MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET TRANSFORMATIONS DE L'APPAREIL DE FORMATION CONTINUE : L'EXEMPLE LORRAIN

par

Jean-Paul GEHIN et Philippe MEHAUT*

Depuis 12 ans, les activités de formation continue ont connu une nette expansion, et une diversification dans leurs formes et leur environnement institutionnel. Ces transformations ont affecté l'appareil de formation lui-même.

Pourtant, au moment où se préparent des réformes d'ampleur, peu de choses sont encore connues avec précision sur les organismes de formation (1), leur mode de fonctionnement, leur évolution récente. Le point de vue qui considérait la formation continue comme régie par un marché concurrentiel, l'absence d'une réelle politique publique de l'offre de formation dans les années passées ne sont vraisemblablement pas pour rien dans ce manque.

En s'appuyant sur une enquête réalisée en 1980 auprès d'organismes de formation continue de la région lorraine (2), cet article propose des pistes d'analyse des transformations de l'appareil de formation dans la crise économique.

La démarche suivie part des financements (3) et donc de la demande solvable de formation. Ces financements sont envisagés comme une contrainte mais aussi en tant qu'instruments des politiques publiques et privées à l'égard de l'appareil. Mais leur analyse est faite de façon conjointe avec celle de deux ensembles de variables considérées comme décisives dans le fonctionnement de l'appareil : des variables institutionnelles ou de « contrôle » qui expriment l'emprise des différents agents sociaux sur les organismes de formation, et des variables touchant aux conditions matérielles de production de la formation elle-même.

Si les résultats chiffrés sont marqués par les particularismes de la région lorraine tant du point de vue économique (crise de la sidérurgie) que de la formation (densité du réseau d'organismes de formation, relative faiblesse des organismes privés lucratifs, forte présence de l'Éducation nationale dans les actions à financement public), les tendances qui se dégagent semblent représentatives des mutations importantes de l'appareil de formation, et éclairent les enjeux d'une politique publique active de l'offre de formation.

---

* Respectivement chargé d'études au CEREQ et attaché de recherche au CNRS/GREE, avec la collaboration de Humbert Claudette, et la contribution de Curien Corinne, Helfer Annick, Monaco Antonio.

Cet article présente les principaux résultats d'une recherche commandée par le service des études et de la statistique du ministère du Travail au Groupe de recherche sur l'emploi et l'éducation de l'université de Nancy II.

(1) Seuls existent des travaux concernant une catégorie particulière d'organismes, cf. entre autres : Casel Gilles; Les Asfo; Centre INFFO; Collection Points de Repères, Paris 1981.

(2) Cette étude a été réalisée auprès de 43 organismes lorrains, avec la collaboration de l'Échelon régional de l'Emploi (cf. méthodologie générale de l'étude en annexe).

(3) N'ont été retenus dans l'enquête que les financements contractuels; c'est-à-dire ayant fait l'objet d'une convention entre organismes de formation et demandeurs.

I. ÉVOLUTION DES FINANCEMENTS ET STRATÉGIES DES ORGANISMES

1. La stagnation du financement des entreprises privées au titre du 1 % (4).

De 1971 à 1975, ce segment d'activité de la formation continue avait connu, sous l'impulsion de la législation de 1971 une vigoureuse croissance. Les sommes engagées par salarié, les volumes de formation croissaient chaque année. C'est dans ce contexte que se sont mis en place les principaux réseaux d'organismes qui constituent aujourd'hui l'ossature de base de l'appareil de formation continue. C'est ainsi le cas des Greta (5), des missions de formation continue des Universités, des Asfo (6) patronales, dont nombre existaient auparavant mais qui n'ont pris leur essor qu'à cette période. On peut en quelque sorte considérer que les caractéristiques actuelles de l'appareil de formation continue ont été largement modelées par les modalités et les volumes de financement dégagés par la loi de juillet 1971.

Or, à la phase de croissance des années 1971-1975 a succédé, tant au niveau national que pour la région qui nous intéresse, une phase de stagnation des dépenses consenties par salarié (en francs constants) et même une légère régression en 1979 et 1980, d'autant plus nette si l'on défalque le prélèvement obligatoire de 0,2 % pour les jeunes (7) qui a amputé les moyens des entreprises et a signifié un manque à gagner potentiel pour les organismes de formation.

Plusieurs facteurs ont concouru simultanément à cette stagnation :

— le développement du chômage est en même temps exclusion d'une fraction de la population du système de la loi de 1971;

— la pression sur le niveau des salaires, en freinant la progression de la masse salariale se répercute quasi mécaniquement (à taux de participation constant) sur les sommes disponibles pour la formation continue;

— nombre d'entreprises ont comprimé dans cette période toutes les dépenses « sociales » (logement, culture, œuvres sociales du comité d'entreprise) et la formation continue n'a pas échappé à ce mouvement.

En Lorraine, sidérurgie et textile qui pèsent d'un poids important dans l'emploi salarié et dans les dépenses de formation continue des entreprises ont particulièrement illustré ce mouvement.

Les organismes de formation nouvellement développés entre 1971 et 1975, engagés pour certains d'entre eux dans un processus de croissance, impliquant investissements nouveaux et recrutements, ont donc subi particulièrement ce retournement de tendance, qui les a d'autant plus contraints à des réorientations que l'emprise patronale directe sur le 1 % s'accentuait par le biais des ASFO.

2. Le développement des financements publics directement articulés à la gestion du chômage.

Sur la même période, les politiques publiques ont connu des évolutions très sensibles, en volume comme en finalités.

On peut, de 1971 à 1980 dégager trois phases principales :

— dans les premières années d'application des textes de 1971, la croissance des financements privés accompagne un faible développement du budget public. La politique publique se dégage progressivement des actions courtes, renvoyées à l'entreprise, pour accepter implicitement l'idée d'un certain partage des tâches entre l'État et l'entreprise;

— de 1974 à 1977, on note un léger accroissement des dépenses publiques de formation et l'affirmation d'options catégorielles : des groupes cibles sont désignés (migrants, femmes...) qui deviennent l'objet d'actions prioritaires, bientôt complétées par les premières actions jeunes;

— la troisième phase s'ouvre vers les années 1977. La forte croissance de l'enveloppe de la formation professionnelle est alors exclusivement entraînée par le pacte national pour l'emploi. Aux critères catégoriels et naturalistes précédents se substitue le critère du rapport au travail : les références aux caractéristiques individuelles reculent au profit d'une référence à un statut sur le marché du travail (nouvel entrant stagiaire, nouvel entrant demandeur d'emploi, chômeur de longue durée...).

Il y a polarisation de l'intervention publique sur la gestion du chômage, polarisation qui traverse aussi les actions traditionnelles (actions collectives, promotion sociale) qui voient augmenter les publics chômeurs en leur sein.

Ce double mouvement du financement 1 % et du financement public a eu pour conséquence une nette modification dans la structure des recettes potentielles des organismes qui explique en Lorraine une partie des mutations que connaît l'appareil de formation : réorientation d'activité vers les pactes, disparition de certains organismes peu engagés sur les actions chômeurs, concentration des organismes patronaux de la métallurgie, sidérurgie et mines de fer, etc.

---

(4) Il s'agit de la participation obligatoire des entreprises aux financement de la formation continue. En 1972 et 1973, le taux légal était de 0,8 % de la masse salariale, de 1974 à 1977 il était de 1 %, depuis 1978, il est de 1,1 %.

(5) Greta : Groupement d'établissements de l'Éducation nationale.

(6) Asfo : Association de formation créée et gérée par les syndicats professionnels.

(7) Depuis 1978, les entreprises sont tenues de verser au Trésor une partie de leur contribution obligatoire correspondant à 0,2 % de la masse salariale.

TABLEAU 1

Evolution des grands flux de financement des organismes de formation
Région lorraine (millions de francs courants et pourcentage)

	1975		1977		1979	
	Valeur absolue	%	VA	%	VA	%
Financement public : convention de formation du FFPPS.....	16,1	24,9	30,0	33,9	41,7	37,6
Financement au titre du 1 % : conventions avec les organismes de formation et réimputation des fonds transitants par les fonds d'assurance formation (FAF).....	48,5	75,1	58,4	66,1	69,3	62,4
Total.....	**64,6**	**100**	**88,4**	**100**	**111,0**	**100**

Source : Préfecture de région et CEREQ (exploitation des déclarations « 2483 »).

3. Le développement des financements privés hors 1 %.

Mais une troisième caractéristique dans l'évolution de la demande solvable doit être prise en compte. Il s'agit de l'apparition d'une demande additionnelle émanant d'un ensemble d'institutions non soumises à la législation de 1971, mais développant des politiques de formation selon des modalités voisines : hôpitaux publics, administrations, collectivités locales, etc.

Faute de dispositif statistique d'ensemble, il est difficile de chiffrer globalement l'importance de ces financements. Dans l'échantillon d'organismes que nous avons enquêté, ils représentent 6 % des recettes contractuelles des organismes. Trois facteurs expliquent nous semble-t-il le développement de cette nouvelle demande :

— la croissance plus tardive des politiques de formation continue dans ces activités de service, qui n'ont embrayé qu'à partir de 1974-1975 sur la dynamique de la législation de 1971;

— la croissance de l'emploi dans ces activités de service, contrastant avec la stagnation de l'emploi industriel;

— une politique d'ouverture vers le secteur marchand pour la satisfaction de ces besoins de formation. Nombre de services publics fonctionnaient, en effet, en auto-production pour la formation de leurs personnels. Ils ont aujourd'hui tendance à extérioriser leur demande.

Pour beaucoup d'organismes de formation, ces financements ont constitué une planche de salut face aux difficultés dues à la stagnation du 1 %, et aux incertitudes de la politique des pactes pour l'emploi, qui sur un fond de croissance générale, a été caractérisée par une grande instabilité dans l'affectation des crédits.

4. Évolution des financements et stratégie des organismes.

Lues à travers les organismes de formation, ces évolutions dans les financements prennent une double signification (cf. encadré sur les actions conventionnées et les actions subventionnées).

ACTIONS CONVENTIONNÉES ET ACTIONS SUBVENTIONNÉES

On peut schématiquement distinguer deux modes de financement et deux types d'actions dans le champ de la formation continue.

Le premier correspond à des formes de subventionnement public selon des procédures administratives proches du financement de la formation initiale. Il s'agit le plus souvent d'actions lourdes, répétitives, et assurées par l'Éducation nationale (action de promotion sociale), l'AFPA ou l'Agriculture.

Le second correspond à un mode de financement contractuel, selon une procédure de convention ponctuelle, annuelle, bi ou triannuelle. Les financeurs peuvent être des entreprises assujetties au 1,1 % (financement privé) ou l'État (actions conventionnées du FFPPS, du FNE), parfois des collectivités territoriales et des établissements publics ou parapublics.

Dans ce deuxième cas, il y a procédure d'achat-vente de formation s'apparentant à un fonctionnement de marché.

L'étude n'a porté que sur ce deuxième aspect de l'activité des organismes de formation continue. Les investigations sur les activités subventionnées auraient dépassé le cadre matériel de l'étude. Par ailleurs, les travaux du schéma régional de la formation professionnelle portaient plus particulièrement sur ce point et nous interdisaient de nous adresser à nouveau aux organismes sur ce thème.

L'enquête ne porte donc que sur les actions conventionnées qui constituent l'activité la moins connue de l'appareil de formation continue. Cette limite nécessaire à ce stade du travail devrait pouvoir être levée pour une approche réellement exhaustive de l'appareil de formation. En effet, cette distinction présente dans sa mise en pratique et par rapport à ses retombées sur l'appareil de formation, des limites :

— d'une part, l'examen des conventions passées par l'État (en particulier dans le cas du FFPPS) montre qu'une partie d'entre elles s'apparente au subventionnement : forte répétitivité des actions conventionnées d'une année sur l'autre;

— d'autre part, du point de vue de l'organisme, les conventions réalisées avec le public et le privé sont de nature différentes; si les dernières couvrent en principe l'ensemble des dépenses de l'organisme, les conventions avec les pouvoirs publics ne portent que sur les frais de fonctionnement. L'État peut cependant participer aux dépenses d'équipement des organismes dans le cadre de conventions distinctes;

— enfin, pour certains organismes, les activités subventionnées constituent la structure de base qui détermine les capacités de réponse dans le champ des actions conventionnées.

Il apparaît d'abord clairement que l'ensemble formation continue est formé de sous-systèmes, correspondant à des demandes et à des logiques de fonctionnement particulières, qui constituent autant de segments d'activité pour les organismes de formation. Notre enquête directe auprès des organismes lorrains a permis de mesurer la structure d'ensemble de leurs financements.

TABLEAU 2

Structure (en pourcentage) du financement contractuel de 2 000 actions de formation

Origine du financement	Entreprises privées 1 %	Entreprises et organismes publics non assujettis au 1 %	Organismes de formation (sous traitance)	Sous-total financement entreprise	FFPPS	Ministère du travail et divers publics	Sous-total public	Contributions des stagiaires	Total
Part en %...	63,7	5,6	3,4	(72,7)	22,8	4.2	(27,0)	0,3	100

Source : Enquête GREE, 43 organismes de formation, année 1980, région Lorraine.

Elle confirme l'importance des deux sources principales (FFPPS (8) et 1 %) qui alimentent l'appareil de formation, mais révèle aussi l'existence de ressources annexes qui peuvent s'avérer décisives pour l'équilibre financier de certains organismes de formation, et même de certaines actions de formation. Cette pluralité des financements traverse nombre d'organismes qui interviennent simultanément au niveau de plusieurs pans de la formation continue confirmant ainsi l'existence d'articulations fortes entre différents types de financements apparemment disjoints : 1 %; formations d'insertion; promotion sociale; formations des entreprises non soumises à la loi; congé formation, etc. Les organismes réalisent, par le biais des stratégies qu'ils développent en direction de la demande, une véritable mixité des financements, c'est-à-dire une unité de fait des différents segments (9) de la formation continue. Bien évidemment, parler de mixité ne signifie pas que chaque type d'organisme est également engagé sur chaque type d'action ou chaque type de financement.

D'une part, le potentiel pédagogique limite les possibilités de réponse d'un organisme à tel ou tel type de demande. Ainsi, par exemple, une association engagée dans le secteur social aura du mal à répondre à une demande sur le segment du 1 %.

D'autre part, les organismes sont le plus souvent l'objet d'une tutelle institutionnelle directe des demandeurs, qui déterminera un engagement plus ou moins massif sur tel ou tel segment. Une ASFO patronale se tournera plus « naturellement » vers le 1 %, un organisme public vers le financement public.

Mais cette règle qui fait correspondre statut, tutelle politique et nature du financement n'est pas absolue, comme le montre le graphique ci-dessous qui représente la contribution des principales sources de financement pour chaque type d'organisme.

On peut alors dégager trois grands types de structure de financement :

— des financements publics majoritaires, un fort appoint des financements 1 % et des financements annexes (entreprises et organismes publics) autour de 10 à 20 %. C'est le cas de l'Éducation et de l'Université;

— une dominante écrasante des financements privés, avec une faiblesse ou une quasi absence des financements publics. C'est le cas du secteur privé lucratif et des constructeurs, — que l'on peut considérer comme presque totalement engagés sur le 1 % — et dans une moindre mesure des ASFO car, dans la dernière période, elles se sont engagées sur les pactes pour l'emploi;

— des organismes à financement dominant 1 % (entre 60 et 70 %) mais qui développent des stratégies alternatives soit en direction des financements publics [CCI (10), association nationale] soit en direction de financements annexes (stagiaires, collectivités locales pour les associations non lucratives).

Le cas de l'AFPA (11) doit être dissocié dans la mesure où seuls sont examinés ici les financements contractuels qui représentent en fait une part très marginale de l'activité de l'AFPA.

(8) Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

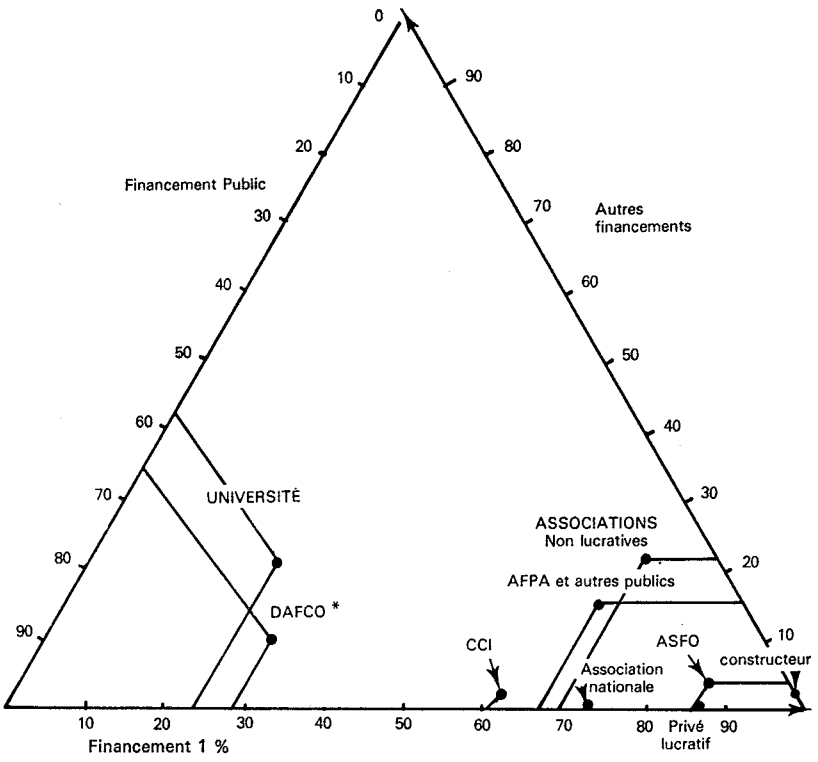
(9) Mesurée ici à travers le fait que plusieurs sources de financement concourent au fonctionnement de chaque organisme, ou de certaines actions, cette notion d'unité des segments de la formation continue pourra être reprise sous l'angle des contenus et des modalités de réalisation pédagogique des actions, dans la mesure où le potentiel pédagogique sert à plusieurs types d'action et où les contenus sont souvent en étroite interdépendance.

(10) Chambre de commerce et d'industrie.

(11) AFPA : Association pour la formation professionnelle des adultes.

GRAPHIQUE

Types d'organismes et structures de financement conventionnel



(*) La délégation académique à la formation continue établit la politique en matière de formation continue de l'ensemble des établissements au niveau académique.

Source : Enquête GREE, 43 organismes lorrains, 1980.

Tous les organismes se sont donc tournés dans la période récente, peu ou prou, vers les financements publics liés aux pactes pour l'emploi, y compris les ASFO, ce qui correspond à une stratégie patronale affirmée de renforcement et d'élargissement d'un potentiel de formation propre ayant une vocation plus large que la seule formation continue au titre du 1 %.

Cet aspect de mixité des financements peut être renforcé si l'on descend au niveau d'une action de formation. Dans notre échantillon, près de 12 % des stages ont une structure de financement mixte. Ce phénomène reflète la possibilité pour un organisme d'obtenir un double financement pour une action (par exemple financement 1 % et complément public, financement public et complément associatif...). Mais il peut aussi exprimer sa capacité à intégrer dans une même action des publics à statut différent (stagiaire entreprise et en congé-formation, chômeur et stagiaire 1 %...).

Différenciations statutaires ou nature des financements ne sont donc pas des caractéristiques absolues permettant d'opérer des clivages simples entre organismes ou actions de formation. Au sein de l'appareil s'établissent en fait concrètement des interrelations entre les sources de financements et les différents types d'actions qui obligent à dépasser les définitions administratives pour saisir, à travers leurs modalités de production, la façon dont s'opère l'unité des différents segments de la formation continue.

II. MODALITÉS DE PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES CONTENUS DE FORMATION

Le point de vue du « produit formation » et des caractéristiques de sa production constitue le deuxième angle d'analyse de l'appareil de formation lorrain. L'étude des contenus permet de préciser les stratégies développées par les organismes dans leur relation à la demande comme dans la constitution de leur capacité de réalisation (potentiel pédagogique matériel et humain). [Cf. encadré sur les principaux contenus des actions de formation.]

2 254154 P 03 — *Travail et Emploi n° 14.*

LES PRINCIPAUX CONTENUS DES ACTIONS DE FORMATION

En formation continue plus nettement qu'en formation initiale, l'analyse des contenus ne peut être dissociée des caractéristiques organisationnelles des stages, c'est-à-dire leur durée, le public concerné, la nature du demandeur mais aussi le lieu de formation et l'organisme réalisateur : en effet deux actions ayant la même dénomination peuvent présenter peu de points communs si la première est courte, réalisée par une Asfo à l'intérieur de l'entreprise pour un public de salariés expérimentés, et la seconde longue, réalisée par un établissement d'éducation initiale, dans le cadre d'un programme lié à un diplôme et s'adressant à un public de jeunes chômeurs.

Les matériaux de l'enquête nous ont permis de relever l'ensemble de ces caractéristiques pour plus de 2 000 stages en 1980. Les 24 domaines de formation les plus significatifs, représentant près de 85 % des heures stagiaires réalisées, sont regroupés ici à partir de leurs caractéristiques organisationnelles :

● Les formations « classiques à la mécanique et à l'électricité ».

Ces contenus représentent près de 15 % des heures stagiaires et sont essentiellement financés par les entreprises dans le cadre de 1,1 %. Malgré la relative faiblesse du financement dans le cadre du pacte (électricité : 9 % des H. S.; mécanique : 33 %), les actions de formation dans ces domaines sont en moyenne de longue durée (respectivement 327 et 245 heures; durée moyenne de l'ensemble des actions de formation : 156 heures). Les formations se sont profondément modifiées dans les domaines abordés au détriment des contenus classiques en termes de profession : tourneur, fraiseur, aléseur. Les actions réalisées sont souvent centrées sur la familiarisation à une technique nouvelle. Elles s'adressent couramment à des non spécialistes (en particulier ouvriers d'entretien) et sont proposées par une large palette d'organismes où dominent les Asfo, le Service public d'éducation et de manière significative les constructeurs.

● Les formations à dominante sectorielle.

Il s'agit des formations sidérurgiques (production et 1re transformation des métaux : fonderie, laminage, moulage), textiles et agricoles qui représentent respectivement 2,1, 1,1 et 4,4 % de l'ensemble des heures stagiaires. Ces domaines, pas ou peu touchés par les pactes, sont financés principalement par les entreprises ou par le FAF de branche et l'État pour l'agriculture. Ces contenus sont spécifiques à des secteurs d'activités qui ont très peu recruté de jeunes sur la période. Chacune de ces formations est essentiellement réalisée par un seul organisme qui se trouve sur ce contenu en situation de quasi-monopole : il s'agit de l'Asfo de branche pour la sidérurgie (100 %) et le textile (91 %) et d'un organisme dépendant de la profession pour l'agriculture (90 %).

● Les formations de préparation initiale à des métiers.

Dans les formations en construction en bâtiment (1,8 % de l'ensemble des heures stagiaires); couverture, plomberie, chauffage (2,2 %); forge, chaudronnerie, construction métallique (2 %); habillement (2,1 %); services dans l'hôtellerie et les collectivités (2 %) et mécanique auto (1,7 %); les volumes horaires du pacte dominent largement et représentent souvent plus des 3/4 des heures stagiaires du contenu considéré. Dans nombre de cas, ces contenus correspondent étroitement à des « secteurs d'entrée des jeunes dans la vie active », confirmant ainsi la spécificité de l'usage des pactes par certains pans du système productif (1).

Ces formations sont majoritairement réalisées par le service public d'éducation : GRETA et pour certains contenus université et AFPA.

● Les formations de type tertiaire.

Ces domaines représentent une part importante des formations réalisées : secrétariat, dactylographie, sténographie (5,9 % des heures stagiaires); comptabilité et techniques financières (2,7 %); commerce et distribution (5,3 %); santé et paramédical (2,5 %). Ils présentent a priori peu d'homogénéité entre eux tant du point de vue de la durée moyenne (respectivement : 336, 56, 456 et 228 heures) que de la place occupée par le pacte (respectivement 29, 2, 37 et 20 %).

Pourtant, ils ont en commun une structure nettement bipolarisée :

— une part importante de stagiaires en formations longues dans le cadre des pactes mais aussi des formations promotionnelles (institut de promotion commerciale, préparation de diplômes en comptabilité ou dans les métiers de la santé). Ces stages s'effectuent sur des contenus souvent proches de la formation initiale bien que plusieurs actions prennent des formes de polyvalence (secrétaire comptable dans les PME, agent polyvalent de commerce, secrétariat médical). Ces contenus montrent la limite de la nomenclature qui distingue secrétariat de comptabilité et de commerce, les pratiques de formation étant dans bien des cas plus transversales;

— des actions d'adaptation au poste de travail et à l'introduction de techniques nouvelles : entraînement à la perfo., maniement des télex, machines à écrire à traitement de texte, formation à l'exportation... Ces actions peuvent être ultra courtes et du point de vue de l'organisme extrêmement répétitives. Ainsi les stages intitulés « nouveau plan comptable » ont été effectués plus de 30 fois dans notre échantillon en 1980.

● Les formations générales et dans le domaine des sciences humaines.

Sont ainsi regroupées les formations en langues (3,1 % des heures stagiaires), en psychosociologie (3,9 %), de préparation aux fonctions d'encadrement (5,5 %), celles dites « économiques et juridiques générales » (3,4 %), et les préformations (4,5 %). Mises à part ces dernières, ces contenus sont rarement réalisés dans les cadres des pactes (respectivement 0, 0, 0 et 19 %) et présentent des durées moyennes relativement courtes (65, 104, 377 et 68 heures).

Par contre, les stages de préformation sont réalisés pour l'essentiel dans le cadre du pacte (94 %) et par le service public d'éducation (83 %). Depuis quelques années, on constate, au niveau des préformations un phénomène de substitution du financement privé par le financement public. Les actions dites de rattrapage (culture générale OS, préparation CEP adultes, etc.) financées antérieurement par les entreprises au titre du 1 % et souvent pour les jeunes débutants, ont nettement diminué en faveur des stages de préformation du pacte s'adressant à des jeunes de niveau VI particulièrement touchés par la montée du chômage.

---

(1) Clémenceau Patrick, Gehin Jean-Paul : " Le renouvellement de la main-d'œuvre par les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ", contribution du CEREQ à la préparation du 9e plan. Rose José : " Les entreprises et l'organisation de la transition professionnelle " in Formation et Emploi, *Colloque de Toulouse, Éditions du CNRS, Paris 1982.*

1. Évolution des formations du 1,1 %.

Pour le seul 1,1 % nous pouvons opérer une comparaison entre les deux enquêtes de 1974 (12) et 1980 qui permet de retracer les évolutions repérables tant du point de vue des caractéristiques organisationnelles des stages (en particulier public et durée) que de celui des contenus (poids respectifs des principaux contenus, émergence de contenus nouveaux).

● *Modification du public et de la durée des stages*

On assiste entre 1974 et 1980 à une légère féminisation des stagiaires accueillis par les organismes lorrains; féminisation qui ne lève en rien la sous-représentation des femmes dans la formation continue, si l'on veut bien considérer que sur cette période les taux d'activité féminine ont aussi connu une légère augmentation.

La répartition des stagiaires par catégories socio-professionnelles conduit à un constat d'aggravation des inégalités et de polarisation croissante de la formation continue sur les personnels déjà qualifiés.

La maîtrise occupe la place centrale et un net glissement s'opère chez les ouvriers entre les qualifiés et les non-qualifiés au détriment de ces derniers. Ce constat doit être nuancé en tenant compte du mouvement à la hausse des classifications pendant cette période qui n'explique cependant pas totalement la croissance des O.Q. dans les publics formés.

---

(12) Mehaut Philippe, Rabanes Philippe et Vautrin Gérard : Formation continue, gestion du personnel et marché de la formation, Éditions du CNRS, Paris, 1979.

TABLEAU 3

Répartition (en pourcentage) des stagiaires dans l'appareil selon leur catégorie professionnelle : comparaison 1974-1980

Catégorie	Man. OS	OP	Employés	Agent de maîtrise	Dessinateur technicien	Ingénieur cadre	Total
1974.....	18,2	29,8	16.2	21,4	3,5	10,9	100
1980.....	12,9	39,4	15,1	23,6	5,7	3,5	100

1975 : sur 1,67 million d'heures stagiaires.
1980 : sur 1,18 million d'heures stagiaires.

Source : Enquête GREE 1974 et 1980.

On constate un processus de raccourcissement des stages, avec une concentration de la majorité des effectifs sur des stages de durée inférieure à 40 heures, et une baisse dans les formations supérieures à 160 heures. La durée moyenne des stages a baissé de 21 % pendant la période passant de 108 heures en 1974 à 85 heures en 1980. Elle demeure pourtant significativement plus élevée pour les stages dans l'appareil de formation que pour ceux réalisés dans les entreprises. Si l'on se réfère aux déclarations « 2483 » nationales (cf. encadré sur la déclaration « 2483 » des entreprises assujetties à la loi de juillet 1971), la durée moyenne de l'ensemble des actions est en effet passée de 62 heures à 54 heures pendant cette période (13).

● *Une croissance des formations techniques.*

On note un net recul des formations et préformations non directement finalisées (alphabétisation, formations générales...) couramment réalisées en 1974 et qui ne figurent plus parmi les principaux contenus en 1980. Ce constat se confirme si l'on considère la baisse moins accentuée mais réelle de formations comme les langues étrangères ou celles dites économiques juridiques générales. C'est aussi le cas des formations à l'encadrement qui passent de 20,7 % à 13,3 % de l'ensemble. Ce recul n'est contradictoire qu'en apparence avec le constat de croissance des formations s'adressant à la maîtrise. Il révèle en fait une transformation profonde de la nature des formations offertes à la maîtrise. Les formations à caractère général centrées sur la fonction d'encadrement reculent au profit de formations plus techniques liées aux mutations technologiques actuelles.

Cette polarisation sur les contenus technologiques, et notamment sur les contenus en mutation comme la mécanique et l'électricité, sensible pour la maîtrise, se vérifie aussi pour les autres catégories de salariés.

Il y a apparition de formations non isolables en 1974, formations aux automatismes, micropresseurs, processus de régulation automatique, qui représentent plus de 3 % des heures stagiaires, chiffre important si l'on considère la relative nouveauté de ces technologies et qui témoigne d'une rapidité de diffusion dans l'économie et dans l'appareil régional de formation. Douze organismes de notre échantillon proposent des formations dans ces contenus qui ne sont pas toutes — loin s'en faut — uniquement technologiques; une part non négligeable des formations proposent des contenus soit d'initiation ou de « démystification », soit de réflexion générale sur l'introduction de ce type de matériel dans les entreprises et les services.

A l'accroissement des formations à intitulé technologique répond une diminution relative des stages à consonance plus directement intégrative, de type « connaissance de l'entreprise, relations humaines, gestion du budget familial... » Il faut cependant se garder d'interpréter ce mouvement comme un recul des finalités idéologiques de la formation. L'examen plus fin des stages montre en fait que la dimension intégrative est plus étroitement imbriquée, à l'intérieur même de leurs contenus techniques.

● *Les autres nouveautés dans les contenus de formation.*

Si la croissance des contenus technologiques constitue bien le premier axe fort d'évolution des contenus de formation dans le champ du 1 %, elle n'épuise cependant pas l'ensemble des transformations que nous avons pu relever.

Un certain nombre de stages témoignent en effet d'utilisations nouvelles par les entreprises de la législation de 1971, pour satisfaire à d'autres obligations légales qui pèsent sur certains postes de travail (nécessité d'un certificat d'aptitude) ou sur leur activité d'ensemble (normes de qualification pour certains

(13) CEREQ, la formation continue financée par les entreprises. Analyse des déclarations 2483 des employeurs. La documentation française. Paris.

marchés publics). Ainsi des stages, en général ultra courts, débouchent sur le passage d'un test de capacité pour le salarié concerné : conduite de chariot automoteur, habilitation d'électricien, radioscopie industrielle, etc.

Des actions dont l'intitulé contient explicitement la notion de polyvalence représentent environ 1,4 % des heures stagiaires. Sans en comporter la dénomination, d'autres actions, en mécanique ou en électricité par exemple, comportent aussi cet objectif : il s'agit de formation de « non-spécialistes » qui représentent 6,8 % des heures stagiaires recensées. Sous ce vocable de polyvalence, il faut en fait entendre essentiellement l'acquisition par des ouvriers ou employés qualifiés d'une compétence dans une deuxième spécialité, les rendant aptes soit à un traitement de problèmes nouveaux dus à une mutation technologique (hydraulique ou électronique pour un mécanicien par exemple) soit à l'occupation successive de plusieurs postes de travail. Ainsi, dans la sidérurgie, les formations de polyvalence s'adressent à des ouvriers de fabrication en leur fournissant des apports en mécanique d'entretien ou en électricité mais surtout aux ouvriers d'entretien et aux agents de maîtrise qui suivent des stages dans les spécialités de fabrication, ce qui correspond à une politique affirmée des entreprises sidérurgiques de diminution des services d'entretien, de recours à la sous-traitance, et de transfert en fabrication des personnels correspondants.

2. Les formations du Pacte national pour l'emploi.

Le développement de la politique publique a modifié certaines données de l'activité des organismes de formation : apparition de publics aux caractéristiques nouvelles (plus jeunes), contacts plus étroits avec l'ANPE (14), les services du Travail, dans la mise en place des stages, préoccupations plus fortes quant au placement des stagiaires, et en ce sens, rapports plus étroits aux entreprises.

Dans la majorité des cas, les contenus des pactes renvoient aux dispositifs de formation initiale gérés par l'organisme. Ainsi, les contenus des pactes réalisés par les Greta correspondent à la carte des spécialités des établissements d'appui, en particulier au niveau de l'enseignement technique : lycée hôtelier, LEP du bâtiment, de la mécanique, des métiers du bois,... Les pactes s'appuient sur le potentiel disponible en formation initiale tant au niveau matériel (atelier, machine) que pédagogique : les formateurs dans le cadre du pacte sont essentiellement les enseignants de la formation initiale.

La reconduction dans le cadre du pacte de contenus existant en formation initiale n'est pas le seul fait du service public d'éducation. C'est le cas de la plupart des organismes qui gèrent un dispositif lourd de formation initiale : école professionnelle d'Asfo, centre de formation d'apprentis des chambres de métiers, école privée.

Cette pratique n'est pas sans poser des problèmes sur la nature et la qualité de la formation réalisée. En 700 heures, peut-on faire accéder un stagiare à une capacité professionnelle qui nécessite en général deux ou trois ans de formation? il est vrai qu'un certain nombre de stages s'adressent à des jeunes déjà diplômés. L'objectif est alors de donner plus de compétence en terme d'expérience professionnelle ou d'entraînement au rythme industriel.

Par ailleurs, certains stages s'appuient sur des contenus élaborés par l'organisme dans son activité 1 % : pour atteindre la durée légale des actions du pacte, on enchaîne plusieurs modules de 40 ou 80 heures proposés séparément au titre du 1 %.

Ainsi la plupart des stages reposent sur des contenus et par conséquent sur un potentiel matériel et humain préexistant dans l'organisme. Les pactes présentent en effet des caractéristiques qui ont des implications fortes sur le fonctionnement de l'organisme :

— d'une part, ce sont des dispositifs lourds, un stage représente en général entre 10 000 et 15 000 heures stagiaires, c'est-à-dire l'équivalent de 20 à 30 actions réalisées dans le cadre du 1 % (durée moyenne 40 heures, effectif moyen douze stagiaires). Pour nombre d'organismes, les pactes sont l'occasion d'utiliser un potentiel d'autant plus disponible que leur mise en place se situe dans une conjoncture de stagnation ou de récession du financement des entreprises;

— d'autre part, le tarif horaire de financement est particulièrement faible. S'il couvre plus ou moins bien les frais de fonctionnement, il ne permet guère d'effectuer les dépenses d'élaboration et d'investissement matériel qu'entraînerait la réalisation de contenus entièrement nouveaux.

S'ils ont permis la rentabilisation du potentiel disponible et un relai au financement 1 % défaillant, les stages du pacte ont aussi entraîné des relations nouvelles avec la demande. Les organismes du secteur patronal ont ainsi initié de nouvelles relations avec les pouvoirs publics qui leurs permettent d'envisager un élargissement de leur activité : actions de reconversion industrielle, formations en alternance. De même, certains organismes se sont appuyés sur leur activité au titre du pacte pour s'ouvrir à une clientèle d'entreprise (artisanat, moins de dix salariés) forte utilisatrice du pacte, non touchée par l'obligation du 1,1 %, mais potentiellement intéressée (et intéressante) du fait de la discussion en cours sur l'élargissement de cette obligation légale.

(14) Agence nationale pour l'emploi.

3. Formation continue : produit induit.

L'appareil de formation réalise de fait une bonne part de son activité à l'aide d'un potentiel pédagogique — tant matériel qu'humain — issu d'autres activités (cf. encadré sur le potentiel pédagogique des organismes). Deux aspects du financement et des contenus de formation éclairent ce constat :

— dans bien des cas (pacte national pour l'emploi, mais aussi financement 1 % du fait de son degré d'incertitude), les recettes des organismes ne permettent pas de financer des investissements lourds. Les organismes recourrent alors à des subventions (qui apparaissent souvent déconnectées dans la politique publique des pratiques de conventionnement) ou utilisent pour la formation continue des équipements conçus et financés à d'autres fins;

— la polarisation des stages sur les contenus techniques, l'évolution entraînée par les nouvelles technologies, imposent aux organismes l'utilisation d'un matériel coûteux et plus rapidement obsolète.

L'analyse des capacités d'offre des organismes et des stratégies qu'ils développent sur tel ou tel segment de la formation doit donc intégrer un ensemble de variables relativement extérieures à la formation continue et qui définissent le potentiel matériel et pédagogique dont dispose en propre l'organisme, ou auquel il a accès du fait de telle ou telle caractéristique statutaire. La formation continue apparaît alors comme un « produit induit » dans la mesure où sa production est fortement connectée à une autre activité : production de biens, fourniture de services, formation initiale ou recherche. Le cas des constructeurs ou de certaines sociétés de services est ici exemplaire mais pas exceptionnel. L'aspect « produit induit » de la formation continue ne signifie pas une totale dépendance de celle-ci. Il s'agit plutôt de considérer l'appareil de formation continue comme *structurellement articulé* au système productif à deux niveaux au moins : d'une part, il est classique de reconnaître que l'appareil de formation continue contribue à produire les qualifications dont le système productif a besoin; d'autre part, l'examen des modalités de production de la formation souligne le rôle essentiel du système productif fournissant une partie des moyens matériels nécessaires à la mise en œuvre de certaines actions de formation.

POTENTIEL PÉDAGOGIQUE DES ORGANISMES

Souvent négligé dans les analyses de l'appareil, le potentiel pédagogique apparaît pourtant comme une variable importante de l'offre de formation. Il faut à la formation continue des soubassements matériels d'autant plus importants au fur et à mesure que les formations technologiques se développent. Le problème du potentiel pédagogique des organismes est alors susceptible d'introduire des rigidités dans l'offre de formation, et devient une composante à part entière des stratégies des organismes.

● Le potentiel pédagogique matériel : les ateliers et les machines...

Nombre de stages de formation, en particulier dans les contenus techniques industriels mais pas exclusivement : informatique, transport, hôtellerie-restauration..., nécessitent un matériel souvent important et coûteux et d'autant plus rapidement obsolète que la formation continue apparaît comme un terrain propice à la diffusion des technologies nouvelles.

Du point de vue du matériel disponible ou potentiellement mobilisable dans leurs environnements institutionnels, les organismes présentent des situations tranchées :

— une bonne part ne dispose que d'un matériel léger et se trouve ainsi cantonné dans quelques contenus particuliers : formation générale, en sciences humaines, etc.;

— plusieurs organismes rencontrés en Lorraine avaient récemment opté pour un matériel présentant une forte coloration pédagogique. La fonction apprentissage et le rôle formateur du matériel sont privilégiés : micro ordinateur, laboratoire de langues, matériel portable ou mobile permettant de réaliser des formations à l'intérieur des entreprises, valise d'expérimentation et initiation à des technologies nouvelles ;

— enfin des organismes souvent liés à la formation initiale ou au système productif (Greta, Asfo, constructeurs...) disposent d'un potentiel matériel considérable organisé suivant des structures proches de celles des activités (atelier) et capable de produire à des rythmes industriels.

Dans la majorité des cas le matériel utilisé en formation continue s'appuie sur le potentiel disponible dans d'autres activités de l'organisme (formation initiale, production de biens ou de services) ou dans son environnement institutionnel (école d'entreprises: institutions de branche pour les Asfo, CFA, etc.).

Cette relative dépendance de la formation continue se vérifie si l'on examine les investissements qui sont rarement réalisés sur fonds propres. L'État dans le cadre de subventions d'équipement et certaines grandes entreprises constructeurs de matériel par le biais de dons, de prêts ou d'aides financières interviennent couramment à ce niveau.

● Le potentiel humain : les formateurs.

La notion de potentiel humain recouvre les formateurs mais aussi les capacités d'élaboration des contenus des organismes. Ces derniers sont des établissements de main-d'œuvre qui présentent la particularité de recourir largement à des vacataires. Deux types de personnels ayant des statuts différenciés se côtoient. En général, les permanents sont affectés aux taches de gestion aministrative, de contact auprès des entreprises et d'élaboration des contenus. Par contre, les organismes utilisent pour l'enseignement et l'animation des stages, des vacataires à temps partiel (de 40 h à 400 h dans l'année), mais souvent de façon très massive : pour nombre d'organismes on peut estimer que ce recours représente plus de la moitié des heures de formation réalisée. Si l'usage des vacataires permet d'introduire plus de souplesse dans la gestion du personnel d'une activité qui est marquée par de forts à coups, il correspond de fait à un processus d'allocation des ressources à l'intérieur de l'appareil, comme le laisse supposer le recours à des enseignants du service public par les organismes du pôle patronal. Mais surtout, l'importance des vacataires dans les organismes de formation continue doit être liée à l'ensemble des relations entre la formation continue et les autres activités, ainsi la plupart des vacataires sont soit des professionnels salariés d'entreprises qui se situent dans l'environnement institutionnel de l'organisme, soit des enseignants dans les dispositifs de formation initiale qu'il gère.

III. LES MUTATIONS STRUCTURELLES DE L'APPAREIL DE FORMATION

1. L'appareil : une constellation d'organismes structurée autour de quelques pôles.

S'agissant de la formation initiale, chacun s'accorde à parler d'appareil de formation, mettant le plus souvent l'accent sur l'homogénéité institutionnelle qui caractérise les organismes dispensateurs de formation. Pour la formation continue, les choses sont moins claires.

Les frontières même de la formation continue apparaissent floues, et le développement des politiques d'insertion des jeunes a rendu la limite plus difficile à établir. Coexistent une multitude d'organismes de formation, de statuts, d'importances diverses, dont les logiques de fonctionnement apparaissent très dissemblables.

Nous considérons cependant que s'est effectivement dégagé dans les quinze dernières années un appareil de réalisation de formation continue, qui constitue aujourd'hui un ensemble relativement séparé de l'appareil de formation initiale, et très articulé avec le système productif. Cet appareil est caractérisé par la multitude des organismes de formation qui le constituent. Un recensement national effectué à partir des déclarations d'existence permet de situer à plus de 15 000 le nombre des dispensateurs de formation.

Pour autant, il serait erroné, à travers ce chiffre et le constat de l'hétérogénéité des statuts et des fonctions des organismes, de conclure à une sorte d'atomicité de l'offre de formation, pour opposer une structure unifiée et centralisée qui serait celle de la formation initiale à une structure pluraliste qui serait celle de la formation continue.

L'une des caractéristiques de l'appareil de formation continue est la structuration des organismes autour de pôles principaux, appuyés sur un type d'activité annexe, ou sur un acteur social particulier. On peut ainsi considérer qu'il existe un ensemble d'organismes lié à la formation initiale publique, un ensemble lié à la formation initiale professionnelle, un autour des CCI, un ensemble lié aux institutions patronales, etc.

Entre ces différents pôles existent des rapports de force qui polarisent autour des trois principaux secteurs — public, patronal et associatif — la plupart des organismes et qui structurent l'appareil.

Par ailleurs, au sein de ces pôles et entre eux se jouent des phénomènes de dépendance, de sous-traitance, qui renforcent l'articulation de l'ensemble et tissent des réseaux de relations entre les divers organismes qui les composent.

Ce n'est que dans les interstices que peuvent se glisser une multitude de petits organismes indépendants, de formateurs individuels qui gonflent le nombre des dispensateurs de formation, sans avoir de réelles capacités de réalisations. Certains se placent sur des contenus particuliers (langues, apprentissage de la conduite) qui définissent des espaces de concurrence. D'autres profitent des phénomènes de sous-traitance (intervenants individuels) et se placent dans l'orbite d'un grand organisme donneur d'ordre appartenant à l'un des pôles dominants.

Le rassemblement de données fiables sur l'appareil de formation, appuyés sur une typologie significative des organismes de formation est alors un des enjeux du contrôle social de la formation continue, et de la possibilité de développer une politique publique active de l'offre de formation (cf. encadré sur une typologie des organismes de formation continue).

UNE TYPOLOGIE DES ORGANISMES DE FORMATION CONTINUE

La notion de dispensateur de formation continue couvre des situations hétérogènes. Une partie de la formation est en effet réalisée en auto-production, par les entreprises ou les administrations, pour leurs propres salariés, sans convention ni échange marchand.

Une autre partie est assurée par des dispensateurs extérieurs, et donne lieu à des flux financiers par l'établissement d'une convention avec une entreprise (1 %) ou avec l'État (FFPPS par exemple). Ces dispensateurs peuvent être des intervenants individuels, des entreprises privées ayant une activité principale ou secondaire de formation, des associations, des établissements d'enseignement public, privé...

S'en tenir au statut juridique apparaît insuffisant pour différencier les organismes de formation. Les associations « loi de 1901 » constituent en effet l'essentiel des organismes. Mais sous ce vocable, on trouve aussi bien de véritables sociétés privées de formation constituées sous forme associative, des associations culturelles ou familiales, ou encore les ASFO créées sous l'égide des syndicats patronaux.

Outre le statut juridique, il apparaît donc nécessaire d'introduire au minimum la nature des liens institutionnels qui unissent l'organisme aux forces socio-économiques. Un troisième critère peut être introduit pour tenir compte du caractère principal ou accessoire de l'activité de formation.

C'est sur cette base qu'a été construite la typologie utilisée dans cette étude. Pour les besoins d'une analyse plus fine de certaines catégories, la nature de la production (langues...) a été introduite en quatrième critère. Il pourrait utilement être supprimé si la nomenclature d'organisme était croisée avec une nomenclature de production (contenu des actions de formation).

Les rubriques utilisées ont été les suivantes :

1. Organismes publics et parapublics.
11. Éducation secondaire.
12. Université.
13. AFPA-Travail.
14. Organisme d'autre ministère.
15. Autres organismes publics ou parapublics.
...

2. Chambres consulaires et organismes dépendants.
21. Service direct d'une CCI.
22. Association sous tutelle CCI.
23. Chambre des métiers et association sous tutelle.
24. Chambre d'agriculture et association sous tutelle.

3. Organismes de syndicats patronaux.
31. A dominante monoprofessionnelle.
32. A dominante interprofessionnelle.
33. Mixte : syndicat professionnel et CCI.

4. Associations autres sous régime « loi 1901 ».
41. Familiales, culturelles ou d'éducation populaire.
42. Associations centrées autour d'un secteur d'activité.
43. Associations à activité principale d'enseignement (initial ou continu) ou de conseil.
...

5. Entreprises ou établissements privés à but lucratif.
51. A activité principale en formation continue.
52. A activité principale en formation initiale.
53. Constructeurs.
54. Intervenants individuels.
55. Institut de langues.
56. Cabinets de gestion, sélection, recrutement à activité de formation continue annexe.
57. Centres de formation d'entreprise à activité extériorisée.
...

2. La structure de l'appareil de formation continue lorrain.

Nous avons pu, à partir de deux sources différentes, analyser la structure de l'appareil de formation lorrain en 1980 (cf. encadré sur les sources constituées sur l'appareil de formation continue).

LES SOURCES CONSTITUÉES SUR L'APPAREIL DE FORMATION CONTINUE

Le dispositif statistique sur l'appareil de formation continue demeure à ce jour hétérogène et peu fiable.

1. Le recensement des organismes de formation peut être effectué à partir de deux sources principales :

● **Les fichiers d'établissements de l'INSEE.**

Ils présentent l'inconvénient d'être partiels s'agissant des établissements tertiaires, et surtout de ne pas permettre la saisie de l'activité formation continue lorsque celle-ci est une activité annexe, et que le dispensateur n'a pas d'autonomie juridique (service formation d'une CCI, GRETA...).

● **La déclaration d'existence.**

C'est une obligation faite aux organismes privés de se déclarer auprès des services de contrôle de la préfecture de région. Outre le fait qu'elle ne couvre pas les établissements publics, aucun seuil minimum d'activité, et aucune procédure d'apurement des fichiers n'est prévue. Il existe donc un gonflement considérable des déclarations enregistrées qui rend cette source peu opérationnelle. Ainsi, pour la région lorraine, sur 289 organismes déclarés, 128 avaient eu une activité de formation l'année considérée et seulement 80 dépassaient un seuil de réalisation de 1 000 heures/stagiaires.

2. La production des organismes est encore plus difficile à saisir.

Les grands organismes (Éducation, Université, AFPA, ASFO) tiennent parfois leurs propres statistiques. Mais une exploitation synthétique est impossible;

Chaque organisme doit remplir annuellement un « bilan pédagogique » et une « annexe financière ». Dépouillés en région lorraine, ces deux documents se sont avérés très peu fiables : cadre statistique inadapté, déclaration partielle de la part des organismes.

S'agissant des actions sur financement public (et notamment de celle du FFPPS), les données produites par la délégation à la Formation professionnelle permettent de spécifier les grandes caractéristiques de production des organismes (financement, durée, contenu, public des actions). Elles sont souvent à la base des travaux réalisés dans le cadre des schémas régionaux de la formation professionnelle.

Enfin, dans le champ du 1,1 %, une source particulière, non exploitée jusqu'à ce jour peut être utilisée et apporter des informations sur les conventions passées entre les entreprises et les organismes de formation.

La première source est constituée par notre enquête directe auprès des 43 organismes étudiés. Elle présente l'intérêt de saisir l'ensemble des actions conventionnées réalisées par ces organismes, mais trouve ses limites dans le fait qu'il ne s'agit que d'un échantillon.

La deuxième source est celle de l'exploitation des pages intérieures des déclarations « 2483 » (cf. encadré sur la déclaration « 2483 » des entreprises).

LA DÉCLARATION « 2483 » DES ENTREPRISES ASSUJETTIES A LA LOI DE JUILLET 1971

Les entreprises assujetties à la législation de 1971 doivent déclarer à l'Administration l'usage des sommes dégagées au titre du 1,1 %.

Une exploitation statistique annuelle de ces déclarations est faite par le CEREQ qui fournit ainsi des informations quantitatives sur les masses financières en jeu, les grandes catégories d'affectation des fonds, et les volumes de formation (stagiaires et heures stagiaires). La plupart de ces informations sont disponibles par secteur d'activité, taille d'entreprises et régions. Par contre, les pages intérieures de cette déclaration, qui répertorient une à une les conventions passées entre les entreprises et les organismes de formation n'avaient pas fait, jusqu'à ce jour, l'objet de traitement.

Un échantillon représentatif de 1 200 déclarations d'entreprises lorraines a été dépouillé. Pour chaque entreprise, outre des caractéristiques de taille, de branche, de taux de dépense pour la formation continue, on a relevé l'ensemble des conventions passées avec les organismes de formation ou les Fonds d'Assurance Formation et les montants financiers correspondants.

Redressé sur des critères de taille et de branche, le fichier a fait l'objet de traitements informatiques qui ont permis :

— d'étudier l'implantation spatiale des organismes de formation en relation avec les entreprises lorraines et donc de mesurer l'importance des flux extra-régionaux;

— de mesurer la répartition des conventions entre les différentes catégories d'organismes (public, CCI, ASFO...) et d'apprécier ainsi le poids de chaque catégorie, y compris pour les organismes non implantés en région lorraine ou n'ayant pas fait l'objet de l'enquête directe;

— d'analyser les différences dans les stratégies d'usage de l'appareil de formation par les entreprises selon les critères de taille et de branche.

Nous allons examiner successivement les résultats qu'elles apportent.

● *L'équilibre de l'appareil lorrain, tous financements confondus.*

Le tableau ci-dessous donne l'équilibre entre les grandes catégories d'organismes, tel qu'il ressort de notre échantillon, tous types de financement confondus.

TABLEAU 4

Structuration de l'appareil de formation (données financières)
Tous types de financements confondus

Type d'organisme	Millions de francs	Pourcentage				
Éducation	10,175	19,2	Enseignement public	26,1	Public	30,6
Université	3,671	6,9				
AFPA	1,993	3,8	Autres publics	4,5		
Autres parapublics	0,350	0,7				
Organismes consulaires	6,138	11,6	Organismes consulaires	11,6		
ASFO professionnelles	13,554	25,6	ASFO	33,4	Patronal	45,0*
ASFO interprofessionnelles	1,601	3,0				
Mixte syndicats patronaux CCI	2,550	4,8				
Associations culturelles d'éducation populaire	1,081	2,1	Associatif	8,5		
Associations nationales de formation	1,532	2,9				
Autres associations	1,830	3,5				
Privé lucratif	2,100	4,0	Privé lucratif	15,8		
Centres d'entreprise extériorisés et constructeurs	6,296	11,9				
Ensemble	**52,878**	**100**				

* 56,9 si l'on y intègre les centres d'entreprises extériorisés, ce qui ramène alors le privé lucratif à 4 %

Source : Enquête GREE, 43 organismes lorrains, année 1980.

Il met en évidence le poids respectif des trois pôles principaux constitutifs de l'appareil régional, et la domination des organismes patronaux qui, dans une conception étroite, représentent 45 % de l'activité formation continue, et près de 57 % dans une conception large intégrant les centres d'entreprise et les constructeurs envisagés alors comme partie intégrante du dispositif patronal.

Le pôle public, essentiellement tiré par l'Éducation nationale doit pour une grande partie sa place à son engagement sur les financements publics qui constituent le gros de son activité.

Enfin, bien que sensiblement sous-estimé par un effet d'échantillon, on soulignera la faible place du privé lucratif, qui dans la conception étroite des entreprises ayant à titre premier ou accessoire une activité de formation continue (et à l'exclusion des centres internes et constructeurs) ne représente que 4 %. Déjà constaté en 1974, ce phénomène confirmé aujourd'hui pour la région lorraine semble significatif des régions de province mais mériterait d'être nuancé si l'on étudiait la région parisienne.

● *Les caractéristiques de l'appareil sur le seul 1 %.*

S'agissant du seul segment 1 %, une autre mesure de l'équilibre de l'appareil a pu être tenté à partir des déclarations « 2483 ».

Les résultats en sont nécessairement différents dans la mesure où s'il s'agit ici d'une approche exhaustive en terme d'organismes (toutes les conventions déclarées par les entreprises, quel que soit l'organisme concerné) et que sont saisis aussi bien les flux concernant les organismes implantés en région lorraine que le recours, par les entreprises lorraines, à des organismes extérieurs.

Sur ce deuxième point, il convient de souligner d'emblée l'importance des flux extra-régionaux. En effet, plus de la moitié des conventions de formation concerne des organismes extra-régionaux. Seuls 48 % des fonds restent auprès d'organismes lorrains, dont 5 % auprès de délégations régionales d'organismes nationaux. La presque totalité de ces flux extra-régionaux se dirigent vers la région parisienne.

L'importance de ces flux surprend, alors même que la Lorraine, relativement urbanisée, disposant de centres tertiaires importants, n'est pas sous-équipée en termes d'organismes de formation.

Outre des informations sur l'importance des flux extra-régionaux, le tableau 5 permet d'appréhender le poids respectif de chaque groupe d'organismes.

La prépondérance du pôle patronal est plus nette encore. Pris dans un sens large (y compris les constructeurs), il draîne près de 61 % des fonds versés par les entreprises lorraines à des organismes de formations.

Le privé lucratif semble recevoir une part non négligeable des fonds (16,5 % si l'on excepte les constructeurs). Il est vrai que la majorité des organismes concernés sont implantés en Région parisienne.

De ce point de vue, le lieu d'implantation en Lorraine ou en Région parisienne, introduit les différences nettes suivant les catégories d'organismes :

— les organismes consulaires sont essentiellement régionaux (75 %) et plus particulièrement lorsqu'ils sont à contrôle mixte (97 %). De même, les organismes universitaires (61 %), ou du service public d'éducation (76 %) et les instituts de langue (76 %) sont d'abord régionaux;

— les Asfo sont plutôt implantés en région parisienne (52 %) [donc nationale] quand elles sont professionnelles et plus souvent lorraines ou implantées dans les régions avoisinantes quand elles sont inter-professionnelles;

— enfin, certains organismes sont essentiellement parisiens : il s'agit de constructeurs et de la plupart des organismes privés lucratifs. Mais aussi des associations sous tutelle publique.

Dans la perspective d'une régionalisation des politiques de formation continue, de telles données doivent être prises en compte dans une réflexion dynamique sur l'appareil, en se gardant de les interpréter comme un constat de déséquilibre de l'offre régionale de formation. Elles peuvent en effet révéler d'une part l'existence nécessaire d'organisme de formation à vocation nationale (spécialisation selon le public ou le contenu) en regard de la nature du potentiel pédagogique disponible, et d'autre part des logiques à l'œuvre dans certains secteurs d'activité modelant sur les institutions et la statégie du secteur un ou des organismes de formation particuliers.

3. Les tendances lourdes d'évolution de l'appareil.

On peut résumer autour de trois points les tendances principales qui affectent la structure de l'appareil.

● *La montée des demandeurs intermédiaires.*

Face aux acteurs classiques de la formation continue, de nouveaux intervenants apparaissent, en position d'intermédiaire entre les organismes de formation, les entreprises et les individus. Les plus importants d'entre eux sont les Fonds d'Assurance Formation. Depuis 1972, les FAF ont connu une croissance régulière plus nette en Lorraine qu'en moyenne nationale et drainent aujourd'hui 16 % des fonds des entreprises (15).

(15) Mehaut Philippe et alii. Patronats, syndicats et formation : les fonds d'assurance formation de salariés. Presses universitaires de Nancy, 1982.

TABLEAU 5

Structure détaillée de l'appareil de formation sur le segment du 1 %

En %

Types d'organisme	Poids dans l'ensemble des conventions	Pourcentage de convention concernant les organismes			
		Régionaux	De la région parisienne	Reste de la France	Total
Éducation	1,8	76	1	23	100
Université	2,4	61	17	22	100
Association sous tutelle publique	6,9	15	64	21	100
Autres publics et parapublics (dont AFPA)	(3,5)	–	–	–	–
Public et parapublic	14,6	38	39	23	100
Organismes de CCI	5,6	89	1	10	100
Autres consulaires	(2,2)	–	–	–	–
Ensemble consulaire	7,8	75	8	17	100
ASFO professionnelle	25,1	40	52	8	100
ASFO interprofessionnelle	6,3	47	20	33	100
ASFO mixte patronat/CCI	6,3	97	2	1	100
Autres patronaux	(4,6)	–	–	–	–
ASFO	42,3	56	35	9	100
Associations centrées autour d'un secteur	2,0	58	17	25	100
Grandes associations nationales	4,8	23	70	7	100
Autres associations	(1,1)	–	–	–	–
Associations non lucratives	7,9	38	51	11	100
Privés à activité principale de formation	8,6	36	57	7	100
Instituts de langues	1,5	76	15	9	100
Cabinet conseil/recrutement/sélection	2,1	4	79	17	100
Constructeurs	10,8	32	55	13	100
Autres lucratifs	(4,3)	–	–	–	–
Privé lucratif	27,3	36	54	10	100
Ensemble	**100**	**48**	**40**	**12**	**100**

Source : GREE, dépouillement des déclarations « 2483 », Lorraine 1979.

Ils assurent en fait plusieurs fonctions, plus ou moins marquées selon que l'on a affaire à un FAF à dominante " bancaire " ou à un FAF que l'on peut considérer comme un agent structurant de la politique de formation. (Cf. encadré sur les fonctions des FAF).

A ce titre, les FAF sont des interlocuteurs nouveaux pour les organismes de formation, à la fois pôle de concentration des moyens financiers, et agent d'expression ou de transformation des demandes de formation.

LES FONCTIONS DES FAF

Ils collectent les fonds des entreprises, en assurant la gestion, et à ce titre sont des pôles de concentration importants des moyens financiers pour les organismes de formation.

Ils orientent peu ou prou les politiques de formation des entreprises adhérentes, allant d'une attitude de laisser-faire total (FAF « bancaire ») à une attitude contraignante, fixant éventuellement des normes à la demande de formation de l'entreprise adhérente.

Ils sont le lieu d'élaboration d'une politique de formation le plus souvent dans une stratégie de formation et de qualification d'un secteur déterminé (BTP - sanitaire et social - labeur et presse).

La plupart des organismes rencontrés ont souligné la place prise par les FAF dans leur activité (Greta-organisme consulaire), et l'ont intégré dans leur stratégie. Ainsi, plusieurs chambres de commerce et d'industrie se sont dotées de FAF « chapeau » qui vient coiffer l'appareil de formation de la CCI, assure le drainage des fonds et leur mutualisation tout en fournissant une « garantie paritaire ».

Les FAF semblent amenés à occuper une position clef dans les systèmes de formation si leur croissance devait se poursuivre. Leur proximité des entreprises, leur paritarisme peuvent en faire en quelque sorte des « pilotes » de la qualification et de la formation dans leur secteur d'activité, leur conférant un rôle d'interface nécessaire entre système productif et appareil de formation continue.

● *Le renforcement du potentiel patronal.*

Les organismes patronaux sont une composante décisive de l'appareil de formation continue. Le poids qu'ils ont acquis, traduit, à notre sens, un changement significatif des stratégies patronales à l'égard des appareils de formation : il s'agit de les réinvestir progressivement, en s'impliquant non seulement au niveau du contrôle (représentation patronale dans l'appareil public) mais aussi au niveau de la réalisation (construction progressive d'un appareil propre). Amorcée dans le champ du 1 %, développée avec le renouveau de l'apprentissage, cette stratégie s'est poursuivie avec les pactes pour l'emploi.

Certes, une lecture simple des flux de financements issus des pactes conduit à la conclusion première que l'appareil public a été le premier bénéficiaire de ces financements, et en volume, de loin le premier réalisateur des actions jeunes.

Mais les effets sur les deux types d'appareils ont été très différents.

Pour le pôle public, les pactes sont venus, en quelque sorte « boucher les trous » du 1 %, du fait de l'insuffisante pénétration des organismes sur cette activité, et de la récession qu'il y a connu.

Au contraire, le pôle patronal avait fondé, et réussi son développement sur le champ du 1 %. Les pactes sont venus lui ouvrir de nouvelles activités, en renforçant son potentiel d'intervention. Ne disposant certes que d'un faible pourcentage des activités « jeunes », celles-ci ont cependant représenté des volumes horaires non négligeables pour certains de ces organismes.

Asfo et CCI, en développant grâce aux pactes leur champ d'intervention, se sont dotées d'une image d'organismes ayant compétence et vocation de formation « post initiale ». Elles ont ainsi réalisé de fait la synthèse entre des activités traditionnelles au titre de l'apprentissage, des activités de formation au titre du 1 %, et des activités de l'ordre de l'insertion des jeunes, en réalisant concrètement la fusion de leur potentiel matériel et pédagogique.

Les effets d'une politique publique officiellement neutre, ne privilégiant pas — au moins en volume — ces organismes, mais n'ayant pas d'exclusive pour les appareils publics, ont donc été différents selon les pôles considérés de l'appareil de formation continue.

● *De nouvelles formes d'articulation à l'entreprise.*

On peut faire l'hypothèse que l'évolution actuelle des technologies et des procès de travail implique une articulation beaucoup plus étroite entre activité de production et activité de formation. Les moyens matériels mobilisés pour la production sont alors essentiels dans la réalisation de certaines actions de formation, aucun organisme ne pouvant en son sein recréer, du fait des investissements demandés, des situations proches de la production réelle.

Les entreprises disposent potentiellement d'un matériel pédagogique important.

Le développement des stages en entreprises, des formes d'alternance sont, pour les organismes de formation, une réponse à cette tendance.

Mais inversement, celle-ci se manifeste aussi dans la façon dont certaines entreprises autonomisent et valorisent ce potentiel pédagogique en l'érigeant en organisme de formation.

Ainsi, après avoir constitué des centres de formation internes pour leur propre personnel, nombre de grandes entreprises ont autonomisé ce centre et l'ont ouvert sur l'extérieur. Le centre interne ainsi « extériorisé » peut se constituer en société de service, en GIE (16) commun à plusieurs entreprises, ou simplement devenir lieu d'accueil de stagiaires étrangers à l'entreprise mère. On retrouve ici un mouvement connu d'extériorisation de certaines activités de service dans les grandes entreprises, qui répond entre autre au souci de mieux contrôler le coût de ces services. Mais au-delà de son aspect juridique et comptable, ce mouvement tend à constituer une catégorie d'offreurs nouveaux. En effet, ces centres disposent du personnel mis à disposition par l'entreprise mère, de l'expérience et des moyens issus des formations qu'ils réalisent pour elle. Les technologies maîtrisées par l'entreprise-mère sont un élément décisif du succès de ces centres qui peuvent, par ailleurs, devenir des relais « naturels » dans le cadre de la politique d'embauche et d'usage des mesures étatiques d'insertion.

Le développement des formations assurées par les constructeurs sont une deuxième modalité de renforcement d'un appareil privé, dans une articulation nouvelle à l'entreprise. Par constructeur, nous entendons l'ensemble des fabricants et vendeurs de biens d'équipement à l'entreprise allant de la machine-outil à l'ordinateur. Représentant parfois des techno-

(16) GIE : Groupement d'intérêts économiques.

logies de pointe, ces constructeurs maîtrisent souvent seuls les conditions d'utilisation de leurs équipements. Ils assurent donc « naturellement » mais par des voies multiples, la formation des personnels qui auront à les utiliser. Les enjeux de ce type de formation sont de taille; commercial dans la mesure où la formation de l'utilisateur devient un critère décisif de vente pour des installations souvent complexes à fort prix de revient. Mais aussi enjeu social car la question est alors posée de la nature de la qualification acquise : simple adaptation renforçant la dépendance à l'entreprise et à la technologie choisie, ou capacité plus large permettant une maîtrise réelle de ces nouvelles technologies et des choix qu'elles impliquent.

L'intervention des constructeurs apparaît d'autant plus massive qu'elle se développe sous des formes multiples : conventions avec les entreprises, réalisation de formation par le biais des organismes, interventions directes auprès des organismes de formation sous forme de prêt, de dons ou de vente à prix réduit de machines ou de matériel. Ceux-ci servent ensuite au cours d'actions de formation de supports pédagogiques, mais aussi d'outils de démonstration.

On voit donc se dégager progressivement une nouvelle « race » d'organismes de formation, dont les relations à la production sont structurellement et institutionnellement différentes, et dont le rôle est certainement appelé à grandir avec le développement des technologies nouvelles.

***

L'autonomie de l'appareil de formation.

L'étude des mutations structurelles des organismes de formation dans les cinq dernières années nous a conduit à la notion d'appareil de formation continue. Le développement de la formation, les transformations qu'elle a connue ont été en même temps développement et transformation des institutions de production de cette formation continue.

L'ensemble des organismes (institution de formation, entreprises...) qui concourent à cette production constituent cet appareil.

Nous avons souligné sa structuration autour de quelques grands pôles, et l'existence d'un tissu de relation entre les organismes (dépendance technique, sous-traitance, tutelles institutionnelles) interne et externe à ces pôles.

Peut-on alors parler d'autonomisation de la fonction productive de la formation continue? La réponse est contradictoire : positive si l'on considère que les caractéristiques actuelles de l'appareil lui confèrent une certaine distanciation notamment par rapport à la formation initiale, et que ses modes de fonctionnement sont bien significatifs d'un ensemble en voie d'homogénéisation; négative si l'on reprend l'idée que la formation continue, en tant que produit induit est nécessairement en articulation étroite avec le système productif, et, en l'état actuel, avec le système éducatif initial qui lui fournit encore une partie de sa base matérielle.

L'autonomie de l'appareil, en tant qu'ensemble constitué d'organismes ayant des modes de fonctionnement particulier et des productions propres trouve alors vraisemblablement sa source dans cette articulation étroite formation continue/situation de travail qui fonde la spécialité d'ensemble du dispositif.

Les variables déterminantes des stratégies de l'appareil.

Prendre le point de vue de l'appareil, c'est s'intéresser aux principales variables déterminant sa capacité de production et son aptitude à répondre à une demande sociale.

Sans prétendre apporter une réponse d'ensemble, nous avons dégagé deux éléments de base de la constitution de cette capacité de réponse. Le premier est à chercher dans les volumes et l'origine des financements dont peut disposer l'appareil. Mais parce que la formation continue n'est pas marchandise comme une autre, que l'appareil n'est pas formé d'entreprises répondant à des exigences de valorisation d'un capital et à des règles de marché, cette variable est en elle-même insuffisante. C'est dans son articulation contradictoire avec la notion de contrôle qu'elle prend sa signification. Par contrôle, nous entendons l'ensemble des déterminants institutionnels et matériels tant externe qu'interne qui pèsent sur les organismes de formation. Au nombre de ceux-ci, nous avons pu isoler la (ou les) tutelle(s) institutionnelle(s) qui s'exerce(nt) sur l'organisme de la part des acteurs sociaux qui l'environnent, les moyens pédagogiques (en matériel et en personne) dont les caractéristiques sont le plus souvent induites par cette tutelle institutionnelle.

Pour une politique de l'appareil de formation continue.

Une telle conception du fonctionnement de l'appareil de formation faisant intervenir à la fois les variables financières et les variables de contrôle montre les limites du pseudo-libéralisme qui a prévalu dans les années 1970-1980 dans les politiques publiques à l'égard de l'appareil.

Dans cette période, chacun des acteurs du système de formation continue s'est efforcé de constituer son propre potentiel d'organismes producteurs. Greta et mission de formation continue des universités, Asfo et service des CCI pour ne prendre que les composantes des deux pôles principaux.

En regard des chiffres ci-dessus, seule la partie patronale, qui tenait entre ses mains financement principal (le 1 %) et contrôle de la formation a réelle-

ment réussi une politique de l'appareil de formation. Des capacités d'intervention importantes se sont développées, dont l'unité est en train d'être assurée à travers les liens qui se nouent entre Asfo, centre d'entreprise, centre de formation d'apprentis, etc.

Nous avons vu que la politique publique, notamment avec les pactes, est venue renforcer ce mouvement. Le conventionnement sur le critère de l'action de formation ne permettait pas d'agir efficacement sur l'appareil lui-même et bien souvent, la politique suivie a été une simple reconduction de l'offre existante, qui amplifiait de fait les phénomènes de domination par la demande des entreprises.

Cette situation n'a pas été sans avantage dans la mesure où elle a permis le foisonnement d'organismes, et une assez grande souplesse de fonctionnement du système qui se mesure à travers les capacités d'adaptation dont il a fait preuve.

La crise a cependant révélé ses faiblesses, à travers un certain nombre de blocages et de dysfonctionnements en regard des enjeux actuels de la formation continue, que notre enquête nous a permis de pointer :

— certains organismes nationaux parmi les plus importants ont été placés de fait en situation de faillite, ou sont en crise profonde;

— les salariés, premiers concernés par la formation continue, sont paradoxalement les principaux exclus de la prise de décision dans l'appareil de formation. La structuration même de l'appareil donne un poids prépondérant aux employeurs et accessoirement à l'État que ne compensent pas les instances de représentation (conseil pédagogique et de perfectionnement) dont le fonctionnement paritaire est quasi inexistant. La brièveté du passage des stagiaires au sein des organismes ne permet pas de leur donner un pouvoir réel sur les orientations de ceux-ci, en dehors d'une intervention sur leur propre stage. Or, si l'une des conditions d'un nouvel essor de la formation continue est l'élargissement des droits de salariés sur leur propre formation, cela passe sans nul doute d'abord par l'entreprise, mais aussi par l'appareil de formation lui-même, afin de garantir sa capacité à répondre à une demande sociale réellement pluraliste;

— cet aspect peut être retrouvé avec l'enjeu que constituent les technologies nouvelles. Nous avons montré que les capacités de réponse actuelles de l'appareil aux mutations technologiques étaient réelles, mais qu'une partie non négligeable passait aujourd'hui par le rôle de constructeurs. La diffusion de ces technologies nouvelles suscitera des besoins de formation croissants. La réponse à ces besoins nécessite un potentiel pédagogique et de formateur dont peu d'organismes disposent aujourd'hui.

Or, les politiques publiques, ne serait-ce que du fait des faibles taux de conventionnement, ne permettent pas aux organismes de le constituer. Par ailleurs, dans nombre de cas, il n'est économiquement ou techniquement pas souhaitable d'implanter ces potentiels dans les organismes de formation en raison de leur coût, et de la nécessité de se placer d'emblée à une échelle industrielle et dans l'environnement productif.

L'évolution peut être alors envisagée de deux façons.

Dans le premier cas, la poursuite des tendances passées risque, à termes, d'ôter à certains organismes — faute d'investissements — la capacité de réponse à ces besoins nouveaux. On court alors le risque de goulots d'étranglement. Le rôle des entreprises et plus particulièrement des constructeurs serait alors amené à se renforcer. Dans ce cas, la formation contrôlée par le fournisseur d'équipement, sera nécessairement située en aval des choix technologiques et d'organisation du travail, ce qui renforcera la dépossession des salariés des possibilités d'intervention sur ces choix eux-mêmes et sur les systèmes de travail correspondants.

Dans le deuxième cas, une politique active de l'offre de formation permettra la constitution d'un appareil de formation à la hauteur des enjeux actuels. En renforçant le rôle des organismes de formation, en les associant à l'entreprise et aux constructeurs, en donnant plus de place aux salariés au sein de l'appareil, en exerçant une action rééquilibrante sur ses différents pôles, la politique publique peut alors faire de la formation continue une composante active de la transformation des conditions d'emploi et de travail et donner aux salariés les moyens d'intervention en amont des choix économiques et technologiques qui les concernent.

ANNEXE

MÉTHODOLOGIE GÉNÉRALE DE L'ÉTUDE

L'étude a été effectuée sur l'activité des organismes de formation de la région lorraine en 1980. Elle a allié plusieurs types de sources et de niveaux d'informations.

a. Un dépouillement systématique des sources officielles a été réalisé. Il a permis, au-delà de la critique méthodologique de ces sources, un cadrage général des principales données sur l'appareil de formation;

b. Sur cette base, une enquête directe a été effectuée auprès de 43 organismes de formation implantés dans la région. L'échantillon couvre les plus gros organismes de la région, mais il permet aussi de balayer tous les types d'organismes en retenant dans certains cas des établissements de petite taille significatifs d'un statut ou d'une activité particulière. On peut estimer avoir couvert ainsi environ 70 % des activités de formation sur convention (publiques ou privées) réalisées en Lorraine par des organismes régionaux ou ayant une implantation régionale.

L'enquête présentait un double aspect quantitatif et qualitatif :

— un questionnaire passé auprès des responsables de l'organisme cherchait à saisir les principales activités de l'organisme, les stratégies développées et les déterminants de celles-ci : dans cette optique, le questionnaire était nettement centré sur le potentiel pédagogique (humain et matériel) de l'organisme et sur son environnement institutionnel;

— un recensement de chacune des actions de formation réalisée en 1980 a été effectué permettant de spécifier leurs principales caractéristiques (public, durée, contenu, financement...). Plus de 2 000 actions ont constitué un fichier de travail qui concernait près de 20 000 stagiaires, pour 53 millions de francs et plus de 3 millions d'heures stagiaires réalisées en 1980.

c. Cette mesure de la production de l'appareil au cours de l'année 1980 a été confrontée, pour le seul segment du 1 %, aux résultats d'une enquête voisine réalisée sur l'année 1974. Les différences dans la démarche et dans l'échantillonnage ne permettent pas une comparabilité stricte des résultats. Néanmoins, les principales tendances d'évolution ont pu être dégagées: celles-ci ont été confrontées avec les résultats de la procédure d'interview qui comportait plusieurs questions sur les évolutions structurelles des organismes.

d. Enfin, pour le seul segment du 1 %, une investigation complémentaire a été réalisée en utilisant les déclarations fiscales des entreprises.