97	99	434	14	27	8	10
FRANCE ENTIERE	110 325	9 073 673	7	16	31	17	29	18 752	99,7	99,9	2 063 470	58	85	23	102 866

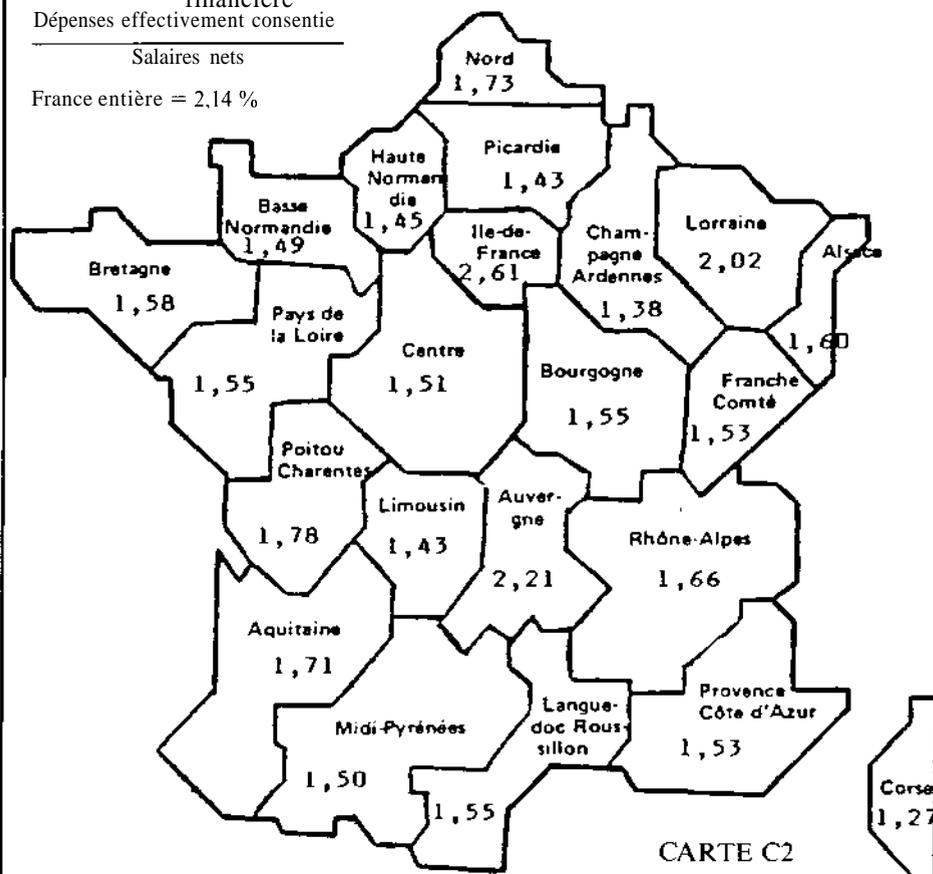
Colonne (6) Proportion de nombres d'entreprises, et : Colonne (7) de leurs salariés, ayant consenti des dépenses autres que le versement du 15/9/84.  
Colonne (9) Proportion de nombres d'entreprises, et : Colonne (10) de leurs salariés, avant eu des stagiaires.

## CARTE C1

Année 1983 — Comparaisons inter-régionales : Taux de participation financière  
Dépenses effectivement consentie

Salaires nets

France entière = 2,14 %

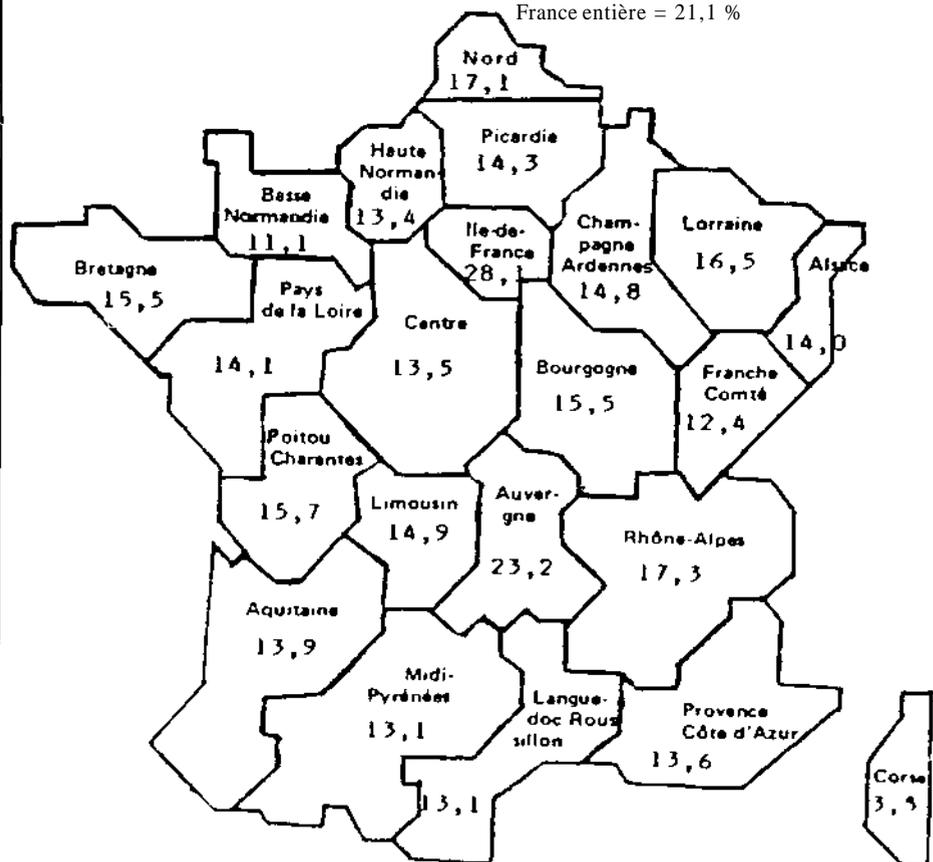


## CARTE C2

Année 1983 — Comparaisons inter-régionales : taux de stagiaires  
Nombre de stagiaires

Nombre de salariés

France entière = 21,1 %

1. PANORAMA GENERAL :  
CONCENTRATION  
REGIONALE

Il est évident que le « poids » de la région Ile-de-France place celle-ci en position de force dans tous les domaines de la formation professionnelle continue.

Le caractère atypique de la région parisienne influe de façon significative sur les évolutions constatées au niveau national : seules deux autres régions — Rhône-Alpes et Nord Pas-de-Calais — contrebalancent quelque peu ce déséquilibre géographique.

Compte tenu de la très forte corrélation entre la taille des entreprises et les divers aspects de la formation professionnelle continue, nous avons indiqué, dans le même tableau, la concentration de chaque région (colonne 4).

On remarquera le fort pourcentage de salariés employés par les très grandes entreprises en Ile-de-France (environ 50 %).

Pour d'autres régions ce pourcentage est relativement plus élevé que la moyenne nationale hors Ile-de-France, pour des raisons qui tiennent à la place dominante d'une entreprise (Michelin en Auvergne) ou d'un secteur d'activité (Sidérurgie en Lorraine).

Pour la très grande majorité des régions, la Classe dominante est celle des entreprises de 50 à 499 salariés qui emploient environ 40 % des salariés.

2. LES DONNEES  
FINANCIERES

En 1984, le taux de participation financière est en légère augmentation par rapport à 1983, ce qui se traduit, pour les régions, par une faible croissance pour la moitié d'entre elles et une petite décroissance pour l'autre moitié.

Les régions pour lesquelles la concentration des très grandes entreprises est forte sont celles qui réalisent les meilleurs résultats : Ile-de-France, Lorraine, Auvergne, Alsace. La comparaison régionale apparaît à la carte C1. Toutes les régions entourant l'Ile-de-France sont parmi celles qui ont les taux de participation les plus faibles de France : elles constituent des pôles de décentralisation pour les grandes entreprises de l'Ile-de-France ; de ce fait, elles intègrent peu de très grandes entreprises (concentration régionale faible), facteur jouant dans le sens d'un taux de participation financière plus faible. Les régions de la façade atlantique

sont au-dessus de la moyenne nationale hors région parisienne (Poitou-Charentes et Aquitaine), ou très proches de cette moyenne (Bretagne et Pays de la Loire).

Les régions du Centre - Sud Est se situent à mi-chemin des deux groupes précédents.

### 3. LES STAGIAIRES

La carte C2 donne les taux de stagiaires par région.

Dans l'ensemble, le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une action de formation à crû dans la quasi-totalité des régions de France.

Cette croissance est due à l'accroissement, dans la plupart des régions, du pourcentage d'entreprises ayant formé des stagiaires : par exemple, ce ratio est passé de 42 % à 68 % en Ile-de-France, de 31 % à 63 % en Lorraine.

### 4. LES STAGES

En ce qui concerne la durée des stages, nous pouvons dire que, dans la grande majorité des régions, elle est inférieure à 40 heures pour plus de deux tiers des stages et qu'environ 25 % des stages ont une durée comprise entre 40 et 160 heures.

Il est évident que le constat de la diminution de la durée moyenne de formation constatée au niveau national va se renouveler au niveau régional avec plus ou moins d'acuité selon les régions.

C'est la région Franche-Comté qui accuse la diminution la plus importante. Deux régions seulement connaissent une augmentation réelle de la durée moyenne de formation : il s'agit de Poitou-Charentes et de l'Auvergne.

La distribution des stages selon leur type révèle le caractère peu significatif de la typologie retenue. La modalité « entretien et perfectionnement des connaissances » capte une écrasante majorité de réponses dans toutes les régions et quelle que soit la taille de l'entreprise. Il est donc impossible, à la lecture de ces résultats, d'évaluer la distribution par type des actions de formation.

*A partir de « Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises. Années 1983-1984 » par Paul Jansolin et Kalthoum Chaussepied. Paris, la Documentation française, 1985.*

## DECENTRALISATION ET POLITIQUE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE : QUELQUES LEÇONS TIREES DE L'EXPERIENCE ITALIENNE

Depuis plusieurs années la France recherche la décentralisation et a pris pour champ d'application de celle-ci la formation professionnelle, l'expérience italienne en la matière semble particulièrement intéressante à observer et nous sommes interpellés par la question suivante : la balkanisation de l'Italie a-t-elle été une chance pour elle en lui permettant une meilleure adaptation au terrain des mesures prises en matière d'emploi et de formation ?

Le système italien semble, a priori, posséder une meilleure adaptabilité que le système français aux évolutions du marché de l'emploi, grâce à

Le système italien semble, a priori, posséder une meilleure adaptabilité que le système français aux évolutions du marché de l'emploi, grâce à la reconnaissance de la compétence régionale en la matière. Il n'est pas besoin de rappeler longuement que

l'Italie, à la différence de la France, n'a formellement atteint l'unité nationale que depuis un peu plus d'un siècle et reste culturellement, économiquement et politiquement, un ensemble de régions très jalouses de leurs singularités. Les propos de nos interlocuteurs lors des visites en Toscane, en Piémont et à l'Université de Bologne, ont dessiné pour nous, un fantôme d'Etat central, très lointain, incompetent et passif en matière d'emploi et de formation. Mais tandis qu'à Florence, les problèmes évoqués ont essentiellement été ceux d'un deuxième degré de décentralisation par une organisation intercommunale, les questions soulevées par les chercheurs et syndicalistes de Bologne portent sur les conséquences de l'irresponsabilité de l'Etat en la matière, qui semble distribuer les aides à la formation professionnelle transitant par les régions sur des critères très frustes et sans contrôle.

Pour des responsables politiques d'une région telle que celle de Toscane, le problème essentiel semble en effet être celui de l'absence de « capillarité » de la formation professionnelle dans le tissu industriel. Autrement dit, la gestion fine des aides à la formation ne leur paraît pas pouvoir être assurée par la région encore trop lointaine par rapport aux besoins spécifiques des microespaces industriels. La solution qu'ils ont adoptée et qui semble être assez pertinente si l'on en juge par la réussite de Prato, est donc une gestion par des associations intercommunales, dans le cadre d'un programme d'objectifs et de priorités régionales. Les allers et retours sur l'opportunité de chaque action se font donc entre la région et ces associations à partir d'une programmation régionale à moyen terme de la croissance industrielle et de l'emploi. Il apparaît alors au moins deux grandes différences par rapport au système français du point de vue des relations entre la puissance publique et les entreprises. Tout d'abord, tandis qu'en France les entreprises ont la possibilité en décidant elles-mêmes des fonds affectés à la formation professionnelle, de se délivrer de l'obligation fiscale, tout en gardant la responsabilité de l'adéquation de la formation à leur développement propre, les entreprises italiennes reçoivent des aides gérées comme des subventions ordinaires par la puissance publique ; de ce point de vue on peut penser que le système français est théoriquement plus décentralisé au niveau de l'adéquation finale entre formation et besoins de l'industrie que le système italien. En revanche, l'Etat français conserve, au-dessus des régions le dispositif de contrôle tant, bien sûr, du point de vue fiscal pour le respect de l'obligation légale, que du point de vue de l'utilisation des aides à la formation professionnelle et à cet égard, il est clair que le système français reste beaucoup plus contrôlé par l'Etat que le système italien.

Dans les deux pays, en tout cas, s'affirme une préoccupation commune d'utilisation la plus efficace possible pour le développement des entreprises des fonds affectés à la formation professionnelle quelle qu'en soit l'origine, et donc de rapprochement avec le terrain et particulièrement le terrain industriel. Les modes d'implication des entreprises à partir de ce souci commun sont encore très différents : très sophistiqués et passant par un partenariat organisé au niveau national pour le pilotage du système, depuis 1971 en France, ils paraissent à première vue plus décentralisés, diversifiés et pragmatiques en Italie ; on peut donc se demander si, malgré la loi de décentralisation, la France n'a pas encore quelque

retard du point de vue de la recherche de la « capillarité » puisque les Italiens ont déjà dépassé le stade de la répartition des compétences entre Etat et régions pour en venir à une division du travail entre régions et groupements géographiques plus décentralisés qui ne sont pas sans rappeler nos « bassins d'emplois ».

Pourtant l'enthousiasme à l'égard du système italien doit être tempéré par quelques considérations inspirées par les problèmes évoqués par les syndicalistes de Bologne d'une part, les responsables d'entreprises, dans le nord notamment, d'autre part.

Deux problèmes au moins semblent altérer le système italien : le premier est celui du caractère aveugle et non contrôlé de la distribution des aides financières par l'Etat aux entreprises : en l'absence de droit individuel de formation, le droit d'être aidé pour assumer la formation des travailleurs se situe au niveau de l'entreprise. Cette formation, organisée par des centres de formation de toute nature (privés, mixtes, syndicats publics, associations) est en principe contrôlée par des commissions de contrôle régionales, dont il nous a été dit qu'elles étaient purement formelles ; de fait, si la formation à des métiers simples est délivrée par des centres extérieurs aux entreprises, pour les plus hauts niveaux de qualification et tout ce qui touche aux nouvelles technologies, ce sont les grandes entreprises qui assurent les formations et les vendent. Les PME, face aux nouvelles technologies, voient alors se resserrer leurs contraintes qui ne portent plus seulement sur le financement des investissements mais aussi sur la formation des personnels les plus qualifiés et ce handicap peut être à l'origine d'une extension de la sous-traitance.

Le deuxième problème est celui de la péréquation nécessaire entre les différentes régions des aides à l'emploi et à la formation. A la décentralisation correspond, en effet, un cofinancement par l'Etat et la région de l'aide correspondante. Le risque est grand, dans ces conditions de voir s'appauvrir et se désertifier les régions pauvres, et s'enrichir et s'industrialiser les régions les moins défavorisées.

Un premier type de péréquation est assuré par le financement étatique en Italie comme en France jusqu'à présent, de la formation initiale qui servira de base à la formation professionnelle. On peut ici faire deux remarques : la première est que l'Italie a été longtemps très en retard du point de vue de la scolarisation par rapport à la France, peut-être à cause de la fragilité de l'Etat dans ce pays. La seconde est que la France vient de décentraliser la formation

initiale et qu'il est trop tôt pour savoir si la répartition des compétences permettra d'assurer l'égalité des régions devant le service public de l'enseignement. Un deuxième type de péréquation est beaucoup plus subtil et passe par la politique industrielle et notamment les aides accordées (ou obligations imposées) aux entreprises en matière d'aménagement du territoire. L'Italie, confrontée au problème du Mezzogiorno, semble être allée très loin dans cette voie et si l'on en croit certains responsables d'entreprises, parlant de leurs implantations du sud, ceci a très largement internalisé les coûts de la formation de la main-d'œuvre de ces régions dans les comptes d'exploitation nationaux des entreprises. Quelle a été finalement la part du transfert vers le sud assurée par les aides de l'Etat et celle assurée par les groupes industriels ? Il est difficile d'en faire la comptabilité mais la crainte que l'on peut avoir est que la crise ait plutôt renforcé qu'amoindri les processus cumulatifs au détriment des régions les plus pauvres.

Ce sont donc à la fois les aspects très positifs de la décentralisation, traditionnelle en Italie, et les difficultés qu'elle n'a pas permis de résoudre qui me paraissent devoir être médités, en France, au moment où l'on a un peu tendance à voir dans la décentralisation la réponse universelle à tous les problèmes posés par une gestion dynamique des ressources humaines.

*A partir de la contribution de Danièle BLONDEL au document de travail du CEREQri' 12 « Ressources humaines et compétitivité de l'économie italienne ».*