

**institut de
recherche sur
l'économie de
l'éducation**

centre national de la
recherche scientifique

Dominique GRISARD

L'UNIVERSITE ET LA FORMATION PERMANENTE

RÉFLEXIONS THÉORIQUES SUR LES COUTS ET POSSIBILITÉS D'ACCUEIL

faculté de science économique et de gestion

4, boulevard gabriel 21 dijon tél. (80) 30 66 42

INTRODUCTION

"L'éducation doit exister pour tous les âges. C'est un préjugé de l'habitude de ne voir toujours en elle que l'institution de la jeunesse. L'instruction doit concerner et perfectionner ceux qu'elle a déjà formés : elle est un bienfait social et universel".

Telle est la première formulation du besoin d'éducation permanente faite par Talleyrand en 1791, besoin qui fut depuis maintes fois exprimé et qui fut reconnu comme un droit par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme dans son article 27 :

"Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la Communauté, de jouir des arts et participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent".

L'expression "éducation permanente" est certainement l'une des plus usitées actuellement. Il ne se passe guère de jours, sans qu'un journal ne lui consacre un article, sans qu'un groupement en fasse la revendication : tout le monde en parle comme d'une nécessité et personne n'en connaît vraiment les objectifs et le contenu.

Quel est le domaine de l'éducation permanente ? A qui s'adresse-t-elle ? Autant de questions qu'il faut se poser et auxquelles il faut répondre afin de délimiter son champ d'action.

On peut avoir deux conceptions de l'éducation permanente ; la première étant, disons, la conception traditionnelle et restrictive, la deuxième, la conception progressiste et large défendue par M B SCHWARTZ

Nous présenterons ces deux conceptions d'une façon peut-être un peu schématique, mais avec l'excuse d'un souci permanent de clarté.

Conception traditionnelle.

L'éducation permanente regroupe toute action d'éducation des individus qui sont entrés dans la vie active, qui ont donc achevé le cycle traditionnel ou formel d'éducation.

L'éducation permanente s'assigne alors pour mission :

" - D'assurer après l'école, le maintien de l'instruction et l'éducation reçus à l'école ;

- De prolonger, et compléter, en dehors de la formation et de l'activité professionnelles, l'éducation physique, intellectuelle, esthétique de la jeunesse jusqu'à l'exercice du droit du citoyen ;

- De permettre le perfectionnement, le complément, le renouvellement ou la réadaptation des capacités à tous les âges de la vie ;

- De faciliter la mise à jour des connaissances et la compréhension des problèmes de la nation et du monde quels que soient leurs titres et leurs responsabilités ;

- De permettre à tous de jouir du patrimoine de la civilisation et de son constant enrichissement". (1)

En reprenant les buts énoncés ci-dessus, nous décomposerons d'une manière arbitraire, il est vrai, les actions d'éducation permanente en trois catégories :

La 1ère catégorie a trait au problème de base, c'est-à-dire à la lutte contre l'analphabétisme.

La 2ème catégorie regroupe toutes les actions d'éducation qui ont un aspect technique. Sont incluses :

(1) Pierre ARENTS (1955) - in initiation à l'éducation de J. LEVEUGLE.

- la formation professionnelle qui vise à donner une formation technique de base, à apprendre un métier précis à des jeunes gens qui n'auraient reçu que les rudiments de l'instruction primaire.
- la promotion sociale qui a pour but de permettre à des hommes qui n'ont pas eu la possibilité de continuer des études, de les reprendre et d'accéder à tous les niveaux de la hiérarchie.
- la promotion de fonction (1) ou recyclage qui donne la possibilité à tout individu de s'adapter constamment à un nouveau métier.

La 3ème catégorie concerne toutes les actions de formation de l'homme et d'épanouissement de l'individu.

Ce dernier aspect de l'éducation permanente est bien souvent négligé car pour beaucoup, éducation permanente est synonyme d'acquisition de connaissances nouvelles dans un but purement professionnel et pratique.

L'épanouissement de la personne peut à notre avis s'exprimer de deux façons :

- ou bien par la satisfaction "d'une soif de connaissances" : l'individu voudra acquérir des connaissances nouvelles, ou actualiser ses connaissances (nous ne parlons ici que des connaissances autres que celles qui lui sont indispensables dans l'exercice de sa profession). Dans ce cas, l'éducation permanente recouvre un domaine très vaste puisqu'elle comprend aussi bien les actions

(1) Revue Française de Pédagogie - Juillet-Août 1968, n° 4.

"externes" à l'individu : qui se traduisent par des cours, des conférences, que les actions propres à l'individu, c'est-à-dire l'autodidaxie : ensemble d'actions qu'il est d'ailleurs difficile de cerner.

- ou bien, et ce deuxième aspect est le plus important, l'épanouissement de l'individu se traduit par l'acquisition d'une meilleure compréhension des phénomènes (économiques, sociaux, culturels...) par sa participation active à la société.

Nous pouvons parler à ce titre d'éducation populaire ou de promotion socio-culturelle dont la "mission est d'assister l'adulte dans son effort pour assimiler, interpréter et structurer les divers éléments de son expérience que la source de celle-ci soit le livre, les autres moyens d'information ou les occasions innombrables d'enrichissement intellectuel que fournit l'existence dans ses dimensions spatiales ou temporelles" (1).

Le champ d'action de l'éducation permanente est, on le constate, extrêmement vaste et diversifié puisqu'il va de la formation et du perfectionnement professionnels à la promotion sociale, de la lutte contre l'analphabétisme à l'organisation intelligente des loisirs. Cependant, il existe une conception encore plus large de l'éducation permanente qui regroupe toutes les formes et actions d'éducation reçues par un individu tout au long de sa vie.

Conception progressiste soutenue par M. B. SCHWARTZ.

Selon la définition que l'on en a donnée précédemment, on ne devrait pas parler d'éducation permanente, mais d'éducation des adultes.

(1) René MAHEU : "L'éducation". - 18/06/1970, p. 13.

Pour M. B. SCHWARTZ, l'éducation permanente se conçoit d'une façon continue, sans hiatus : on ne doit pas considérer d'une part l'éducation formelle, et d'autre part l'éducation des adultes avec entre les deux bien souvent une période vide, creuse d'une dizaine d'années.

Est-il normal que, d'après certaines enquêtes, 57 % des Français n'ouvrent jamais un livre ? et que, malgré une scolarisation des enfants avoisinant 100 %, il y ait 10 % d'analphabètes au moment du service militaire ? que sur l'ensemble de la population, le taux d'analphabétisme réel (incapacité pratique de lire) soit probablement de 20 % et que l'analphabétisme de fait (non lecture systématique) soit de 40 à 50 % ? (1).

Ces constatations désastreuses laissent à penser quant à la bonne organisation de notre système éducatif.

Selon M. B. SCHWARTZ, il est totalement inutile, sinon nuisible, de s'attacher à organiser l'éducation des adultes seule, car le système que l'on pourrait concevoir serait basé sur un système d'éducation formelle qui, on l'a vu, a fait faillite.

La mise en place d'un système d'éducation permanente suppose donc l'abandon de l'éducation formelle et son remplacement par un système adapté aux exigences individuelles et collectives et établi sur une longue période (excédant largement la durée de la scolarité obligatoire).

Dans le cadre de notre étude, nous rejeterons la

(1) Bernard ROUX : La Formation Permanente. - Institut Culture et Promotion. Edition du Centurion - 1969, p. 25.

deuxième conception pour retenir la première, c'est-à-dire que nous opterons pour une adaptation du système éducatif aux besoins d'éducation permanente, et non pour une refonte du système ; nous expliciterons notre choix de façon plus approfondie ultérieurement.

Envisageant l'éducation permanente sous l'angle économique, nous ne nous intéresserons qu'à une partie seulement du vaste domaine qu'elle recouvre : celui de la formation permanente. Bien souvent les expressions éducation permanente et formation permanente sont confondues et pourtant elles ne sont pas synonymes. Reportons-nous à la distinction faite par M. J.C. EICHER (1) :

" La formation permanente est l'ensemble des actions éducatives qui ont pour effet d'augmenter ou d'améliorer le capital humain d'une collectivité donnée (ceci ne veut pas dire que seule la formation professionnelle intéresse l'économiste, mais signifie que seules les conséquences économiques de toute action éducative le concernent. Ainsi l'instruction civique, si elle augmente la conscience professionnelle de ceux qui l'ont reçue, élève leur productivité et par là joue un rôle économique important)".

L'éducation permanente recouvre toutes les actions de formation permanente, et toutes les actions d'éducation qui n'accroissent pas la productivité des individus.

A l'intérieur même du concept formation permanente que nous retenons, nous limiterons notre étude en ne nous intéressant qu'aux actions de niveaux supérieurs (2) : actions existantes et actions possibles dans le cadre de l'Université ; nous nous interroge-

(1) Colloque de l'A.U.P.E.L.F. - L'Université, l'Education permanente et la Société - Abidjan 1970.

L'éducation permanente et le développement (approche économique)
p. 181.

(2) Voir Annexe.

rons plus spécialement sur ce deuxième point et nous tenterons de déterminer l'emploi optimum de l'Université en matière de formation permanente.

Nous adopterons le plan suivant :

PREMIERE PARTIE : CADRE DE LA FORMATION PERMANENTE EN FRANCE

- Chap. I : Cadre législatif
- Chap. II : Support administratif
- Chap. III : Financement
- Chap. IV : Bilan des actions de formation supérieures financées par le Ministère de l'Education Nationale.

DEUXIEME PARTIE : EMPLOI OPTIMUM DE L'UNIVERSITE EN MATIERE DE FORMATION PERMANENTE.

- Chap. I : Offre de formation permanente dans le cadre de l'Université
- Chap. II : Demande de formation permanente
- Chap. III : Confrontation Offre-Demande

CONCLUSION.

P R E M I E R E P A R T I E

CADRE DE LA FORMATION PERMANENTE EN FRANCE

CHAPITRE I.

CADRE LEGISLATIF.

Le système de formation permanente, tel qu'il existe actuellement en France, repose sur un ensemble de lois qui s'échelonne sur une soixantaine d'années.

L'énumération de ces lois, bien que fastidieuse, est nécessaire pour comprendre l'évolution du système.

En 1794 un décret de la Convention crée le Conservatoire National des Arts et Métiers pour qu'il dispense un enseignement technique supérieur à des personnes déjà engagées dans la vie professionnelle.

En 1919 la loi Astier donne sa charte à l'Enseignement Technique et prévoit des cours de perfectionnement.

En 1925 une loi de Finances prévoit la Taxe d'Apprentissage.

La loi du 10 mars 1937 autorise les Chambres des Métiers à créer des cours de perfectionnement pour les jeunes artisans.

Le décret du 5 novembre 1946 institue la Formation Professionnelle des Adultes (F.P.A.) (1).

Loi du 31 Juillet 1959 (2) : loi sur la promotion sociale. Dans son art. 1, la loi stipule que : "En vue de permettre la promotion du travail, sont mis à la disposition des travailleurs des moyens de formation et de perfectionnement propres à

(1) Document publié par le Secrétariat Général du Comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale la politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale.

(2) J.O. du 6 août 1959, p. 7828.

faciliter leur accès à un poste supérieur, ou leur réorientation vers une activité nouvelle".

La loi distingue trois niveaux de formation : deux degrés pour la promotion professionnelle (le premier degré concerne les travailleurs spécialisés et qualifiés, le second degré, les postes d'encadrement) et un degré supérieur pour : la promotion supérieure du travail.

Dans ses articles 2 à 6, la loi prévoit que " la promotion professionnelle est destinée à former des travailleurs spécialisés ou qualifiés" par l'intermédiaire "de Centres de formation créés par les établissements publics, par les organisations professionnelles, par les entreprises privées ou publiques par des groupements d'entreprises ou par des écoles techniques privées reconnues par l'Etat".

Les articles 7 à 10 édictent que la promotion supérieure du travail offre aux "travailleurs les moyens d'acquérir les connaissances et la méthode indispensables aux ingénieurs et techniciens supérieurs, aux chercheurs et aux cadres supérieurs des activités économiques et administratives" grâce "à des établissements d'enseignement supérieur publics".

L'action envisagée s'ordonne autour de quatre grands thèmes d'action :

- mobiliser tous les moyens de formation disponible ;
- répondre par les mesures d'urgence aux problèmes de catégories socio-professionnelles (mineurs - agriculteurs) ou de classes d'âges (jeunes handicapés) dans leur insertion dans l'économie moderne ;
- valoriser le capital humain de la Nation à tous les échelons
- préparer les voies nécessaires pour adapter l'ensemble de

l'appareil d'enseignement aux besoins de l'économie (1).

Le décret du 10 décembre 1959 prévoit l'indemnisation forfaitaire des stagiaires dans le cadre de la promotion supérieure du travail.

La loi du 18 décembre 1963 crée le Fonds National de l'Emploi dont le but est de faciliter l'insertion des travailleurs dans le monde du travail (leur réadaptation et leur mobilité professionnelle) (1).

Loi du 3 décembre 1966 (1) :

Elle traduit la "prise de conscience de l'ampleur des besoins, de l'insuffisance des modalités réalisées et du domaine d'action potentiel de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Elle propose trois domaines d'actions :

- coordonner l'utilisation des moyens existants ;
- accélérer la mise en oeuvre de nouvelles structures en matière de formation professionnelle que ce soit directement ou en stimulant les efforts des organes de formation ;
- compléter l'appareil présent de formation professionnelle et de promotion sociale".

Pour assurer la concertation et la coordination, la loi prévoit toute une série d'organismes, que nous étudierons plus loin ; pour assurer le financement de la formation permanente, elle crée le nouveau Fonds de la Formation Professionnelle et institue le système des Conventions.

(1) Document publié par le Secrétariat Général.

Loi du 31 décembre 1968 :

Elle est relative à la rémunération des stagiaires :
"les indemnités versées aux stagiaires ont été congués en fonction d'un classement des actions de formation professionnelle et de leur conformité à certaines règles".

Loi du 16 juillet 1971 :

La loi reprend en les améliorant et en les complétant les dispositions de la loi du 3 décembre 1966, et de celle du 31 décembre 1968, ainsi que les principales clauses de l'accord patronat-syndicats du 9 juillet 1970. Les principaux points de la loi sont les suivants :

- généralisation du système de Conventions ;
- institution d'une taxe à la formation de 0,80 % des salaires pour la 1ère année d'application, devant atteindre 2 % progressivement, pour tous les employeurs occupant au minimum dix salariés ;
- droits et garanties accordés aux travailleurs :
 - . tout travailleur salarié, ayant deux ans d'ancienneté a droit à demander un congé pour suivre un stage de formation ;
 - . les jeunes de 18 à 20 ans qui ne sont pas titulaire d'un diplôme professionnel ou d'un contrat d'apprentissage ont droit pendant leurs deux premières années de présence dans l'entreprise à un congé formation de 100 heures par an.
- indemnisation des stages. Le mode et l'importance de l'indemnisation varient selon la nature de la formation et selon la situation du stagiaire. Cette indemnisation peut se faire soit par l'employeur, soit par un organisme paritaire, soit par l'Etat directement.

CHAPITRE II.

SUPPORT ADMINISTRATIF.

La loi du 3 décembre 1966 a doté la formation permanente d'une série d'organismes qui ont pour but de réaliser la politique de concertation, entre gouvernement et organisations d'employeurs et de travailleurs, et de coordination des différentes actions de formation permanente de chaque ministère.

Quels sont ces différents organismes ? (1)

II - 1 Les différents organismes au niveau national.

- Le Comité Interministériel de la Formation Permanente et de la Promotion Sociale qui est chargé de définir l'orientation de la politique de formation professionnelle et de promotion sociale.

- Le Groupe permanent de hauts fonctionnaires représentants des ministres intéressés a pour mission de préparer les délibérations du Comité interministériel et de veiller à leur exécution.

- Le Conseil national de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

Il réunit les représentants des pouvoirs publics et ceux des milieux professionnels intéressés.

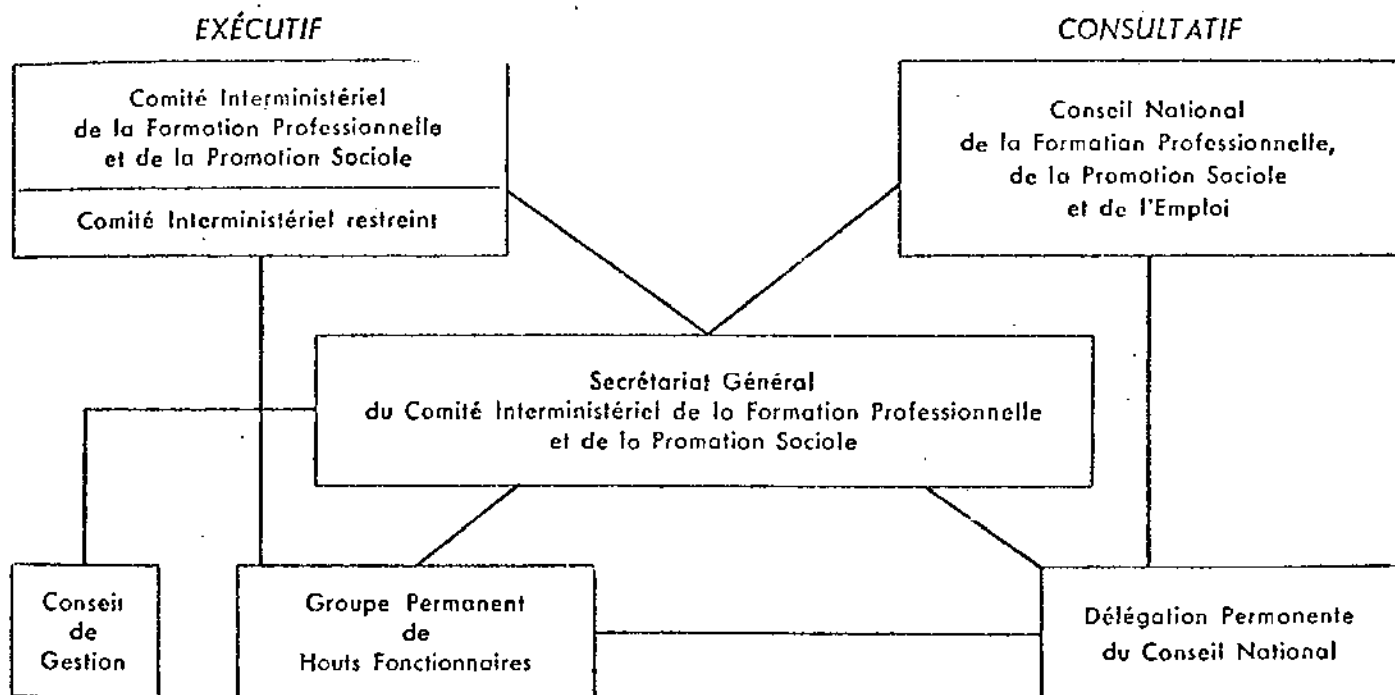
Il a pour rôle d'étudier les besoins nationaux et les moyens les plus propres à les satisfaire. Son rôle est purement consultatif

- La délégation permanente du Conseil national, son but est d'assurer une liaison plus étroite entre les pouvoirs publics et les intérêts privés.

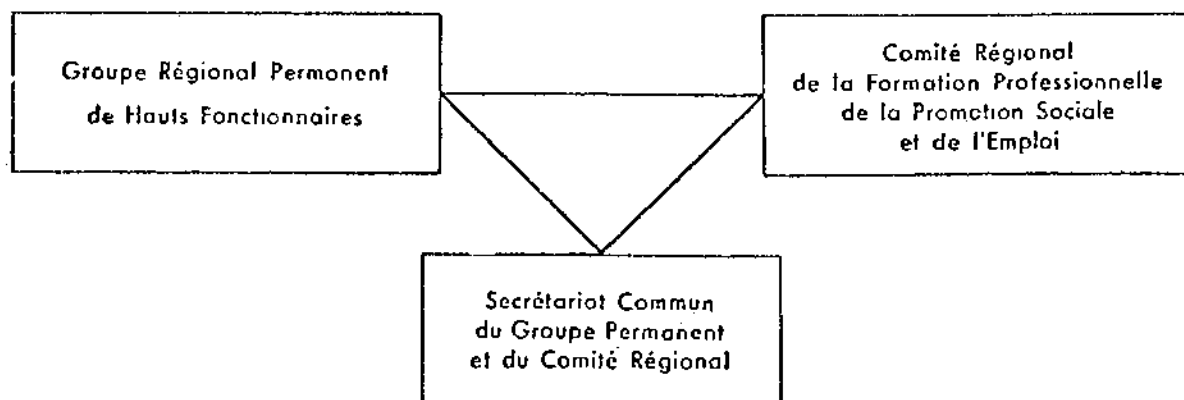
(1) Document publié par le Secrétariat Général.

ORGANIGRAMME
DES INSTANCES DE LA POLITIQUE COORDONNÉE
DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE PROMOTION SOCIALE

Sur le plan national



Sur le plan régional



- Le Conseil de Gestion du Fonds de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

Il est chargé d'examiner les demandes des différents Ministères et des Préfets de Région et d'élaborer sur les directives du Comité interministériel un projet de répartition des crédits du fonds.

- Le Secrétariat Général du Comité Interministériel de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale.

"Il assume quatre missions :

. il mène à bien, en liaison avec les départements ministériels les études générales concernant les besoins de formation ;

. il examine les dossiers venant des ministères ou d'autres organismes publics ou privés, afin de préparer leur examen par le Conseil de Gestion ;

. il prépare les textes législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en oeuvre de la politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale ;

. il oriente et soutient les actions menées au niveau régional.

II - 2 Les différents organismes au niveau régional.

- Le Comité régional de la Formation professionnelle de la Promotion sociale et de l'Emploi.

Il remplit le même rôle auprès du Préfet de Région que le Conseil national de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale et de l'Emploi auprès du Premier Ministre.

- Le Groupe Régional permanent de Hauts Fonctionnaires.

Il étudie :

. les besoins de formation professionnelle et de promotion sociale de la région ;

. les mesures propres à favoriser le développement d'actions coordonnées de formation professionnelle dans le cadre de la région ;

. les propositions de programmes publics d'équipement

- Le Secrétariat commun des Instances régionales de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale et de l'Emploi.

Il est assuré par un chargé de mission auprès du Préfet de Région.

CHAPITRE III.

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION SOCIALE. BILAN DES ACTIONS DE FORMATION.

Notre étude de la formation permanente ne portera que sur les actions financées par l'Etat ou recevant une subvention de l'Etat ; nous n'envisagerons pas les actions privées qui ne reçoivent aucune aide gouvernementale.

III.1 - FINANCEMENT.

Les crédits de la formation professionnelle et de la promotion sociale proviennent de deux sources : (1)

- les crédits propres des Ministères qui exercent une action de formation professionnelle et de promotion sociale ;
- les crédits inscrits aux Services généraux du Premier Ministre, ces derniers n'étant pas consommés directement par les Services du Premier Ministre, mais transférés en cours d'année aux divers ministères exerçant des actions de formation professionnelle.

III.1.1. - Enveloppe de la formation professionnelle.

Le développement rapide de l'ensemble de ces crédits a suscité l'institution en 1969 d'une nouvelle procédure budgétaire : l'essentiel des crédits consacrés par l'Etat à la formation professionnelle a fait l'objet d'un examen d'ensemble dans le cadre d'une enveloppe de la formation professionnelle qui comprend :

- les crédits inscrits au budget du Premier Ministre, c'est-à-dire

(1) - Assemblée Nationale - Avis Tome XII : Formation professionnelle et Promotion sociale par M. GISSINGER (n° 1396).

- Projet de loi de Finances pour 1971 - Document Annexe. Formation professionnelle et Promotion sociale.

- . fonds de la formation professionnelle,
- les crédits inscrits au budget du Ministère du Travail, c'est-à-dire :
 - . formation professionnelle des adultes,
 - . fonds national de l'emploi.
- les crédits inscrits au budget du Ministère de l'Education Nationale, c'est-à-dire :
 - . Conservatoire National des Arts et Métiers (C.N.A.M.),
 - . Centre National de Télé-Enseignement (C.N.T.E.),
 - . cours professionnels.
 - . "R.T.S. promotion" (depuis 1971),
 - . actions expérimentales de formation continue.
- les crédits inscrits au budget du Ministère du Développement industriel et scientifique : Fondation Nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises.
- les crédits inscrits au chapitre 43-04, c'est-à-dire :
 - . la rémunération des stagiaires (il est à noter que pour 1969 année de mise en application de la loi du 31 décembre 1968 relative à la rémunération des stagiaires, ces rémunérations faisaient partie du fonds de la formation professionnelle).

Dans le même temps, une distinction a été instituée, au niveau budgétaire, entre les dépenses d'équipement et de fonctionnement (voir tableau 1).

Il convient de souligner que cette enveloppe ne regroupe pas l'intégralité des crédits de formation professionnelle inscrits au budget des ministères. Il en est en particulier ainsi pour le Ministère du Développement industriel et scientifique où l'on retrouve les crédits pour la Fondation Nationale pour la gestion mais non ceux en faveur de l'artisanat.

Tableau 1

ENVELOPPE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NATURE DES ACTIONS	BUDGET VOTE 1970	BUDGET VOTE 1971	PROPOSITIONS pour 1972
I. FONCTIONNEMENT DES CENTRES			
- Ministère du Travail			
. F.P.A.	329.145.590	385.402.890	432.801.190
. Action de formation du F.N.E.	13.600.000	25.100.000	29.950.000
. Fonctionnement des serv. charg. d'assurer la rémunération des stagiaires	1.300.000		
TOTAL	344.045.590	410.502.890	462.751.190
- Ministère de l'Education Nat			
. Cours professionnels	21.500.000	24.000.000	24.000.000
. C.N.A.M.	20.783.548	29.218.628	34.675.088
. C.N.T.E. (cours pour adultes)	15.753.000	20.039.148	23.073.225
. I.N.F.A.	3.532.699	3.851.428	3.988.428
. R.T.S. promotion		2.539.255	10.626.475
. Act. expér. de formation continue		10.000.000	13.388.242
TOTAL	61.569.247	89.648.439	108.821.459
- Ministère du Dév. ind. et scient.			
. Fondation nationale pour l'ens. de la gestion des entreprises		3.000.000	6.000.000
- F.F.P.P.S. (1er Ministre)	272.450.000	333.256.715	365.802.715
TOTAUX	578.064.837	836.408.064	944.305.364
II. REMUNERATION DES STAGIAIRES	356 700 000	402 069 999	550 180 609
Totaux généraux des crédits de fonctionnement	934.764.837	1.238.478.063	1.494.485.973
III. EQUIPEMENTS DES CENTRES			
1) Autorisation de programme			
. F.P.A.	76.500.000	121.000.000	160.000.000
. F.F.P.P.S.	59.000.000	60.000.000	70.000.000
. Equipement des centres publics relevant de l'Education Nat. et organisant des formations au profit d'adultes			50.000.000
TOTAUX	135.500.000	181.000.000	280.000.000
2) Crédits de paiement			
. F.P.A.	75.000.000	81.000.000	118.700.000
. F.F.P.P.S.	44.000.000	50.000.000	57.000.000
. (équipement des centres publics relevant de l'E.N.)			
TOTAUX	119.000.000	131.000.000	175.700.000
TOTAUX de l'enveloppe I+II+III(C.P.)	1.053.764.837	1.369.478.063	1.670.185.913

Les crédits de l'enveloppe de la formation professionnelle continue s'élèvent à 1,5 milliard en 1972, ils ont subi une progression de 30 % entre 1970 et 1971 et de 22 % entre 1971 et 1972.

III.1.2. - Etude du Fonds de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale. - Système des Conventions.

La loi du 3 décembre 1966 a créé, nous l'avons vu au chapitre précédent, le nouveau Fonds de la Formation professionnelle, dont l'objet est de participer au financement d'actions de promotion sociale, d'études ou d'expériences témoins et d'assurer le financement des conventions passées par l'Etat.

La loi de 1966 stipule que "ce fonds est alimenté par une dotation budgétaire annuelle au moins égale au produit de la taxe d'apprentissage versée au Trésor". (Le taux de la taxe d'apprentissage est porté de 0,4 à 0,6 % des salaires).

Chaque année, le Conseil de Gestion du Fonds élabore un projet de répartition des crédits du Fonds entre les différents départements ministériels ; une réserve exceptionnelle étant prévue pour concourir au financement soit d'actions exceptionnelles, soit d'études ou d'expériences témoins.

La répartition des crédits entre les ministères et l'emploi de la réserve sont arrêtés par le Comité interministériel au vu des propositions du Conseil de Gestion.

III.1.2.1. - Fonds de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale, étude des années 1969-1970 et 1971 (voir tableau 2).

Notons tout d'abord que l'étude des crédits du fonds de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale ne portera que

sur les crédits répartis et non sur les crédits disponibles ou sur les crédits effectivement consommés.

a) Répartition du Fonds entre crédits de fonctionnement et crédits d'équipement.

Tableau 2

DENOMINATION	1970		1971	
	V.A.	%	V.A.	%
Crédits de Fonctionnement	309.639.488	89,1	304.603.400	86,4
Crédits d'Equipement (C.P.)	37.847.000	10,9	47.831.922	13,6
Crédits disponibles	347.486.488	100	352.435.322	100

La distinction faite depuis 1970 entre crédits de fonctionnement et crédits d'équipement permet de noter la part relativement faible des crédits d'équipement, "ceci correspond à une option délibérée prise par le Comité interministériel qui a pour souci de ne financer que les opérations d'équipement indispensables"⁽¹⁾. Il faut cependant noter un fort taux d'accroissement de ces crédits entre 1970 et 1971 (+ 26,4 %) alors que sur la même période, on enregistre une baisse des crédits de fonctionnement.

L'étude de la répartition des crédits de fonctionnement (tableau 3) montre que sur les trois années observées, le Ministère de l'Education Nationale reçoit la moitié et même plus des crédits ; les autres ministères principaux receivers sont ceux des Affaires Sociales, de l'Agriculture, du Développement industriel et scientifique et depuis 1969 ^{une} importante fraction est versée aux régions, en effet, cette fraction est passée de 3,8 % des crédits en 1969 à 8,1 % en 1970, à 17,5 % en 1971, son taux d'augmentation de 1969 à 1971 a été de 37 4 %.

(1) Projet de loi de finances pour 1972.

Tableau 3

CREDITS DE FONCTIONNEMENT - Chapitre 43-03

	1969		1970		1971	
	Chapitre 43-03	% par rap- port au montant total	Chapitre 43-03	% par rap- port au montant total	Chapitre 43-03	% par rap- port au montant total
Affaires culturelles			175.000	0,06	233.000	0,07
Affaires sociales	55.325.800	18,7	48.115.000	15,5	42.734.000	14,1
Agriculture	29.154.000	9,8	16.940.000	5,5	20.267.000	6,6
Développement ind. et scientifique	23.932.000	8,0	26.698.000	8,6	15.953.000	5,2
Economie et finances (commerce)	1.960.000	0,7	7.100.000	2,3	5.100.000	1,7
Education nationale	151.856.000	51,2	171.427.450	55,4	154.356.000	50,7
Equipement - Tourisme	225.000	0,1	209.000	0,07	401.000	0,1
Intérieur	690.000	0,2				
Transports - Marine marchande	1.870.000	0,6	360.000	0,1	470.400	0,1
Défense nationale	5.251.000	1,8	5.128.000	1,6	6.138.000	2,1
D.O.M.	7.047.200	2,4	673.000	0,2	673.000	0,2
Jeunesse et Sports	1.234.000	0,4	4.350	0,001		
Premier Ministre	5.800.660	2,0	6.238.000	2,0	4.312.000	1,4
Programmes régionaux	11.269.808	3,8	24.997.158	8,1	53.450.000	17,5
Etudes - Information - Opérations pilotes	778.789	0,3	1.574.530	0,5	516.000	0,2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TOTAL DES CREDITS REPARTIS	296.394.257	100	309.639.488	100	304.603.400	100

Tableau 4

CREDITS D'EQUIPEMENT - Chapitre 66-00

	1970				1971			
	Autorisations de programme		Crédits de paiement		Autorisations de programme		Crédits de paiement	
	Val. absolue	%	Val. absolue	%	Val. absolue	%	Val. absolue	%
A) TRANSFERTS AUX MINISTÈRES								
Agriculture	1.103.000	2,7	1.103.000	3,5	1.414.000	3,0	733.000	2,0
Education nationale	11.793.000	28,5	9.358.000	30,2	14.115.272	30,4	8.452.772	23,6
Développement ind. et scient.	15.719.000	38,0	10.920.000	35,2	13.907.000	29,9	12.249.000	34,2
Economie et finances (serv. du commerce)	-	-	-	-	2.500.000	5,4	2.500.000	7,0
Travail	5.767.000	13,9	4.651.000	15,0	6.993.000	15,1	4.609.000	12,8
Départ. d'Outre-Mer	7.000.000	16,9	5.000.000	16,1	7.500.000	16,2	7.300.000	20,4
TOTAL DES TRANSFERTS	41.382.000	100	31.032.000	100	46.429.272	100	35.843.772	100
B) DELEGATION DE CREDITS								
Alsace	1.440.000	11,8	960.000	14,1	218.000	2,3	698.000	5,8
Aquitaine	2.000.000	16,4	1.400.000	20,5	2.613.850	27,7	1.960.850	16,4
Bretagne	3.950.000	32,5	1.300.000	19,1	1.755.000	18,6	4.093.050	34,1
Lorraine	1.500.000	12,3	1.000.000	14,7	1.048.250	11,1	1.645.250	13,7
Nord	2.420.000	19,9	1.455.000	21,3	-	-	725.000	6,1
Provence-Côte d'Azur	860.000	7,1	700.000	10,3	2.822.000	29,9	1.882.000	15,7
Maison de la Promotion Sociale de Grenoble	-	-	-	-	984.000	10,4	984.000	8,2
TOTAL DES DELEGATIONS	12.170.000	100	6.815.000	100	9.441.100	100	11.988.150	100

Comme pour les crédits de fonctionnement, la part des crédits d'équipement attribuée aux régions est en augmentation puisqu'elle passe de 18 % en 1970 à 25,1 % en 1971 (Tableau 4).

b) Répartition des crédits du fonds selon le mode d'intervention de l'Etat.

Le fonds de formation professionnelle et de promotion sociale assure le financement des conventions passées par l'Etat avec les organismes privés ou publics susceptibles d'engager des actions de formations professionnelles.

Mais, en fait, le fonds n'assure pas un financement des actions de formation, uniquement par conventions, il prend en charge d'autres actions qui sont en général plus anciennes (1) : "Ces actions concernent pour la plus large part (environ 80 %) les cours dits "de perfectionnement" ou de "promotion sociale" du ministère de l'éducation nationale ; il s'agit essentiellement de cours dispensés en dehors des heures de travail, dans des centres publics ou privés, et qui visent soit à permettre un perfectionnement ou un rattrapage dans des disciplines de caractère général, soit à dispenser une formation purement technique. Pour le reste, il s'agit essentiellement des actions de rattrapage ou de formation professionnelle menées par le ministère de la défense nationale"

Tableau 5 (2)

	1969		1970		1971	
		%		%		%
Financement des conventions	143.000.000	58	234.119.958	76	232.177.000	76,5
Prise en charge directe	68.500.000	28	62.608.000	20	63.897.000	21
Subventions	32.500.000	13,5	10.637.000	3,5	8.014.400	2,5
Etudes et recherches	1.500.000	0,5	2.274.530	0,5	516.000	
TOTAL	245.500.000	100	309.639.488	100	304.604.400	100

(1) Projet de loi de Finances pour 1971 - Document annexe p. 21.

(2) Projet de loi de Finances pour 1972 - Document annexe p. 25.

Remarquons que la part des prises en charge directe et des subventions a diminué, alors que la part des crédits affectée au financement des conventions reste prépondérante conformément aux objectifs prioritaires fixés par le comité interministériel de la formation permanente et de la promotion sociale.

III.1.2.2. - Système des Conventions.

Nous avons vu, dans le chapitre précédent que le fonds de la formation professionnelle avait pour objet d'assurer le financement des Conventions passées par l'Etat avec les organismes privés ou publics susceptibles d'engager des actions de formation professionnelle par l'ouverture de centres de formation.

"Le système des conventions permet de réaliser une association plus étroite et plus efficace entre les efforts de l'Etat et ceux des milieux professionnels, des collectivités locales ou des associations qui ont pour but d'encourager la formation des travailleurs". (1)

a) Les différents types de Convention.

Il a été mis au point un cadre conventionnel unique valable pour tous les ministères compétents en matière de formation professionnelle.

Les deux types de conventions correspondent à la nature des organismes de formation concernés.

Convention de type A.

concernent les actions de formation dispensées dans des centres créés auprès d'établissements d'en-

(1) Document publié par le Secrétariat Général.

seignement ou de formation publics.

Convention de type B.

concernent les actions de formation dispensées dans les centres gérés par les organismes privés ou des organismes publics autres que les établissements d'enseignement ou de formation publics.

b) Financement.

- Convention de type A.

L'Etat contribue à assurer les frais de fonctionnement du centre par l'action d'une subvention fixée compte tenu des autres ressources du centre et notamment des versements opérés à son profit en exonération de la taxe d'apprentissage.

- Convention de type B.

L'Etat contribue à assurer les frais de fonctionnement du centre par l'action d'une subvention qui représente 40 à 60 % de ce que coûte ou devrait coûter le fonctionnement du centre. Le pourcentage varie suivant les ressources propres de l'organisme gestionnaire et des priorités déterminées par les instances compétentes de la politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale.

L'Etat peut prendre en charge une partie du coût de construction et de premier équipement du centre.

c) Bilan des conventions. (1)

Tableau 6

Dates	Conventions signées
Juillet 1968.....	115
Août 1969.....	403
Décembre 1969.....	774
Décembre 1970.....	1.137
Décembre 1971 (#)	1.383

(#) prévisions

(1) Ass. nat. Rapport (Guy Sabatier) annexe n° 24 - Service du premier Ministre p. 18.

III.2 - BILAN DES ACTIONS DE FORMATION.

Tableau 7

EFFECTIFS DES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (1)

	1968	1969	1970	1971 évaluat. provisoire	% augment. effectifs 68/70
Actions conventionnées financées par le fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale	61.500	190.000	310.000	371.000	404,1 %
Actions non conventionnées financées par le fonds de la formation professionnelle	203.000	235.000	250.000	230.000	23,1 %
Actions non conventionnées financées sur l'enveloppe de la formation professionnelle en dehors du fonds de la formation professionnelle	502.200	383.800	379.000	386.500	-24,5 %
TOTAL	766.700	808.800	939.000	987.500	

- Ce tableau récapitule l'ensemble des effectifs des stagiaires en formation dans les centres publics ou dans les centres privés ayant bénéficié de l'aide de l'Etat. Toutefois, il n'a pas été tenu compte des auditeurs de "R.T.S. Promotion" dont les effectifs sont évalués en 1970 à 100.000 (25.000 bénéficiant des livrets d'accompagnement). Ne figurent pas non plus dans ce tableau les actions de formation menées par le ministère de la défense nationale dans ses "clubs agricoles" et ses "foyers socio-éducatifs".

- Les effectifs retenus concernent les stagiaires en formation passés dans les centres de formation pour une durée variable au

(1) Projet de loi de finances pour 1971
1972

cours d'une année et non les stagiaires effectivement formés.

L'examen du tableau ci-dessus montre la très forte augmentation des actions conventionnées et la stagnation relative des autres types d'action, ceci s'explique par le fait que les trois quarts des crédits de fonctionnement du fonds, eux-mêmes en augmentation, sont consacrés au financement des actions conventionnées et par le fait que les comités régionaux associés du C.N.A.M., qui jusqu'en 1968 étaient inclus dans les actions non conventionnées financées par l'enveloppe de la formation professionnelle en dehors du Fonds ont été conventionnées à compter de 1969.

Nous examinerons successivement chacun de ces 3 groupes d'action.

III.2.1. - Actions conventionnées financées par le fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Sur les 1137 conventions en vigueur au 31 décembre 1970, 455 conventions représentant environ 1150 cycles différents et intéressant plus de 59.000 stagiaires ont été conclues par les préfets de région. Elles représentent environ 42 % du nombre total des conventions existant à cette date, contre 32 % un an plus tôt et 22 % de la capacité de formation contre 12 %!

La formation continue, (conventionnée) est assurée essentiellement par les établissements d'enseignement public, les organismes consulaires, les entreprises et les organisations professionnelles, ces dernières progressant à un rythme relativement élevé.

Tableau 8

REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA NATURE DU CO-CONTRACTANT (1)

	1968	1969	1970	1971
Etablissements d'enseig public	4.000	40.000	56.000	61.000
Etablis. agricoles publics	-	16.500	20.000	23.000
Autres etabl. publics	-	500	4.000	6.000
Centres agricoles privés	-	8.000	17.000	20.000
Etablis. d'enseig privés	2.000	8.000	27.000	36.000
Chambre de Commerce et d'Ind.	3.500	14.000	25.000	29.000
Chambre des Métiers	-	9.000	11.000	11.000
Organisations professionnelles	26.000	39.000	78.000	98.000
Entreprises	11.000	25.000	52.000	62.000
Autres organismes	15.000	30.000	20.000	25.000
TOTAL	61.500	190.000	310.000	371.000

Tableau 9

REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE NIVEAU DE FORMATION (1)

Niveaux	1968		1969		1970		1971	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
I - II - III	16.000	26	63.000	33,1	113.000	36,4	132.000	35,6
IV	13.000	21,1	51.500	27,1	73.000	25,5	85.000	22,9
V et VI	32.500	52,9	58.500	34,4	104.000	33,5	134.000	36,1
Ens. à dist.			17.000	5,4	20.000	4,6	20.000	5,4
	61.500	100	190.000	100	310.000	100	371.000	100

(1) Projet de Loi de Finances pour 1971 - Document annexe p. 20
 Projet de Loi de Finances pour 1972 - Document annexe p. 20
 Projet de Loi de Finances pour 1971 et 1972 - Document annexe
 p. 18 et 19.

Les niveaux I, II, III et V, VI regroupent sensiblement le même nombre de stagiaires.

Une analyse plus détaillée des effectifs en 1970, montre que la répartition des stagiaires entre les différents niveaux de formation diffère selon qu'il s'agit de conventions nationales ou de conventions déconcentrées : dans le premier cas, la plus grande partie des actions est de niveaux I, II et III dans le deuxième cas elle est de niveaux IV, V, VI.

Tableau 10

REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DE FORMATION (1)

Années	Moins de 120 h	121 à 300 h	301 à 1100 h	Plus de 1100 h	Total cours oraux	Enseig. à distance	Total
1968	19.200	8.800	24.100	9.300	61.400	100	61.500
1969	62.000	45.000	41.000	25.000	172.000	17.000	190.000
1970	109.000	77.000	61.000	43.000	290.000	20.000	210.000
1971	120.000	93.000	90.000	48.000	351.000	20.000	371.000

Les deux tiers des stagiaires en formation suivent des cours oraux de moins de 300 heures.

L'examen des actions de formation de 1970 permet de constater que la durée de formation est inversement proportionnelle au niveau: en effet, 70 % des stagiaires de niveau V reçoivent une formation de plus de 300 heures, et 90 % des stagiaires de niveaux I et II reçoivent une formation de moins de 300 heures.

(1) Idem 1971, p. 19
idem 1972, p. 19

III.2.2. - Actions non conventionnées financées par le fonds de la formation professionnelle.

Ces actions, nous l'avons vu lors de l'étude de la répartition des crédits du fonds selon le mode d'intervention de l'état, concernent pour la plus large part les cours de promotion sociale.

Tableau 11

REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE NIVEAU DE FORMATION (1)

Niveaux	1968	1969	1970
I et II	1.000	1.500	1.000
III	24.000	42.000	46.000
IV	68.000	71.000	79.000
V	70.000	72.500	78.000
VI	29.000	30.000	31.000
Plusieurs niveaux	11.000	18.000	15.000
TOTAL	203.000	235.000	250.000

Les actions de formation sont essentiellement de niveaux IV, V, VI. Les effectifs de 1971, sont estimés à 230.000, soit une baisse par rapport à 1970, ceci est dû au fait que ces cours font l'objet actuellement d'une transformation quant à leur organisation et à leur régime juridique, cette transformation aboutit progressivement à faire passer ces actions sous le régime des conventions.

III.2.3. - Actions non conventionnées financées sur l'enveloppe de la formation professionnelle en dehors du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Les actions de la F.P.A. et du F.N.E. se situent dans leur quasi totalité au niveau V avec quelques actions (environ 5 % des

(1) idem p. 21 et 22.

effectifs) au niveau IV pour la F.P.A.. Les actions de la F.P.A., ainsi que les cours professionnelles de l'éducation nationale ont une durée supérieure à 300 heures tandis que celles du F.N.E. se situent entre 120 et 300 heures. La réorganisation des cours professionnels a abouti à la passation d'un certain nombre de conventions portant création de centres de formation d'apprentis, ce qui explique la baisse des effectifs depuis 1968.

Tableau 12

	(1)			
	1968	1969	1970	1971
F.P.A.	48.700	51.800	52.000	60.000
F.N.E.	24.500	21.500	21.000	24.000
Cours prof. et autres actions	331.000	221.500	205.000	190.000
C.N.T.E.	80.000	70.000	80.000	90.000
C.N.A.M.	180.000*	19.000	21.000	22.000
TOTAL	664.200	383.800	379.000	386.000

* sont inclus les centres régionaux associés du C.N.A.M. conventionnés à partir de 1969.

(1) Idem. p. 23.

CHAPITRE IV.

BILAN DES ACTIONS DE PROMOTION SUPERIEURE DU TRAVAIL FINANCEES PAR LE MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE.

Nous envisageons successivement dans ce chapitre:

- . la description des organismes de promotion supérieure du travail ;
- . le budget ;
- . leurs effectifs ;
- . les résultats aux examens.

IV. - 1 Description des organismes de Promotion Supérieure du travail

IV. - 1.1 Le Conservatoire National des Arts et Métiers C.N.A.M.

Fondé en 1794, le C.N.A.M.

- assure la formation d'ingénieurs non titulaires du baccalauréat par cours du soir et du samedi
- donne la possibilité à des techniciens supérieurs, à des ingénieurs de se perfectionner, de se spécialiser et de se recycler. Les inscriptions au Conservatoire sont réservées aux personnes de plus de 18 ans exerçant une profession

Organisation des cours

On distingue trois cycles

1er cycle formation de techniciens supérieurs. En trois ou quatre ans, on peut obtenir le diplôme du 1er cycle

Technique ou Economique (D.P.C.T. ou D.P.C.E.), qui étant complété par certaines valeurs donne le Diplôme Universitaire de Technologie.

2e cycle : formation de cadres moyens. En 2 ou 3 ans, les élèves possédant déjà le D.P.C. (T. ou E.) ou le D.U.T. peuvent obtenir le Diplôme d'Etudes Supérieures Techniques (D.E.S.T.)

3e cycle : formation de cadres supérieurs, ingénieurs et économistes. Les diplômes d'ingénieurs et d'économistes sont délivrés aux titulaires du D.E.S.T. qui ont passé avec succès un examen général et soutenu un mémoire.

Afin d'étendre son action, le C.N.A.M. a créé en province 34 centres associés et 35 centres annexes, qui dispensent les mêmes enseignements scientifiques fondamentaux que le Conservatoire de Paris et les enseignements techniques et économiques correspondant aux principales activités régionales.

En outre des enseignements du C.N.A.M. sont diffusés sur la 2e chaîne de télévision ; il s'agissait pour l'année 1967-68 de cours de mathématiques générales, d'électronique, d'éléments de mathématiques, d'informatique fondamentale, correspondant à 7 heures d'émission par semaine. (1)

- (1) - Activités 70 - Guide d'information - La documentation pratique
- Revue Cadres d'entreprise - Juillet 1971 - p. 22-24

IV - 1.2. Les anciens Instituts de Promotion Supérieure du Travail
(I.P.S.T.)

Créés en 1955, réglementés par la loi du 31 juillet 1959 (modifiée en 1967), les I.P.S.T. fonctionnent auprès des Universités en cours du soir et du samedi ; seuls ceux de Nancy et de Nantes organisent une année de formation à temps plein.

Les enseignements dispensés sont principalement scientifiques ; ils se répartissent en plusieurs cycles :

Le cycle préparatoire : conduit au niveau de l'enseignement supérieur ;

Le 1er cycle est sanctionné par le Diplôme Universitaire de Technologie (D.U.T.) ;

Le cycle supérieur conduit au diplôme d'Ingénieur.

Ces Instituts sont au nombre de 9 (Besançon, Dijon, Grenoble, Lille, Nancy, Nantes, Poitiers, Strasbourg et Toulouse). Dans certains I.P.S.T. existe un cycle de recyclage pour lequel en général aucun diplôme n'est exigé. Celui de Dijon dispense 5 séries de cours : langues - droit économique - gestion des entreprises - informatique de gestion - maths modernes.

L'ensemble du personnel enseignant est payé en heures supplémentaires. Il est essentiellement composé de membres de l'enseignement public. Plusieurs de ces Instituts ont des annexes dans d'autres villes de l'académie.

IV - 1.3. Les Instituts Universitaires de Technologie.

Le décret du 23 août 1968 prévoit que les I.U.T. dispensent des enseignements déterminés visant au perfectionnement permanent et à l'adaptation scientifique, technique, économique et sociale.

IV - 1.4. Le Centre National de Télé-Enseignement (C.N.T.E.)

Le C.N.T.E. dispense un enseignement par correspondance. Il s'adresse aux personnes qui pour des raisons de santé ou d'éloignement ne peuvent suivre une scolarité normale, et aux adultes qui tout en travaillant sont désireux de préparer les examens ou les concours qui leur permettront de s'élever dans la hiérarchie professionnelle.

A noter que la Radio-Télévision-scolaire Promotion (R.T.S promotion) et le C.N.T.E. collaborent pour trois séries de cours et émissions qui pour l'année 70-71 portaient sur les Mathématiques, le Français, les Langues vivantes et la Gestion des entreprises et qui s'adressaient en particulier aux artisans et commerçants.

IV - 1.5. Télé-enseignement universitaire en France.

Les Universités françaises ont organisé un enseignement à distance pour certaines catégories d'étudiants.

Dans l'Est, le télé-enseignement universitaire est organisé par cinq facultés travaillant en étroite collaboration : Besançon, Dijon, Nancy, Reims et Strasbourg. Le nombre de Duels préparés a été réduit à cinq. Chaque centre est responsable de l'organisation de l'enseignement des stages et des examens pour le Duel qui lui est confié (1).

(1) Revue Média -juin 1971 - pp. 39-40

IV - 1.6 Télé Promotion des Cadres Entreprises (1).

L'action Télé-Promotion Cadres-Entreprises a été lancée auprès des cadres et dirigeants des moyennes et petites entreprises de l'Ouest ; elle a pour but de répondre aux besoins ressentis et formulés par les cadres, de les sensibiliser aux nouvelles méthodes de gestion.

IV - 1.7. Les Instituts d'Administration des entreprises.

Ils sont rattachés aux Universités, leur enseignement s'adresse aux étudiants et aux cadres désireux d'améliorer leurs connaissances en matière de gestion.

IV - 2. Budget. (2)

Tableau 13.

Désignation	Crédits pour 1967	Crédits pour 1968	Crédits pour 1969
Instituts de Promotion Supérieure du Travail	3 944 000	5 550 000	6 103 000
C.N.A.M.	2 174 000	3 658 000	5 378 000
Centres associés du C.N.A.M.	5 293 000	6 071 000	6 772 000
Cours conventionnés	4 635 000	9 057 000	18 058 000
Emissions télévisées médicales post-universitaires	220 000	438 000	500 000
	16 266 000	23 774 000	36 811 000

(1) J. Barchedienne - Télévision et éducation n° 24 juin 70:

(2) N° 364 - Assemblée Nationale - Avis Tome 9 - Education
Nationale J. CAPELLE - p. 117

IV - 3. Effectifs.

Depuis 1969 les 34 centres associés du C.N.A.M. font l'objet d'une convention de type A (le C.N.A.M. figure au budget du Ministère de l'Education Nationale). Il en est de même pour les centres correspondant aux anciens I.P.S.T.

Nous distinguerons donc les effectifs des centres conventionnés, ceux du C.N.A.M. et ceux du C.N.T.E. promotion sociale.

Tableau 14 - Effectifs des cours de promotion supérieure du travail.

cours \ année	68-69	69-70	70-71 prévisions
Cours conventionnés	58 857	76 070	82 680
C.N.A.M. (1)	38 084	41 064	
C.N.T.E.		21 657	25 100
I.P.S.T.	6 871		

Les statistiques précédentes surestiment les effectifs des cours de promotion supérieure du travail, car d'une part nous avons retenu les effectifs de personnes inscrites ; or la même personne peut s'inscrire à plusieurs cours différents ; et d'autre part le nombre des inscrits ne correspond pas au nombre de personnes qui suivent réellement les cours, les abandons en cours d'étude sont importants.

(1) Il s'agit ici du nombre de cartes d'inscription délivrées, pour 1968-69 ; le nombre de personnes physiques ayant pris une inscription était : 22 126.

IV - 4. Résultats aux examens.

Tableau 15 - Diplômes délivrés au titre de la Promotion Supérieure
du Travail.

cours \ année	1967 - 68	1968 - 69
C.N.A.M. et Centres associés	14 431	12 161
Anciens I.P.S.T.	296	226
C.P.S.T.P. (I.U.T. Ville d'Avray)	65	
Autres établissements bénéfici- ciaires des aides	51	29

Source : Secrétariat Général du Comité Interministériel de la
Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale.
Avril 1971.

Nous constatons que le taux de réussite est faible, en
particulier pour les anciens I.P.S.T. : pour l'année 1968-69, le taux
est de 3,3 %.

Le bilan, succinct, des actions de promotion supérieure du
travail, que nous venons de faire, montre que le Ministère de l'Educa-
tion Nationale, ne joue pas encore en ce domaine un rôle important.
L'Université, lieu de diffusion de la culture par excellence, a une
action particulièrement faible en ce domaine. Il semblerait souhaita-
ble et urgent de combler cette lacune.

Dans une deuxième partie, nous nous interrogerons sur les
rôles possibles de l'Université en matière de Formation Permanente et
nous envisagerons plusieurs possibilités de développement de cette
action.

D E U X I E M E P A R T I E

EMPLOI OPTIMUM DE L'UNIVERSITE EN MATIERE
DE FORMATION PERMANENTE

INTRODUCTION.

L'Université à côté de son rôle traditionnel d'enseignement, poursuit depuis quelques années, des actions de formation permanente dont les principales ont pour cadre les centres de Promotion supérieure du Travail. Mais ces actions, bien que loin d'être négligeables sont restreintes et n'atteignent qu'un nombre limité de personnes.

Deux constatations poussent à assigner à l'Université un rôle beaucoup plus large et ambitieux : d'une part les besoins d'éducation permanente sont nombreux, d'autre part l'Université "lieu de culture et de recherche" dispose de locaux sous-occupés et d'un contingent d'enseignants. Il semble donc normal de considérer que l'enseignement "formation permanente" ait une place parallèle au sein de l'Université à l'enseignement "traditionnel". Mais, lorsque l'on veut mettre en pratique les intentions formulées, de nombreuses questions surgissent :

- A quels besoins de formation l'Université doit-elle répondre ?
- A qui s'adresse l'enseignement dispensé ?
- Comment l'Université doit-elle répondre aux besoins ?
- Quelles sont les contraintes auxquelles l'enseignement formation permanente se heurte dans le cadre de l'Université ?

Examinons successivement ces différents points.

I. - A QUELS BESOINS L'UNIVERSITE DOIT-ELLE REPONDRE ?

A côté des besoins de formation professionnelle, de recyclage, de promotion sociale qui se font d'autant plus vivement sentir qu'ils touchent l'individu dans sa vie professionnelle et compromettent son avenir, il existe des besoins latents : besoin de savoir s'informer, de communiquer de participer à la vie sociale.

A quelle catégorie de besoins, l'Université doit-elle s'attacher ?

Doit-elle s'attacher à la première et assurer par là, la conservation du capital humain ?

Doit-elle s'attacher à la deuxième, ou concevoir un système qui répond aux deux catégories de besoins ?

Posé ce problème, il nous vient immédiatement une question à l'esprit : est-ce l'offre de formation permanente qui détermine la demande, en d'autres termes est-ce l'éventail de cours assurés par l'Université qui va susciter des besoins, ou bien est-ce la demande qui va orienter l'offre ? Ces deux points sont très imbriqués, il est un fait que l'homme n'a pas toujours conscience de ses besoins, et que même s'il en a conscience, il ne sait pas toujours où s'adresser ; tout établissement extérieur, créant tel ou tel cours, avec publicité, répondant à ses aspirations, sera alors le bienvenu.

L'Université de son côté doit-elle organiser le maximum de cycles de formation ou doit-elle se cantonner à un nombre limité et éviter une trop grande diversification ?

La solution idéale serait de créer des cycles assurant le maximum de formation et répondant aux aspirations de tous.

Nous avons employé le terme "maximum de formation", que faut-il entendre par là ? Parlons-nous de quantité ou de qualité ? Nous retiendrons le deuxième concept en limitant volontairement le nombre de participants aux cycles de formation afin que chacun se sente concerné et n'adopte pas une attitude passive.

II. - A QUI S'ADRESSE L'ENSEIGNEMENT DISPENSE ?

Par sa conception même l'Université s'adresse, dans son cycle normal d'enseignement à toute personne qui "a le baccalauréat",

c'est-à-dire à toute personne d'un niveau supérieur : niveau I - II - III selon la nomenclature officielle.

Qu'en est-il des cours de formation permanente dispensés par l'Université ?

On peut imaginer un des deux systèmes suivants ou la coexistence des deux systèmes :

II.1 - L'Université s'adresse aux personnes de niveaux supérieurs
et diffuse un enseignement :

- soit en vue de l'obtention d'un diplôme,
- soit en vue de la conservation du capital humain (recyclage, actualisation des connaissances).

II.2 - L'Université s'adresse à toute personne sans distinction
de niveau et dispense des cours d'initiation (à la vie économique, à l'art).

III. - COMMENT L'UNIVERSITE PEUT-ELLE REpondre AUX BESOINS ?

Nous envisagerons trois possibilités.

III.1 - L'Université assure une formation directe.

Nous retrouvons ici les différentes possibilités envisageables quant aux personnes enseignées.

III.1.1. - Avantages de la formation directe.

Contacts entre enseignants et enseignés.

III.1.2. - Inconvénients.

- Faible rayonnement géographique,
- Difficulté quant au recrutement des enseignants, d'où formation de personnes en nombre limité.

III.2 - L'Université assure une formation indirecte :

Elle assure la formation de formateurs et la recherche pédagogique.

Dans ce cas, plusieurs problèmes se posent.

III.2.1. - Personnes auxquelles l'enseignement dispensé s'adresse. (Dans tous les cas les personnes seront d'un niveau supérieur).

III.2.1.1. - Quant à la nature des enseignements dispensés.

a. Ou bien l'Université s'adresse à des personnes qui ont reçu une formation, qui sont spécialisées dans un domaine déterminé et qui se proposent d'enseigner leur spécialité à des tiers, alors elle leur donne des techniques pédagogiques ;

b. Ou bien l'Université s'adresse à des personnes qui n'ont aucune formation spéciale, elle leur donne tout à la fois une certaine formation (scientifique ou littéraire...) et leur enseigne des techniques pédagogiques.

III. 2.1.2. - Quant aux professions exercées.

a. Les personnes formées n'auront pas d'autre profession que celle de formateur,

b. Les personnes formées exercent un autre métier :

ex : - enseignant qui exerce à mi-temps dans le cycle normal et à mi-temps dans le cycle formation permanente ou à plein temps dans le cycle normal et assure des heures supplémentaires dans le cycle formation permanente,
- cadre qui dispense les cours de formation permanente de son entreprise. La formation permanente des tra-

vailleurs est alors assurée par relais, ceux-ci étant les cadres des entreprises. Il semble d'ailleurs que ces actions soient appelées à se développer : la loi du 16. 07.1971 permettant aux cadres d'enseigner à temps plein pour une durée limitée, ou à temps partiel.

La solution idéale serait que les heures consacrées à la formation permanente, soient pour tout individu partie intégrante de son travail. (L'obstacle : travail supplémentaire dû aux cours de formation permanente suivis, étant important).

III.2.2. - Avantages.

- Elargissement du champ d'action ;
- Multiplication des personnes formées (au second degré).

III. 2.3. - Inconvénients.

Pas de contact direct avec les personnes qui suivent les cours de formation permanente.

Pour surmonter cet inconvénient, on peut très bien concevoir pour les formateurs des cycles de cours périodiques et obligatoires se déroulant à l'Université.

Les rôles possibles de l'Université en matière de formation permanente sont, on le voit, nombreux et diversifiés. Notre ambition voudrait lui assigner le rôle le plus noble, c'est-à-dire permettre l'accès de l'Université à tous quel que soit leur niveau, et dispenser dans son sein toute une gamme de cours allant de l'initiation à l'approfondissement systématique d'un enseignement.

Mais ce vaste programme suppose une refonte du système actuel, la mise en place de nouvelles structures qui demanderait un délai de plusieurs années, or l'objectif que nous nous proposons d'atteindre est de court terme (il n'exclut bien évidemment pas l'objectif de long terme et constitue au contraire un premier pas vers lui) : nous voulons assigner à l'Université un rôle, en matière de formation permanente, plus étendu que celui qu'elle a actuellement. Ceci dans un délai très bref. Aucun changement de structure ne peut donc être envisagé, l'enseignement formation permanente dispensé sera un enseignement marginal par rapport à l'enseignement traditionnel :

- les enseignants seront ceux du corps professoral universitaire, rémunérés au tarif des heures complémentaires ;
- les locaux utilisés seront ceux de l'Université ;
- l'Université assurera une formation directe ;
- elle s'adressera aux personnes de niveau supérieur ou occupant des emplois de niveau supérieur.

En l'absence de statistiques globales et exhaustives, nous sommes amenés à étudier l'emploi optimum de l'Université sur un exemple précis ; nous avons choisi la Faculté de Droit et de Sciences Economiques de Dijon, car appartenant à cette faculté, nous avons eu toutes facilités pour obtenir les renseignements statistiques utiles. Le modèle que nous nous proposons d'établir sera, nous l'espérons, applicable à n'importe quelle faculté.

Cette deuxième partie se divisera en trois chapitres d'inégale importance. Le premier et le plus développé traitera des possibilités de formation permanente dans le cadre de l'Université : il s'agira en quelque sorte de l'étude de l'offre de formation permanente, le deuxième aura trait à la demande, et le troisième sera une confrontation de l'offre et de la demande.

CHAPITRE I

L'OFFRE DE FORMATION PERMANENTE DANS LE CADRE

DE L'UNIVERSITE

L'offre de formation permanente se heurte à deux obstacles : celui des locaux et celui des enseignants.

Connaissant le temps d'occupation des locaux, chaque jour, et après avoir posé certaines hypothèses, il est relativement facile de déterminer le nombre d'heures pendant lesquelles ils sont disponibles, cela par jour, par semaine et par an. Cette contrainte fixe un premier plafond au temps que l'Université pourra consacrer à la formation permanente. La deuxième contrainte, celle des enseignants, est beaucoup plus restrictive, en effet tous les enseignants assurent un nombre d'heures supérieur au contingent obligatoire ; les heures qu'ils consacraient à la formation permanente seraient donc des heures complémentaires et n'auraient bien évidemment aucun caractère astreignant. Il faut donc compter sur la bonne volonté du corps professoral pour que toute action de formation permanente soit entreprise et menée à bien. Il va sans dire que ceci se heurte à de nombreuses difficultés, car les enseignants en dehors de leur rôle d'enseignement pur ont un rôle de recherche qui occupe la majeure partie de leur temps, n'est-il pas dangereux, ou tout au moins préjudiciable "à la science" de réduire ce temps ? (Il serait peut-être intéressant de faire ici une étude comparative des gains des enseignés dus aux actions de formation permanente et des pertes en recherche de l'enseignant et de la nation).

Après l'étude de la contrainte 'locaux', nous nous attacherons, dans ce chapitre à déterminer :

- le nombre d'enseignants susceptibles de faire des heures complémentaires ; deux cas seront envisagés :
 - . ou tous les enseignants font des heures complémentaires,
 - . ou un certain nombre d'enseignants seulement en font.
- le nombre d'heures complémentaires fait par chacun, ce nombre étant - soit égal au nombre d'heures complémentaires effectuées dans le système traditionnel actuel,
 - soit fonction de l'utilité des enseignants face aux heures complémentaires.
- le nombre total d'heures complémentaires dispensées dans le cadre de la faculté,
- le coût de l'heure-auditeur.

Quatre paragraphes formeront ce chapitre.

- I - 1. Etude de la contrainte locaux.
- I - 2. -Encadrement pédagogique.
- I - 3. Cours de formation permanente.
- I - 4. Calcul des coûts de formation permanente.

I - 1. Etude de la contrainte 'locaux'.

Les locaux universitaires, n'étant occupés, nous l'avons déjà souligné, qu'une partie de la journée et de l'année par les cours d'enseignement traditionnel, il est logique de chercher à maximiser leur utilisation et donc de les affecter aux cours "formation permanente" pendant une partie de ce temps libre. Le problème sera alors ^{de} déterminer le nombre d'heures pendant lesquelles cette affectation pourra avoir lieu. Nous envisagerons deux hypothèses, une minima et une maxima, pour lesquelles deux contraintes de nature différente seront prises en considérations :

- une contrainte d'ordre matériel : les locaux universitaires comportent un nombre de salles et de places limitées et donc ne peuvent accueillir qu'un nombre déterminé d'auditeurs ;
- une contrainte d'ordre psychologique et social : les cours ne peuvent se prolonger au-delà d'une certaine heure le soir et excéder une certaine durée.

1ère hypothèse : maxima.

- Les locaux sont libres du lundi au vendredi à partir de 19 heures.
- Ils sont utilisés jusqu'à minuit du lundi au vendredi.

Les locaux seront donc disponibles 5 heures chaque soir (ceci suppose que des cours s'achèvent à minuit, mais on peut imaginer que certaines personnes préfèrent venir à 21 heures et suivre 3 heures de cours ; par exemple : 1 h 1/2 de cours pratique et 1 h 1/2 de cours théorique, ceci une fois par semaine, plutôt que de venir deux fois par semaine).

Si le samedi matin les locaux sont occupés par les étudiants, les cours débutent à 14 heures et s'achèvent à 18 heures, la disponibilité sera de 4 heures.

Dans cette hypothèse, la disponibilité totale sera alors de 29 heures par semaine pendant 36 semaines, d'où disponibilité de $29 \times 36 = 1.044$ heures pendant l'année scolaire.

2ème hypothèse : minima.

- Les cours ne peuvent se prolonger au-delà de 22 heures, donc du lundi au vendredi la disponibilité sera de 15 heures ;
- Le samedi matin les locaux sont occupés par les étudiants, d'où disponibilité de 4 heures pour la formation permanente ;
- les locaux sont donc disponibles 19 heures par semaine, soit $19 \times 36 = 684$ heures par an.

En fait, la disponibilité totale sera supérieure à celle calculée dans chacune des deux hypothèses, car pendant les vacances les locaux sont soit totalement, soit partiellement libres (ils le seront partiellement si l'Université accueille des étrangers) ; nous admettrons qu'au mois d'août, les locaux universitaires sont fermés.

Si les locaux sont occupés au mois de juillet par les étrangers, et sont libres en septembre, la disponibilité supplémentaire sera :

- dans la 1ère hypothèse : de 68 heures par semaine, soit 272 heures par mois (les cours étant dispensés de 8 h à minuit en semaine et de 8 h à 18 h le samedi, avec une pause de 12 à 14 heures) ;
- dans la 2ème hypothèse de 58 heures par semaine, soit 232 heures par mois (les cours étant dispensés de 8 h à 22 h en semaine et de 8 h à 18 h le samedi, avec pause de 12 à 14 heures).

La disponibilité totale sera donc :

dans la 1ère hypothèse de : $1044 + 272 = 1\ 316$

2ème hypothèse de : $684 + 232 = 916$

Sachant que le nombre de salles de la faculté est de 20 (nous ne tenons pas compte des 4 amphithéâtres jugés trop grands pour des cours regroupant un nombre limité de personnes) la disponibilité effective sera :

dans la 1ère hypothèse de : $1\ 316 \times 20 = \underline{26\ 320}$

2ème hypothèse de : $916 \times 20 = \underline{18\ 320}$

I - 2. L'encadrement pédagogique.

L'obstacle le plus important à surmonter dans le cadre de "l'Université et de la formation permanente" est celui de l'encadrement pédagogique. Nous n'envisagerons, nous l'avons déjà dit, qu'une possibilité, celle selon laquelle les cours de formation permanente sont

dispensés par les enseignants universitaires. Le problème à résoudre alors est de déterminer le nombre d'enseignants susceptibles de dispenser ces cours et le nombre d'heures que chacun sera disposé à faire; or, l'attitude et la décision des enseignants dépendra de leurs fonctions au sein de l'enseignement formel, aussi avant d'envisager les actions possibles de l'Université en matière de formation permanente, examinerons-nous brièvement les caractéristiques principales de l'enseignement formel.

I -2.1. L'Université et l'enseignement formel.

Les cours dispensés le sont par cinq catégories d'enseignants :

- professeurs	}	enseignants titulaires
- maîtres de conférences		
- maîtres-assistants		
- chargés de cours	}	enseignants non titulaires
- assistants		

leur traitement et leur horaire "normal" varient selon leur appartenance à l'une ou l'autre des ces 5 catégories.

Nous avons résumé, dans un tableau 16 ces différentes données. Le traitement brut retenu, pour l'année considérée 1970-71 étant le traitement moyen d'octobre 1970 de chaque catégorie, appliqué aux 12 mois de l'année.

Tableau 16

REMUNERATION BRUTE ET HORAIRE DES ENSEIGNANTS 1970-1971

Catégorie d'enseignants	Nbre d'enseignants	Traitement brut	Horaire normal
Professeurs	13	55 596	3 h
Maîtres de Conférences	9	36 549	3 h
Chargés de cours	9	24 066	3 h
Maîtres-Assistants	13	30 159	6 ou 7,5
Assistants	34	21 000	6 ou 7,5

I - 2.1.1. Observation quant au revenu

Le revenu, qui figure dans le tableau 16, est le revenu brut ; il ne présente qu'une valeur restreinte ; il nous paraît plus intéressant de nous attacher au revenu net, c'est-à-dire revenu perçu (revenu brut - cotisations sociales + indemnités de résidence + supplément familial + indemnité forfaitaire) - impôts.

Nous avons effectué ce calcul pour deux cas.

1er cas : l'enseignant est célibataire et sans enfant,

il ne bénéficie alors que d'une part ;

2è cas : l'enseignant est marié et a deux enfants, il bénéficie alors de trois parts.

Pourquoi ces deux cas ? le 1er reflète la situation des jeunes enseignants, le 2ème reflète la situation moyenne des autres enseignants.

Les différents éléments du calcul sont donnés dans le tableau 17.

Ce calcul, du revenu net, appelle certaines remarques :

- nous avons supposé que les enseignants n'avaient d'autre ressource que leur traitement ;
- et que les conjoints ne travaillaient pas et n'avaient aucun revenu personnel.

Ces hypothèses sont évidemment très restrictives, et il serait intéressant de connaître les deux éléments cités, afin d'avoir une idée juste du revenu net des enseignants.

Toute la suite de notre raisonnement sera fondée sur ces hypothèses restrictives.

Tableau 17

REMUNERATIONS DES ENSEIGNANTS

Enseignants par catégorie	Nbre parts	Traitement brut	Traitement perçu	Traitement perçu impôts revenu net
Professeurs	1	55 596	57 503	44 922
	3	55 596	58 830	52 813
Maîtres de Confér.	1	36 549	38 407	31 581
	3	36 549	39 735	36 092
Chargés de cours	1	24 067	25 525	22 372
	3	24 067	26 607	25 518
Maîtres-Assistants	1	30 159	31 578	26 816
	3	30 159	32 843	30 950
Assistants	1	21 000	22 125	18 605
	3	21 000	22 230	20 835

I - 2.1.2. Observation quant à l'horaire.

Dans le tableau 16, nous n'avons retenu que l'horaire normal, celui qui doit être effectué obligatoirement. En fait, les enseignants font des heures supplémentaires.

Nous étudierons pour l'année 1970-71 la répartition des heures supplémentaires entre les enseignants. et les taux de tarification de ces heures.

a. Répartition des heures supplémentaires.

Nous observons d'après le tableau 18, que tous les enseignants ne font pas des heures complémentaires. Deux raisons opposées peuvent expliquer ce fait :

- la première est que certains enseignants se refusent à faire des heures complémentaires car ils souhaitent consacrer le plus de temps possible à la recherche ; on calcule alors (troisième colonne du tableau 18) le pourcentage des enseignants qui font des heures complémentaires par rapport au nombre total d'enseignants. On fera l'hypothèse dans des développements ultérieurs que ce pourcentage est constant quelle que soit la faculté considérée et le nombre d'enseignants de cette faculté ;
- la deuxième est que tous les enseignants ne peuvent pas faire d'heures complémentaires car le nombre d'heures complémentaires dispensées dans le cadre de la faculté fait l'objet d'un contingentement, il ne résulte pas d'une confrontation de l'offre et de la demande.

Tableau 18

REPARTITION DES HEURES COMPLEMENTAIRES DE L'ENSEIGNEMENT
TRADITIONNEL. Année 1970-1971

Catégorie	Profes- seur	Maître de Confé- rence	Chargé de cours	Maître Assis- tant	Assistant
Nbre d'enseignants de la faculté	13	9	9	13	34
Nbre d'enseignants qui font des heures complémentaires	12	5	6	7	5
% enseignants qui font des heures complémen- taires/enseignants de la faculté	92,0	55,6	66,7	53,8	14,7
Nbre d'h. complémen- taires effectives par catégorie	703,0	449,5	294,0	557,0	188,0
Nbre d'h. compl. annuelles par catégo- rie	28,0	18,0	11,7	22,3	7,5
Nbre moyen d'h. compl. effectives par ensei- gnant	54,1	50,0	33,0	43,0	5,5
Nbre moyen d'h. compl. annuelles par ensei- gnant	2,16	2,0	1,36	1,72	0,22
Nbre d'h. compl. effec- tives par enseignant qui font des h. compl.	58,6	90,0	49,0	79,6	37,6
Nbre d'h. compl. an- nuelles par enseignant qui font des heures complémentaires	2,34	3,59	1,96	3,18	1,50

b. Tarification des cours complémentaires.

Nous appliquerons la tarification fixée par décret du 1er Avril 1971. Cette tarification varie selon l'appartenance des enseignants à telle ou telle catégorie.

Le tableau 19 met en parallèle les coûts bruts d'une heure complémentaire, effective et annuelle, et ceux d'une heure normale (rapelons que l'enseignement traditionnel est dispensé sur 25 semaines).

Tableau 19

COMPARAISON-TARIF d'UNE HEURE NORMALE ET TARIF D'UNE HEURE COMPLEMENTAIRE.

Différentes catégories	Heure	Rémunération brute cours normaux	Rémunération cours complémentaires	% rémunération d'1 h. compl. rémunération d'1 h. compl.
<u>1e catégorie</u> Professeur	Annuelle	18 532	2 429	13,10
	Effective	741,28	97,16	
<u>2e catégorie</u> Maître de Conférence	Annuelle	12 183	1 967	16,14
	Effective	487,32	78,68	
<u>3e catégorie</u> Chargé de cours Maître-Assistant Assistant	Annuelle	8 022	1 729	21,55
	Effective	320,88	69,16	
	Annuelle	5 026	1 729	34,40
	Effective	201,04	69,16	
	Annuelle	3 500	1 729	49,40
	Effective	140	69,16	

I - 2.2. L'Université et la formation permanente.

Désirant instituer ou développer la formation permanente au sein de l'Université, le problème à résoudre au niveau de l'encadrement pédagogique est celui de la détermination du nombre d'heures d'enseignement susceptibles d'être dispensées. En fait, ce problème peut être scindé en deux sous-problèmes qui sont ceux :

- . de la détermination du nombre d'enseignants susceptibles de dispenser des cours de formation permanente,
- . et de la détermination du nombre d'heures d'enseignement formation permanente assurées par chaque enseignant.

Dans un cadre d'hypothèses déterminées, nous proposerons deux séries de solutions différentes à ces problèmes, solutions issues de l'examen de la répartition actuelle des heures "normales" et complémentaires au sein de l'enseignement formel.

I - 2.2.1. Hypothèses.

Reprenons ici les hypothèses précédemment formulées :

- . les cours de formation permanente sont assurés par les enseignants de l'Université, aucun appel n'est fait à des enseignants "extérieurs";
- . les enseignants n'ont d'autres revenus que leur traitement ;
- . les cours de formation permanente sont rémunérés au tarif existant des heures complémentaires.

Autre hypothèse.

Les assistants de la Faculté de Droit et Sciences Economiques ont un statut particulier, ils n'assurent pas de cours mais des travaux pratiques ; d'autre part, ils préparent tout en enseignant, un doctorat ; nous estimons donc qu'ils n'ont pas le temps de préparer et de dispenser des cours de formation permanente. Ces cours seront assurés par les professeurs, les maîtres de conférences, les chargés de cours et les maîtres-assistants.

I - 2.2.2. Solutions proposées.

Elles résultent, nous l'avons dit, de l'observation de la répartition des heures normales et complémentaires au sein de l'enseignement formel.

Est-ce que le nombre d'heures complémentaires assurées par les enseignants dans l'enseignement traditionnel est un nombre maximum ? ou en d'autres termes, est-on à l'état d'équilibre ? ou au contraire est-ce que les enseignants feraient plus d'heures complémentaires s'ils en avaient la possibilité ? est-on alors en état de déséquilibre ?

A l'état d'équilibre, dans le système actuel de l'enseignement formel, les enseignants font un nombre d'heures complémentaires maximal, aucune heure ne peut être alors affectée à la formation permanente.

Pour surmonter cet obstacle et permettre à l'Université de jouer un rôle en matière de formation permanente, nous poserons le principe selon lequel les enseignants ne font aucune heure complémentaire dans le cadre de l'enseignement formel ; pour assurer ces heures complémentaires, il faudra recruter de nouveaux enseignants. N'assurant alors, dans l'enseignement traditionnel que leur horaire normal, les enseignants anciens et nouveaux pourront faire des cours complémentaires dans le cadre de la formation permanente ; le nombre d'heures complémentaires effectuées par chacun étant égal au nombre moyen d'heures complémentaires qu'ils effectuent dans le système actuel (Voir tableau 18, 6è et 7è lignes

Etat de déséquilibre. Dans le système d'enseignement actuel le nombre d'heures complémentaires dispensées dans le cadre de la faculté fait l'objet d'un contingentement, il ne résulte pas d'une confrontation de l'offre et de la demande, il n'est donc pas certain, comme nous l'avons supposé dans le cas précédent que les enseignants fassent le nombre d'heures complémentaires qu'ils souhaiteraient faire : certains en font plus qu'ils ne le voudraient, d'autres moins. Ainsi, des heures complémentaires pourraient être disponibles et affectées à la formation permanente.

Deux sous-solutions seront envisagées, la première partira du principe que les enseignants n'effectuent pas d'heures complémentaires dans le cadre de l'enseignement traditionnel ; alors que nous aurions adopté cette hypothèse dans le cas précédent afin de dégager les heures complémentaires nécessaires à la formation permanente, nous la reprenons ici mais pour une autre raison : il semble anormal que les enseignants effectuent, dans le cadre de l'enseignement formel, un nombre d'heures supérieur à celui qui est fixé par les textes, nous estimons qu'ils ne doivent effectuer que leur service normal. Ceux qui désirent alors faire des heures complémentaires, les feront dans le cadre de la formation permanente.

La deuxième sous-solution sera typiquement marginaliste : les enseignants effectuent leur service actuel dans l'enseignement formel (heures normales, plus heures complémentaires) et font s'ils le désirent des heures complémentaires dans le cadre de la formation permanente.

Examinons de façon approfondie les solutions proposées.
Pour chacune d'elles, nous déterminerons :

- le nombre d'enseignants qui feront des cours de formation permanente ;
- et le nombre d'heures supplémentaires fait par chacun.

I.2.2.2. a - 1ère solution : état d'équilibre.

Rappelons les hypothèses faites :

- les enseignants ne font pas d'heures complémentaires dans l'enseignement formel ;
- chaque enseignant assurera dans le cadre de la formation permanente un nombre d'heures égal au nombre d'heures complémentaires qu'il effectue dans le système actuel.

. Détermination du nombre d'enseignants supplémentaires nécessaires.

Connaissant l'horaire normal d'un enseignant et le nombre d'heures complémentaires qu'il effectue, il est aisé de déterminer le nombre d'enseignants supplémentaires nécessaires. Pour l'année 1970-1971, nous aboutissons à un total de 22 (voir tableau 20).

. Détermination du nombre d'heures assurées par les enseignants universitaires dans le cadre de la formation permanente.

Le tableau 18 donne le nombre moyen d'heures complémentaires annuelles par enseignant selon les catégories ; connaissant le nombre total d'enseignants par catégorie, nous pouvons déterminer le nombre total d'heures complémentaires disponibles (Voir tableau 21).

Tableau 20

NOMBRE D'ENSEIGNANTS SUPPLEMENTAIRES NECESSAIRES,
PAR CATEGORIE. Année 1970-1971.

Catégorie	Nbre d'en- seignants de la faculté	Nbre d'h. annuelles par ensei- gnants	Nbre d'h. compl. par catégorie	Nbre d'en- seignants supplémen-	Nbre total d'ensei- gnants
Professeur	13	3	703	9	22
Maître de Conférence	9	3	449,5	6	15
Chargé de Cours	9	3	294	4	13
Maître - Assistant	13	6 ou 7,5	557	3	16
			2 003,5	<u>22</u>	66

Tableau 21

NOMBRE TOTAL D'HEURES COMPLEMENTAIRES EFFECTIVES
ET ANNUELLES DISPONIBLES POUR LA FORMATION PER-
MANENTE, DANS LE CADRE DE LA PREMIERE SOLUTION
Année 1970-1971

Catégorie	Nbre total d'enseignants	Nbre d'h. ef. fectives par enseignants	Nbre d'h. ef- fectives par catégorie	Nbre d'h. an- nuelles par catégorie
Professeur	22	54,1	1 190	47,6
Maître de Conférence	15	50	750	30
Chargé de Cours	13	33	429	17,2
Maître- Assistant	16	43	688	27,5
	66		3 057	122,3

I - 2.2.2. b - 2e solution : état de déséquilibre

b.1. - le sous-solution.

Hypothèses : les enseignants ne font pas d'heures complémentaires
dans l'enseignement formel ;

le nombre d'heures complémentaires effectuées actuellement
dans le système traditionnel n'est pas optimum.

. Détermination du nombre d'enseignants qui font des heures complé-
mentaires.

Nous avons déterminé le nombre d'enseignants supplémen-
taires nécessaires, dans le point précédent. Rappelons que ce nombre est
de 22 pour l'année 1970-1971.

Lors de l'étude de la répartition des heures complémentaires entre les enseignants, nous avons constaté que tous les enseignants ne faisaient pas d'heures complémentaires, et nous avons alors évoqué deux raisons : ou les enseignants ne voulaient pas en faire, ou ils ne la pouvaient pas.

Les deux cas que nous envisagerons ici s'appuieront sur ces deux raisons :

1er cas : un certain nombre seulement d'enseignants fait des heures complémentaires, nous appliquons le pourcentage précédemment calculé et considéré comme constant, aux enseignants nouvellement recrutés.

2e cas : tous les enseignants font des heures complémentaires.

Tableau 22

NOMBRE D'ENSEIGNANTS QUI FERONT DES HEURES
COMPLEMENTAIRES

Catégories d'enseignants	<u>1er cas</u> : tous les enseignants ne font pas des heures complémentaires	<u>2e cas</u> : tous les enseignants font des heures complémentaires
Professeur	20	22
Maître de Conférence	8	15
Chargé de Cours	9	13
Maître -Assistant	9	16
	46	66

. Détermination du nombre d'heures complémentaires que chacun sera disposé à faire.

Deux possibilités différentes seront considérées :

Nous envisagerons dans la première, les possibilités de détermination du nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être faites par les enseignants, à partir des revenus bruts, des revenus nets, et des prélèvements fiscaux.

La deuxième possibilité sera basée sur une évaluation des "utilités" des enseignants face aux heures complémentaires.

1ère possibilité.

- Connaissant le revenu moyen de chaque catégorie d'enseignant et le tarif d'une heure annuelle de cours complémentaires, nous pourrions aboutir à deux conclusions opposées :

. Les chargés de cours, ayant un traitement brut inférieur à celui des professeurs, seront disposés à faire plus d'heures complémentaires ;

. le tarif d'une heure complémentaire annuelle étant plus élevé pour les professeurs que pour les chargés de cours, les premiers auront une incitation plus grande que les seconds à faire des heures complémentaires ;

En fait ces deux conclusions hâtives sont mal fondées, car deux variables importantes ne sont pas prises en compte, l'âge et la situation familiale.

- Une deuxième sous-possibilité nous paraît présenter un certain intérêt, elle consiste à prendre en considération le prélèvement fiscal fait sur une heure supplémentaire, nous raisonnerons sur la première heure supplémentaire, celle qui vient en sus du nombre d'heures normal.

. Il semble logique d'avancer l'hypothèse selon laquelle

au delà d'un pourcentage x d'impôt versé sur une heure complémentaire, il sera financièrement inintéressant pour un enseignant de faire une heure supplémentaire. Ce pourcentage reste à déterminer.

Tableau 23

IMPOT VERSE SUR LA 1ère HEURE COMPLEMENTAIRE			
%			
REMUNERATION BRUTE DE L'HEURE COMPLEMENTAIRE			
Catégorie	Nombre de parts	1 part	3 parts
<u>Enseignants titulaires</u>			
Professeur		36,4	10,4
Maître de Conférence		28,8	13,9
Maître-Assistant		28,8	9,9
<u>Enseignants non titulaires</u>			
Chargé de cours		21,2	9,5

Nous avons calculé les pourcentages, pour chaque catégorie dans les deux cas énoncés précédemment (1 et 3 parts). Voir tableau d-dessus.

Nous constatons ce que la logique nous dictait, à savoir que le prélèvement fiscal est d'autant plus élevé :

- . que l'on s'élève dans la hiérarchie,
- . que le nombre de parts est faible.

En moyenne le prélèvement fiscal avoisine le tiers, pour les enseignants titulaires n'ayant qu'une part. Peut-on conclure que cette catégorie d'enseignants n'aura pas d'intérêt à effectuer des heures complémentaires, et que seuls les enseignants titulaires (ayant 3 parts ou plus) et les enseignants non-titulaires effectueront des heures complémentaires ?

Nous résoudrons le problème, en fixant, comme nous l'avons suggéré précédemment, le pourcentage x , au-delà duquel les enseignants n'auront plus intérêt à effectuer des heures complémentaires.

Alors que dans un premier temps, nous avons considéré le prélèvement fiscal sous l'angle pourcentage de l'impôt par rapport au revenu brut, dans un deuxième temps, nous raisonnons sur le revenu net, c'est-à-dire : Revenu brut - impôts (-cotisations sociales pour les enseignants non-titulaires). Voir tableau 24.

Nous constatons que les revenus perçus d'une heure complémentaire par un professeur et un maître de conférence sont supérieurs à ceux des autres catégories.

Peut-on conclure qu'un professeur, dont le revenu net est supérieur à celui des autres catégories aura une tendance plus grande à effectuer des heures complémentaires qu'un chargé de cours, par exemple ? (La solution à laquelle on aboutit alors est opposée à celle du point précédent).

Raisonné à partir d'une comparaison des revenus nets de chaque catégorie, conduit à des observations intéressantes, mais ne donne aucune solution au problème posé, c'est-à-dire n'indique pas le nombre d'heures complémentaires que chaque enseignant voudra faire, aussi envisagerons-nous la deuxième possibilité.

Tableau 24

REVENU NET DE LA 1^{ère} HEURE COMPLEMENTAIRE
SELON LA CATEGORIE DES ENSEIGNANTS

Enseignants selon leur catégorie	Nbre de parts	Revenus perçus	Impôts versés	Revenus nets
Professeur	1	2 429	883	1 546
	3	2 429	253	2 176
Maître de Conférence	1	1 967	567	1 400
	3	1 967	273	1 694
Chargé de Cours	1	1 617 ⁽¹⁾	367	1 250
	3	1 617	165	1 452
Maître-Assistant	1	1 729	498	1 231
	3	1 729	172	1 557

(1) Seuls les enseignants non-titulaires paient des cotisations sociales sur les heures complémentaires.

2^è possibilité.

. Cette deuxième possibilité est basée sur une évaluation de l'utilité des enseignants vis à vis des heures complémentaires.

. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par chaque enseignant étant fonction de la baisse relative de son utilité.

Qu'est-ce que l'utilité ?

L'utilité d'une heure complémentaire sera définie comme le rapport du revenu net d'une heure supplémentaire à la somme des revenus nets de chaque enseignant. Le revenu net étant égal au revenu perçu diminué des impôts versés.

et la somme des revenus nets étant égale au traitement net perçu pour le service normal, augmenté des sommes nettes touchées pour les heures complémentaires déjà effectuées, Nous avons calculé l'utilité de chacune des dix premières heures complémentaires (voir tableau 25.) et nous avons porté les résultats obtenus sur un graphique. Que constatons-nous ?

. Qu'il y a des baisses brutales d'utilité, ceci s'explique par les changements de tranche d'imposition (le revenu net diminuant alors brusquement) ;

. Que les utilités de professeurs sont les plus faibles et celles de chargés de cours les plus fortes.

Combien chacun fera-t-il d'heures complémentaires ?

La détermination de ce nombre d'heures ne doit pas résulter d'une comparaison d'utilité des catégories, chacun raisonnant dans son cadre personnel. Nous ferons l'hypothèse que, passé un certain pourcentage de baisse relative de son utilité l'enseignant n'aura plus intérêt à faire d'heures complémentaires. Toute la difficulté réside en la fixation de ce pourcentage ; bien qu'étant sujet à critique, nous chiffrerons ce pourcentage d'une manière tout à fait arbitraire : nous considérerons les deux hypothèses suivantes :

1ère hypothèse : le pourcentage de baisse relative est de 15 % ;

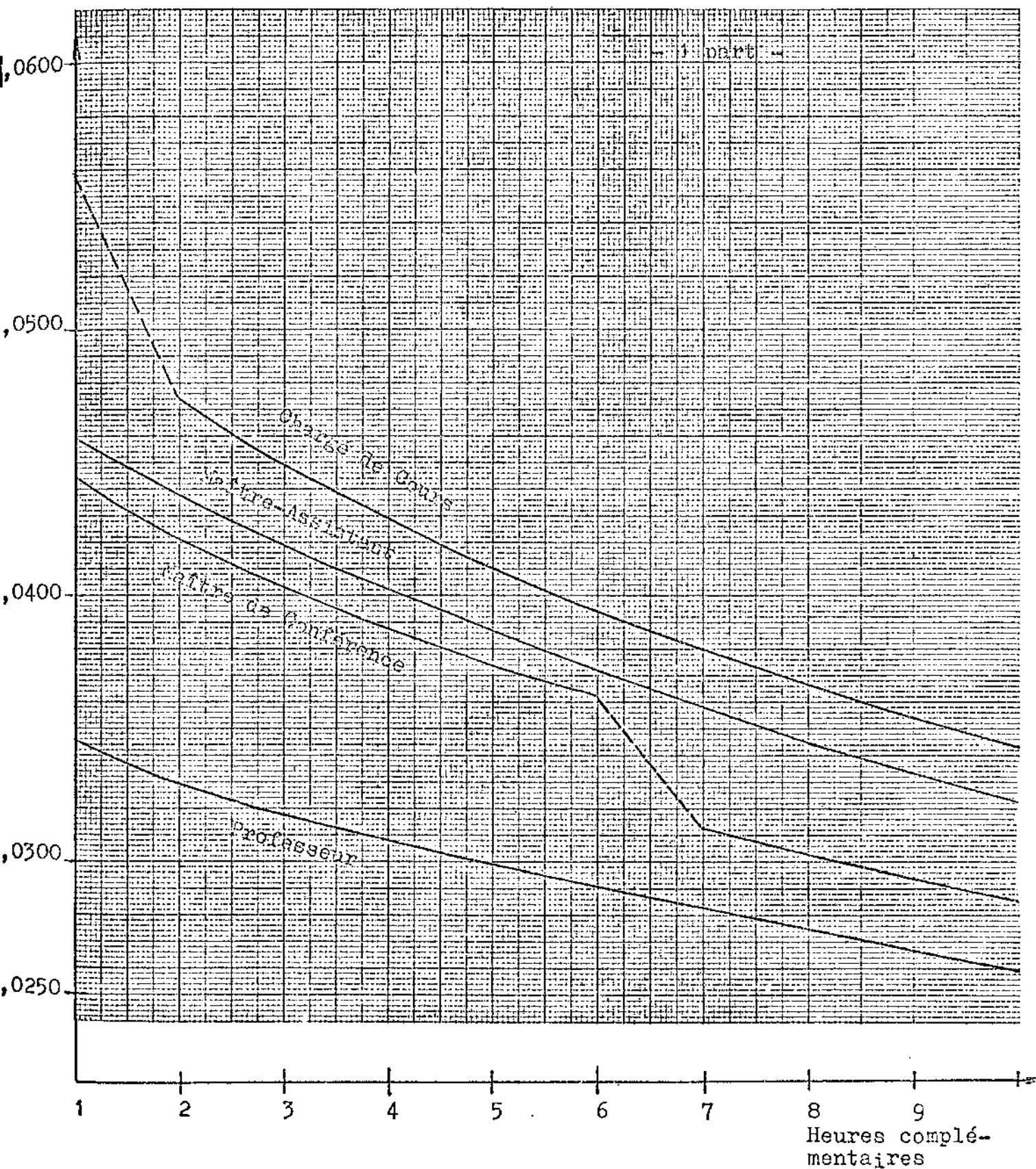
2ème hypothèse : le pourcentage de baisse relative est de 10 %.

TABLEAU 25

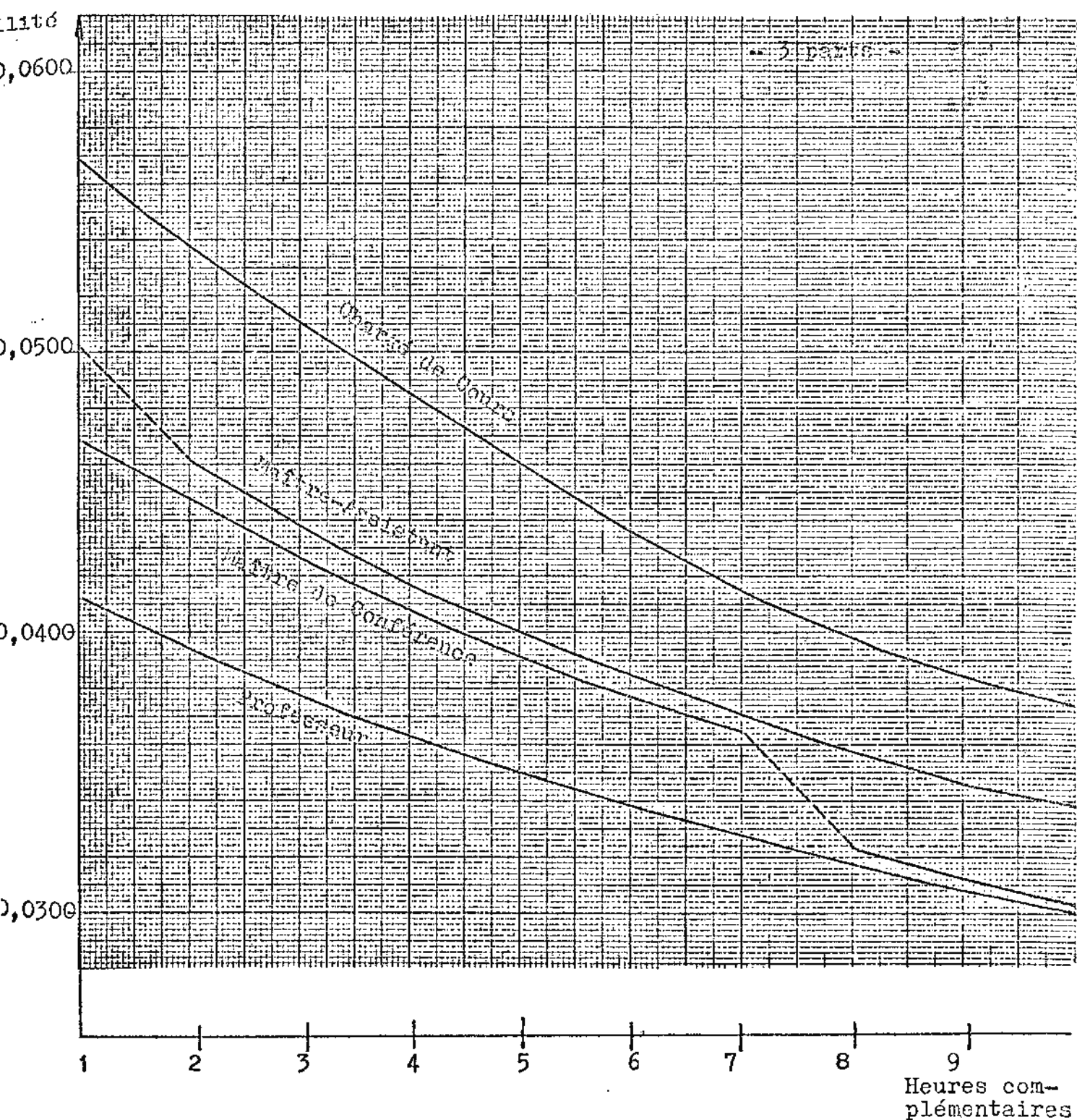
UTILITE DES DIX PREMIERES HEURES COMPLEMENTAIRES

Catégorie	Professeur		Maître de Conférence		Chargé de cours		Maître Assistant	
	1	3	1	3	1	3	1	3
Nbre de parts								
Revenu moyen net annuel	44 922	52 813	31 581	36 092	22 372	25 518	26 816	30 950
Nbre d'heures normales	3	3	3	3	3	3	6 ou 7,5	6 ou 7,5
Revenu net de la 1ère heure complémentaire	1 546	2 176	1 407	1 694	1 250	1 452	1 231	1 557
Utilité 1ère heure compl.	0,0344	0,0412	0,0443	0,0469	0,0558	0,0569	0,0459	0,0503
2e h. compl.	0,0333	0,0396	0,0424	0,0448	0,0474	0,0538	0,0439	0,0461
3e h. compl.	0,0320	0,0381	0,0407	0,0428	0,0452	0,0510	0,0420	0,0440
4e h. compl.	0,0310	0,0367	0,0391	0,0410	0,0433	0,0486	0,0403	0,0421
5e h. compl.	0,0301	0,0354	0,0377	0,0394	0,0415	0,0463	0,0388	0,0403
6e h. compl.	0,0292	0,0342	0,0363	0,0379	0,0398	0,0442	0,0373	0,0387
7e h. compl.	0,0284	0,0330	0,0313	0,0365	0,0383	0,0424	0,0360	0,0371
8e h. compl.	0,0276	0,0320	0,0303	0,0322	0,0369	0,0406	0,0347	0,0358
9e h. compl.	0,0267	0,0310	0,0294	0,0312	0,0355	0,0389	0,0336	0,0346
10e h. compl.	0,0260	0,0301	0,0286	0,0302	0,343	0,0375	0,0323	0,0334

Evolution de l'utilité des enseignants en fonction du
nombre d'heures complémentaires accomplies.



Evolution de l'utilité des enseignants en fonction du
nombre d'heures complémentaires accomplies.



Ceci revient à dire que tous les enseignants sont prêts à faire des heures complémentaires au tarif actuellement en vigueur, mais que au delà d'une certaine baisse d'utilité il cesseront d'offrir leurs services.

Pour chacune de ces deux hypothèses, nous examinerons les deux cas précédemment pris en considération.

Le nombre d'heures complémentaires annuelles effectuées par chaque catégorie d'enseignants sera dans :

- la 1ère hypothèse (15 % de baisse relative)

- 1 part -

Tableau 26

Catégorie	1er cas			2e cas		
	Nbre d'en- seignants	Nbre d'heure compl. ann. par en- seignant	Nbre total d'h. compl. ann. par catégorie	Nbre d'en- seignants	Nbre d'heure compl. ann. par en- seignant	Nbre total d'h. compl. ann. par catégorie
Professeur	20	6	120	22	6	132
Maître de Conf.	8	5	40	15	5	75
Chargé de Cours	9	2	18	13	2	26
Maître-Assist.	9	5	45	16	5	80
			223			313

- 3 parts -

Tableau 27

Catégorie	1er cas			2ème cas		
	Nbre d'en- seignants	Nbre d'H. compl. an. par en- seignant	Nbre total d'h. compl. ann. par catégorie	Nbre d'en- seignants	Nbre d'H. compl. an. par en- enseignant	Nbre total d'h. Compl. ann. par catégorie
Professeur	20	5	100	22	5	110
Maître de Conférence	8	5	40	15	5	75
Chargé de Cours	9	4	36	13	4	52
Maître - Assistant	9	4	36	16	4	64
			212			301

- La 2ème hypothèse. (10 % de baisse relative).

- 1 part -

Tableau 28

Catégorie	1er cas			2ème cas		
	Nbre d'en- seignants	Nbre d'H. compl. an. par en- seignant	Nbre total d'H. compl. ann. par catégorie	Nbre d'en- seignants	Nbre d'H. compl. an. par en- seignant	Nbre total d'H. compl. ann. par catégorie
Professeur	20	4	80	22	4	88
Maître de Conférence	8	3	24	15	3	45
Chargé de Cours	9	1	9	13	1	13
Maître - Assistant	9	3	27	16	3	48
			140			194

- 3 parts -

Tableau 29

Catégorie	1er cas			2ème cas		
	Nbre d'en- seignants	Nbre d'H. compl. ann. par en- seignant	Nbre total d'h. compl. ann. par catégorie	Nbre d'en- seignants	Nbre d'H. compl. ann. par en- seignant	Nbre total d'h. compl. ann. par catégorie
Professeur	20	4	80	22	4	88
Maître de Conférence	8	3	24	15	3	45
Chargé de Cours	9	3	27	13	3	39
Maître- Assistant	9	2	18	16	2	32
			149			204

Si l'enseignement est dispensé sur 25 semaines, le nombre d'heures complémentaires effectives sera, pendant l'année universitaire et selon les deux hypothèses, de :

Tableau 30

	1 part		3 parts	
	1er cas	2e cas	1er cas	2 e cas
1ère hypothèse 15 %	5 575	7 825	5 300	7 525
2ème hypothèse 10 %	3 500	4 850	3 725	5 100

Comparons ces nombres d'heures complémentaires avec le nombre d'heures annuelles normales de l'enseignement traditionnel.

Tableau 31

NOMBRE D'HEURES ANNUELLES NORMALES EFFECTUEES
PAR LES ENSEIGNANTS

Catégorie	Nbre d'en- seignants	Nbre d'heures normales ann. par enseignant	Nbre d'heures normales ann. par catégorie
Professeur	22	3	66
Maître de Conférence	15	3	45
Chargé de Cours	13	3	39
Maître-Assistant	16	6 ou 7,5	96 ou 120
			246 ou 270

Le nombre d'heures normales effectives dispensées dans la
Faculté est alors de :

$$246 \times 25 = 6\ 150 \text{ ou de } 270 \times 25 = 6750$$

Si nous considérons que le nombre moyen d'"heures normales"
est de 6 450, nous pourrions calculer le pourcentage :

nombre d'heures complémentaires effectives

nombre d'heures normales effectives

selon les différentes hypothèses retenues.

Tableau 32

NOMBRE D'HEURES COMPLEMENTAIRES EFFECTIVES
POURCENTAGE
NOMBRE D'HEURES NORMALES EFFECTIVES

	1er cas		2e cas	
	1 part	3 parts	1 part	3 parts
1ère hypothèse 15%	86,40	121,3	82,17	117,0
2e hypothèse 10%	54,26	75,19	57,75	79,06

Nous constatons que l'enseignement éducation permanente représente en nombre d'heures d'enseignement 54 à 120 % de l'enseignement traditionnel selon l'hypothèse choisie, donc, que dans certains cas la Faculté aurait un rôle plus important en matière de formation permanente que d'enseignement formel.

Notons d'autre part qu'aucun problème de locaux ne se posera, puisque le nombre maximum d'heures effectives qui pourra être dispensé est de 7 825 et que la disponibilité minimale des locaux est de 18 320 heures.

Le problème de locaux est surtout en fait à envisager :

- dans le cadre des enseignements scientifiques pour lesquels le nombre de salles de travaux pratiques et leur capacité sont limités ;
- pour les enseignements qui nécessitent l'utilisation de machine, par exemple : enseignement de l'informatique où le temps libre de l'ordinateur peut être limité ;
- pour les enseignements de langues pour lesquels il faut tenir compte de la capacité des laboratoires. Pour les autres enseignements qui ne nécessitent l'utilisation d'aucun matériel spécial le problème se pose essentiellement pour Paris.

b.2. - 2ème sous-solution : solution marginaliste

Hypothèses

Les enseignants effectuent leur service actuel dans l'enseignement formel (heures normales plus heures complémentaires) et font s'ils le désirent des heures complémentaires dans le cadre de la formation permanente.

- Détermination du nombre d'enseignants qui font des heures complémentaires

Tous les enseignants de la faculté, autre que les assistants, assurent des cours de formation permanente (ils sont au nombre de 44).

- Détermination du nombre d'heures complémentaires assurées par chaque enseignant

Le nombre d'heures complémentaires sera égal pour chacun des enseignants à la différence entre le nombre d'heures complémentaires dégagées dans la 1ère sous-solution et le nombre d'heures complémentaires effectuées dans le cadre de l'enseignement traditionnel. Les deux hypothèses de baisse d'utilité seront envisagées (T. 33 et 34)

I.2.3. - Cours de formation permanente.

Ayant déterminé le nombre d'heures d'enseignement "formation permanente" susceptibles d'être dispensées dans le cadre de l'Université, il faut déterminer le nombre de personnes qui bénéficieront de cet enseignement. Or, ce nombre dépend :

- de la conception même des cours ; plusieurs possibilités sont envisageables ;
- et de la durée des cycles.

Tableau 33

1ère Hypothèse

2ème Sous-Solution

	Nombre d'ensei- gnants	Nbre d'h c. annuelles par ens dans l'enseigne- ment tradi- tionnel	1 part			3 parts		
			Nbre d'h C 1ère sous- solution	h	H. Compl. ann. marg. catégorie	Nbre d'h C. 1ère sous- solution	h	H. Compl. ann. marg. par catég.
Professeurs	13	2,16	6	3,84	49,9	5	2,84	36,9
Maîtres de Conférences	9	2,00	5	3	27	5	3	27
Chargés de Cours	9	1,36	2	0,64	5,8	4	2,64	23,8
Maîtres- Assistants	13	1,72	5	3,28	42,6	4	3,28	42,6
					125,3			130,3

Tableau 34

2ème Hypothèse

2ème sous-solution

	Nombre d'ensei- gnants	Nbre d'h. c. ann. par enseignant dans l'en- seignement tradition.	1 part			3 parts		
			Nbre d'h. c. lère sous- solution	#	H. compl. ann. marg. catégorie	Nbre d'h. c. lère sous- solution	#	H. compl. ann. marg. par caté- gorie
Professeurs	13	2,16	4	1,84	23,9	4	1,84	23,9
Maîtres de Conférence	9	2,01	3	1	9	3	1	9
Chargés de Cours	9	1,36	1	0	0	3	1,64	14,8
Maîtres- Assistants	13	1,71	3	1,28	16,6	2	0,28	3,6
	44				49,5			51,3

I - 2.3.1. - Conception des cours.

1ère possibilité.

Tous les cours se divisent en deux enseignements : enseignement pratique et enseignement théorique avec un nombre d'heures égal pour chaque.

- enseignement pratique : certains cours pratiques nécessitant l'emploi de machines (ordinateurs) se trouvent limités dans leur nombre par le temps de disponibilité des machines.
- enseignement théorique : deux solutions sont possibles :
 - . qu'il s'agisse de cours d'initiation ou d'approfondissement d'une matière, ils ont lieu en amphithéâtre : un seul cours est donné pour toutes les personnes qui désirent le suivre ;
 - . tous les cours théoriques se déroulent sous forme de séminaire groupant x personnes au maximum.

2ème possibilité.

- Certains cours sont purement théoriques ex. : cours d'initiation à l'art, ils se déroulent alors sous forme de conférences ;
- les autres cours ont une partie théorique et une partie pratique (voir 1ère possibilité).

Solution proposée.

Nous estimons que les cours de formation permanente nécessitent une pédagogie particulière, il faut donc rejeter la forme "cours" proprement dit et il est nécessaire d'adopter le système du séminaire.

Les statistiques disponibles sur les cours de formation permanente montrent que le nombre de participants aux séminaires est compris entre 10 et 20 ; 20 participants semblent en effet être le nombre

maximum, au-delà duquel il n'est plus possible pour chaque auditeur de prendre une part active au séminaire. Nous retiendrons un nombre moyen : celui de 15 participants.

1.2.3.2. - Durée des cycles.

La durée d'un cycle dépend :

- de la matière enseignée,
- du cours lui-même : un cours qui aura pour but de donner à ceux qui le suivent une vue globale de la matière aura une durée beaucoup plus courte que celui qui vise à la développer de façon approfondie et complète.

Nous basant sur différentes statistiques, et en particulier celle du C.U.E.E.P. de Lille, nous retiendrons une durée moyenne de 40 heures pour chaque cycle.

1.2.3.3. - Détermination du nombre de personnes formées.

Hypothèses.

Reprenons les hypothèses précédemment énoncées :

- les cours se déroulent sous forme de séminaire ;
- le nombre de participants par séminaire est de 15
- la durée d'un cycle est de 40 heures.

Autres hypothèses.

- les cycles sont considérés comme étant indépendants les uns des autres ;
- bien que plusieurs cycles puissent être suivis la même année par une même personne, nous considérons que les participants sont différents. Ceci pourra entraîner une surestimation du nombre de personnes ayant suivi une formation.

Nombre de personnes formées.

Connaissant le nombre d'heures complémentaires dont l'Université peut disposer dans chacune des deux solutions retenues, nous pouvons déterminer :

- le nombre de cycles assurés par l'Université ;
- le nombre d'heures-auditeurs dispensées ;
- le nombre de personnes formées (voir tableaux 35 et 36).

1ère solution.

- nombre d'heures effectives :	3 057	
- nombre d'heures-auditeurs	$3\,057 \times 15 = 45\,855$	
- nombre de cycles assurés	$\frac{3\,057}{40}$	= 76
- nombre de personnes formées	76×15	= 1 140

2ème solution

1ère Sous-solution.

Tableau 35 - NOMBRE D'HEURES-AUDITEURS DISPONIBLES, DE CYCLES ASSURES, DE PERSONNES FORMEES PENDANT UNE ANNEE UNIVERSITAIRE PAR LA FACULTE.

1ère hypothèse

		Nbre d'h. effectives disponibles sur un an	Nombre d'heures - auditeurs	Nombre de cycles assurés	Nombre de personnes formées
1er cas	1 part	5 575	83 625	139	2 090
	3 parts	5 300	79 500	132	1 987
2e cas	1 part	7 825	117 375	195	2 934
	3 parts	7 525	112 875	188	2 821

Tableau 36

2ème Hypothèse

		Nbre d'h. effectives disponibles sur un an	Nombre d'heures- auditeurs	Nombre de cycles assurés	Nombre de personnes formées
1er cas	1 part	3 500	52 500	87	1 312
	3 parts	3 725	55 875	93	1 396
2e cas	1 part	4 850	72 750	121	1 818
	3 parts	5 100	76 500	127	1 912

2ème Sous-Solution

NOMBRE D'HEURES AUDITEURS DISPONIBLES DE CYCLES ASSURES,
DE PERSONNES FORMÉES PENDANT UNE ANNÉE UNIVERSITAIRE
PAR LA FACULTE

		Nbre d'h. effectives disponibles par an	Nbre d'h. auditeurs	Nbre de cycles assurés	Nbre de personnes formées
1 ^{ère} hypoth.	1 part	3 132	46 980	78,3	1 174
	3 parts	3 257	48 855	81,4	1 221
2 ^{ème} hypoth.	1 part	1 237	18 555	31	465
	3 parts	1 282	19 230	32,1	481

I.2.4. Calcul des coûts de formation.

Ayant déterminé le nombre de personnes que la Faculté peut former, ainsi que le nombre d'heures-auditeurs qu'elle est susceptible de dispenser dans chacune des solutions retenues, nous nous proposons de calculer les coûts de la formation ainsi conçue.

Quels coûts imputerons-nous à la formation permanente ? Nous avons fait au départ l'hypothèse selon laquelle les cours de formation permanente étaient dispensés par les enseignants de l'enseignement traditionnel et nous avons rejeté la solution qui consistait en la création

d'un corps spécialisé dans la formation permanente, ayant estimé peu souhaitable de créer au sein de l'Université deux catégories distinctes d'enseignants ; mais si l'on avait opté pour cette solution il aurait été tout à fait logique d'imputer tous les coûts occasionnés par le recrutement de ces enseignants à la formation permanente. De même, dans les solutions retenues, imputerons-nous les traitements des nouveaux enseignants à la formation permanente. En ce qui concerne les coûts des heures complémentaires effectuées, ne seront imputés à la formation permanente que ceux qui concernent les heures faites en sus du contingent attribué dans le système actuel (voir tableau 18 ligne 5). Dans le cas où le nombre d'heures complémentaires effectuées est inférieur au contingent actuel, le coût imputé est négatif.

Les coûts calculés seront de deux sortes : les coûts apparents et les coûts réels.

Nous entendons par coûts apparents en ce qui concerne les traitements : les traitements perçus c'est-à-dire traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial + indemnité forfaitaire - cotisations sociales :

. les heures complémentaires : rémunération brute des heures complémentaires - cotisations sociales (seuls les enseignants non titulaires versent des cotisations sociales sur les heures complémentaires).

Nous entendons par coûts réels : les coûts supportés par l'Etat, c'est-à-dire en ce qui concerne :

. les traitements : traitement brut + cotisations patronales + indemnité de résidence + supplément familial + indemnité forfaitaire - impôts ;

. les heures complémentaires : rémunération brute + cotisations patronales (ces dernières ne sont versées que pour les enseignants non titulaires) - impôts. (1)

(1) Pour la détermination des taux de cotisations patronales, nous nous sommes référés à l'étude faite par M. CUENIN sur les coûts de l'enseignement supérieur (D.E.S. 1968).

I - 2.4.1. Coût global de l'enseignement complémentaire formation permanente.

- 1ère solution : 1) coût apparent.

Tableau 32

COUT DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS

Catégorie	Nombre supplémentaire d'enseignants	1 part		2 parts	
		Revenu ann. perçu par chaque enseignant	Revenu ann. perçu par catégorie	Revenu ann. perçu par chaque enseignant	Revenu ann. perçu par catégorie
Professeur	9	57 503	517 527	58 830	529 470
Maître de Conférence	6	38 407	230 442	39 735	238 410
Chargé de Cours	4	25 525	102 100	26 607	106 428
Maître-Assistant	3	31 578	94 734	32 843	98 529
			944 803		972 837

Tableau 39

COUT DES HEURES COMPLEMENTAIRES IMPUTEES A LA FORMATION PERMANENTE

Catégorie	Coût de 1'h ann. complé- mentaire	Nbre d'en- seignants nouveaux	Nbre d'H. c. ann. par en- seignant	Nbre d'H. c. ann. par catégorie	Coût des h. compl. annuelles
Professeur	2 429	9	2,16	19,6	47 608
Maître de Conférence	1 967	6	2,0	12,0	23 604
Chargé de Cours	1 617	4	1,36	5,5	8 893
Maître-Assistant	1 729	3	1,72	5,2	8 990
					89 095

Coûts totaux apparents :

1 part 1 033 898

3 parts 1 061 932

1ère solution : 2) coût réel

Tableau 39

COUT DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS.

Catégories	Nbre sup- plémentaire d'ensei- gnants	1 part		3 parts	
		Coût net de l'en- seignant	Coût net de la catégorie	Coût net de l'en- seignant	Coût net de la catégorie
Professeur	9	53 691	483 219	61 582	554 238
Maître de Conférence	6	38 826	232 956	44 337	266 022
Chargé de cours	4	30 233	120 932	33 433	133 732
Maître- Assistant	3	33 546	100 638	37 680	113 040
			937 745		1 067 032

Tableau 40

COUT DES HEURES COMPLEMENTAIRES IMPUTEES A LA FORMATION
PERMANENTE

	Nbre d'H. C. annuel- les imputa- bles par catégorie	1 part		3 parts	
		Coût net de l'en- seignant	Coût net de la catégorie	Coût net de l'en- seignant	Coût net de la catégorie
Professeur	19,6	1 546	30 301	2 176	42 649
Maître de Conférence	12,0	1 400	16 800	1 594	20 328
Chargé de Cours	5,5	1 656	9 108	1 858	10 219
Maître-Assistant	5,2	1 231	6 401	1 557	8 096
			62 610		81 292

Coûts totaux :

1 part	1 000 355
3 parts	1 148 324

2ème solution

1ère Sous-solution.

Les coûts apparents et réels des nouveaux enseignants sont les mêmes que ceux calculés précédemment. Calculons les coûts des heures complémentaires imputées à la formation permanente.

1) Coût apparent.

Tableau 41

1ère HYPOTHESE 15 %

1 part

Catégorie	Coût de 1'h. année complémentaire	1er cas		2e cas	
		Nbre d'h.c. ann. imputables	Coût des h.c. im- putables	Nbre d'h.c. ann. imputables	Coût des h.c. im- putables
Professeur	2 423	92	223 468	104	232 616
Maître de Conférence	1 967	22	43 274	57	112 119
Chargé de Cours	1 617	6,3	10 187	14,3	23 123
Maître- Assistant	1 729	22,7	39 248	57,7	99 769
			316 177		467 627

Tableau 42

1ère HYPOTHESE 15%

3 parts

Catégorie	Coût de 1 ^{re} H. année complémentaire	1er cas		2e cas	
		Nbre d'h.c ann. imputables	Coût des h.c. im- putables	Nbre d'h.c ann. imputables	Coût des h.c. im- putables
Professeur	2 429	72	174 888	82	199 178
Maître de Conférence	1 967	22	43 274	57	112 119
Chargé de Cours	1 617	24,3	39 293	40,3	65 165
Maître- Assistant	1 729	13,7	23 687	41,7	72 099
			281 142		448 561

Tableau 43

2^e HYPOTHESE 10%

1 part

Catégorie	Coût de 1'h. année complémentai- re	1er cas		2e cas	
		Nbre d'h.c. ann. imputa- bles	Coût des h.c. im- putables	Nbre d'h.c. ann imputa- bles	Coût des h.c. im- putables
Professeur	2 429	52	126 308	60	145 740
Maître de Conférence	1 967	6	11 802	27	53 109
Chargé de Cours	1 617	- 2,7	- 4 365	1,3	2 102
Maître- Assistant	1 729	4,7	8 126	25,7	44 435
			141 871		245 386

Tableau 44

2e HYPOTHESE 10%

3 parts

Catégorie	Coût de 1'h. année complémentai- re	1er cas		2e cas	
		Nbre d'h. c. ann. imputa- bles	Coût des h. c. im- putables	Nbre d'h. c. ann. imputa- bles	Coût des h. c. im- putables
Professeur	2 429	52	126 308	60	145 740
Maître de Conférence	1 967	6	11 802	27	53 109
Chargé de Cours	1 617	15,3	24 740	27,3	44 144
Maître-assistant	1 729	- 4,3	- 7 434	9,7	16 771
			155 416		259 764

Tableau 43

Coûts totaux apparents

		1er cas	2e cas
1ère hypothèse	1 part	1 260 980	1 432 424
	3 parts	1 253 179	1 421 398
2e hypothèse	1 part	1 086 674	1 190 189
	3 parts	1 128 253	1 232 601

2) Coût réel

Tableau 46

1ère HYPOTHESE 15%

1 part

Catégorie	Coût de 1'h année complémentai- re	1 er cas		2e cas	
		Nbre d'h.c. ann. imputa- bles	Coût des h.c. im- putables	Nbre d'h.c. ann. imputa- bles	Coût des h.c. im- putables
Professeur	1 546	92	142 232	104	160 784
Maître de Conférence	1 400	22	30 800	57	79 800
Chargé de Cours	1 656	6,3	10 432	14,3	23 680
Maître- Assistant	1 231	22,7	27 943	57,7	71 028
			211 407		335 292

Tableau 47

1ère HYPOTHESE 15%

3 parts

Categorie	Coût de 1'h. année complémentai- re	1er cas		2e cas	
		Nbre d'h. c. ann. imputa- bles	Coût des h c. im- putables	Nbre d'h. c. ann. imputa- bles	Coût des h c. im- putables
Professeur	2 176	72	156 672	82	178 432
Maître de Conférence	1 694	22	37 268	57	96 558
Chargé de Cours	1 858	24,3	45 149	40,3	74 877
Maître- Assistant	1 557	13,7	21 330	41,7	64 926
			260 419		414 793

Tableau 48

2e HYPOTHESE 10%

1 part

Catégorie	Coût de 1'h année complémentai- re	1er cas		2e cas	
		Nbre d'h.c. ann. imputa- bles	Coût des h.c. im- putables	Nbre d'h.c. ann. imputa- bles	Coût des h.c. im- putables
Professeur	1 546	52	80 392	60	92 760
Maître de Conférence	1 400	6	8 400	27	37 800
Chargé de Cours	1 656	- 2,7	- 4 471	1,3	2 152
Maître- Assistant	1 231	4,7	5 785	25,7	31 636
			90 106		164 348

Tableau 49

2ème hypothèse 10% - 3 parts

Catégorie	Coût net de l'h. ann. complément.	1er cas		2ème cas	
		Nbre d'h.c. ann. imp- tables	Coût des h.c. im- putables	Nbre d'h.c. ann. impu- tables	Coût des h.c. im- putables
Professeur	2 176	52	113 152	60	130 560
Maître de Conférence	1 694	6	10 164	27	45 738
Chargé de Cours	1 858	15,3	28 427	27,3	50 723
Maître-Assistant	1 557	- 4,3	- 6 695	9,7	15 102
			145 048		242 123

Tableau 50

Coûts totaux réels

		1er cas	2ème cas
1ère hypothèse	1 part	1 149 152	1 273 037
	3 parts	1 327 451	1 481 825
2ème hypothèse	1 part	1 027 851	1 102 093
	3 parts	1 212 000	1 309 155

2e sous-solution

Tableau 51

Coûts apparents totaux

1ère hypothèse

	1 part			3 parts		
	Coût appa- d'h.c. ann.	Nbre d'h.c annuelle catégorie	Coûts totaux	Coût appa- de l'h. c. annuelle	Nbre d'h.c catégorie	Coûts totaux
Professeur	2 429	49,9	121 207	2 429	36,9	89 630
Maître de Conférence	1 967	27	53 109	1 967	27	53 109
Chargé de Cours	1 617	5,8	9 379	1 617	23,8	38 485
Maître- Assistant	1 729	42,6	73 655	1 729	42,6	73 655
		125,3	257 350		130,3	254 879

2ème Hypothèse

	1 part			3 parts		
	Coût app. de l'h.c. annuelle	Nbre d'h.c catégorie	Coûts totaux	Coût app. de l'h.c. annuelle	Nbre d'h.c catégorie	Coûts totaux
Professeur	2 429	23,9	58 053	2 429	23,9	58 053
Maître de Conférence	1 967	9	17 703	1 967	9	17 703
Chargé de Cours	1 617	0	0	1 617	14,8	23 932
Maître- Assistant	1 729	16,6	28 701	1 729	3,6	6 224
		49,5	104 457		51,3	105 912

Tableau 52

Coût réels totaux

1ère Hypothèse

	1 part			3 parts		
	Coûts réels de l'h.c. annuelle	Nbre d'h.c. annuelle par catég.	Coûts totaux	Coûts réels de l'h. c. annuelle	Nbre d'h.c. annuelle catégorie	Coûts totaux
Professeur	1 546	49,9	77 145	2 176	36,9	80 294
Maître de Conférence	1 400	27	37 800	1 694	27	45 738
Chargé de cours	1 656	5,8	9 604	1 858	23,8	44 220
Maître-Assistant	1 231	42,6	52 441	1 557	42,6	66 328
		125,3	176 990		130,3	236 580

2è Hypothèse

	1 part			3 parts		
	Coûts réels de l'h.C. annuelle	Nbre d'h.c. annuelle par catég.	Coûts Totaux	Coûts réels de l'h.c. annuelle	Nbre d'h.c. annuelle par catég.	Coûts totaux
Professeur	1 546	23,9	36 949	2 176	23,9	52 006
Maître de Conférence	1 400	9	12 600	1 694	9	15 246
Chargé de Cours	1 656	0	0	1 858	14,8	27 498
Maître-Assistant	1 231	16,6	20 435	1 557	3,6	5 605
		59,5	69 984		51,3	100 355

I. - 2.4.2. - Coût moyen de 1'heure annuelle, de 1'heure effective, du cycle et de 1'heure-auditeur.

I - 2.4.2.a. - Coût moyen de 1'heure annuelle et de 1'heure effective.

Connaissant le coût total de l'enseignement et le nombre d'heures complémentaires dispensées, nous pouvons évaluer, pour les deux solutions retenues, les coûts moyens des heures annuelles et effectives.

1) 1ère solution

Tableau 53

	Coûts apparents		Coûts réels	
	Coût de 1'heure annuelle	Coût de 1'heure effective	Coût de 1'heure annuelle	Coût de 1'heure effective
1 part	8 454	338	8 180	327
3 parts	8 683	347	9 389	375

2) 2ème solution.

1ère sous-solution

Tableau 54 - Coût apparent.

		1er cas		2ème cas	
		Coût de 1'heure annuelle	Coût de 1'heure effective	Coût de 1'heure annuelle	Coût de 1'heure effective
1è hypothèse	1 part	5 655	226	4 576	183
	3 parts	5 911	236	4 722	189
2è hypothèse	1 part	7 750	310	6 135	245
	3 parts	7 575	303	6 042	242

Tableau 55 - Coût réel.

		1er cas		2è cas	
		Coût de 1'heure annuelle	Coût de 1'heure effective	Coût de 1'heure annuelle	Coût de 1'heure effective
1è hypothèse	1 part	5 150	206	4 075	163
	3 parts	6 250	250	4 925	197
2è hypothèse	1 part	7 350	294	5 675	227
	3 parts	8 125	325	6 425	257

2e sous-solution

Tableau 56

Coûts apparents et coûts réels de 1'heure annuelle
et de 1'heure effective

		Coûts apparents		Coûts réels	
		Coût de 1' heure annuelle	Coût de 1'heure effective	Coût de 1'heure annuelle	Coût de 1'heure effective
1è hypothèse	1 part	2 054	82,16	1 413	55,52
	3 parts	1 956	78,24	1 816	72,16
2è hypothèse	1 part	1 756	70,24	1 176	47,04
	3 parts	2 065	82,60	1 956	78,24

I - 2.4.2.b. Coût moyen du cycle et de 1'heure-auditeur.

Sachant que la durée du cycle est de 40 heures, et le nombre d'auditeurs de 15 par cycle, il est intéressant de calculer pour chacune des hypothèses retenues le coût moyen du cycle et le coût moyen de 1'heure-auditeur

Coût de 1'heure effective
nombre d'auditeurs : 15

Les résultats obtenus sont réunis dans les tableaux 57, 58, 59.

Tableau 57 1) 1ère solution

	Coûts apparents		Coûts réels	
	Coût moyen du cycle	Coût de l'heure-auditeur	Coût moyen du cycle	Coût de l'heure-auditeur
1 part	13 604	22,55	13 163	21,81
3 parts	13 973	23,16	15 200	25,04

2) 2ème solution

Tableau 58 - Coût apparent ^{1ère sous-solution}

		1er cas		2ème cas	
		Coût moyen du cycle	Coût moyen de l'heure-auditeur	Coût moyen du cycle	Coût moyen de l'heure-auditeur
1è hypothèse	1 part	9 072	15,08	7 346	12,20
	3 parts	9 494	15,76	7 561	12,59
2è hypothèse	1 part	12 490	20,69	9 836	16,36
	3 parts	12 131	20,19	9 706	16,11

Tableau 59 - Coût réel.

		1er cas		2ème cas	
		Coût moyen du cycle	Coût moyen de l'heure -auditeur	Coût moyen de cycle	Coût moyen de l'heure -auditeur
1ère hypothèse	1 part	8 267	13,74	6 528	10,84
	3 parts	10 056	16,70	7 882	13,13
2ème hypothèse	1 part	11 214	19,58	9 108	15,15
	3 parts	13 033	21,70	10 308	17,11

2e sous-solution

Tableau 60 1e - Solution marginale

Coût moyen du cycle et de l'heure-auditeur

		Coûts apparents		Coûts réels	
		Coût moyen du cycle	Coût de l'heure- auditeur	Coût moyen du cycle	Coût de de l'heure auditeur
1è hypothèse	1 part	3 286,7	5,5	2 260,4	3,76
	3 parts	3 131,2	5,2	2 906,4	4,84
2è hypothèse	1 part	3 369,6	5,6	2 257,5	3,18
	3 parts	3 299,4	5,5	3 126,3	5,4

L'observation des coûts globaux montre que le coût global le plus élevé est obtenu pour la 2ème solution, pour une part, dans le deuxième cas, c'est-à-dire celui où tous les enseignants faisaient des heures complémentaires et dans la première hypothèse (celle pour laquelle la baisse d'utilité retenue est de 15 %), mais ce coût correspond au plus grand nombre d'heures complémentaires dispensées, c'est-à-dire au plus grand nombre de personnes formées. Les coûts unitaires les plus faibles sont obtenus dans la solution marginaliste mais cette solution correspond à un faible nombre de personnes formées (moitié moins que dans la 1ère sous-solution).

L'écart coûts apparents-coûts réels varie suivant les cas, il est positif pour les cours dispensés par les enseignants qui bénéficient d'une part et qui reversent donc à l'Etat un pourcentage important de leur revenu sous forme d'impôt, il est faible ou négatif pour les cours dispensés par les enseignants qui ont trois parts, les impôts étant moindre.

Nous rappelons que les coûts ainsi calculés dans le système que nous avons conçu ne tiennent compte que d'un élément : la rémunération des enseignants. Nous avons négligé :

- certains coûts occasionnés par l'occupation plus intensive des locaux ; telles que les dépenses supplémentaires de chauffage, d'éclairage, d'entretien, de gardiennage ;
- ainsi que les coûts fixes (amortissement des bâtiments, du matériel) que nous imputons uniquement à l'enseignement traditionnel.

Les coûts précédemment obtenus sont minorés. Nous effectuons une correction en supposant que l'ensemble des frais variables est de 50 000 F par an.

Le coût apparent de l'heure-auditeur devient alors :

- dans la 1ère solution

	Coût apparent de l'heure-auditeur
1 part :	23,64
3 parts :	24,25

- dans la 2ème solution

Tableau 61 1ère sous-solution

		1er cas	2ème cas
1ère hypothèse	1 part	15,68	13,15
	3 parts	16,39	13,43
2ème hypothèse	1 part	21,12	17,05
	3 parts	20,63	16,76

Tableau 62 - Coûts apparents
2ème sous-solution

	1 part	3 parts
1ère hypothèse	6,1	6,2
2ème hypothèse	8,3	8,1

I.- 2.4.3. - Comparaison du coût moyen de l'heure-auditeur ainsi calculé avec le coût moyen de l'heure-auditeur d'autres organismes de formation permanente : un organisme public et deux organismes privés.

Rappelons que :

- le coût moyen apparent de l'heure-auditeur du modèle (2ème solution)(1ère sous-solution) que nous venons d'établir varie entre 13 et 21,00 Fr ;

- les coûts budgétaires de l'heure-auditeur maximum pris en considération pour l'attribution de subventions en provenance du Fonds de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale sont les suivants :

heure-auditeur	niveau I	10,00 F	} soit une moyenne de 7,30 F
" "	niveau II	7,00 F	
" "	niveau III	5,00 F	

(Cette moyenne n'a de valeur que si le nombre de personnes formées aux différents niveaux est le même).

- coût de l'heure-auditeur au C.U.E.E.P. de Lille (1). Le

(1) P. LOUCHET - Le C.U.E.E.P. de Lille - in Education Permanente - p.51.

C.U.E.E.P. de Lille est un organisme conventionné - Loi de 1966 - qui dispense des enseignements de niveaux supérieurs, et qui commence à assurer des actions de formation continue en milieu ouvrier.

Les recettes du C.U.E.E.P. sont les suivantes :

. recettes propres :

- droit d'inscription aux cours,
- taxes d'apprentissage,
- contrats

. subventions de l'Etat (provenant du Fonds de Formation professionnelle).

En 1970, 80 000 heures-auditeurs de niveaux I, II, III ont été dispensées ; un coût de l'heure-auditeur a été déterminé : il s'élève à 8,30 F, la participation de l'Etat étant de 6,00 F.

Les coûts moyens de l'heure-auditeur des cours privés varient considérablement suivant les organismes, nous prendrons l'exemple du "comité régional d'expansion et de productivité de Bourgogne", et celui de la "Chambre régionale de Commerce et d'Industrie de Bourgogne". Ces deux organismes dispensent en particulier des cours de formation permanente destinés aux chefs d'entreprise et aux cadres. Connaissant les droits d'inscription individuels et la durée de chaque cycle, nous pouvons évaluer un coût moyen de l'heure-auditeur. Ce coût pour les deux organismes est de l'ordre de 21,00 F (soulignons que ce coût est le coût minimum, qui n'inclut que les droits d'inscription, et ne tient pas compte des subventions reçues.)

Que conclure ?

Le 2ème système d'éducation permanente (1ère sous-solution) que nous avons conçu présente un coût intermédiaire entre le coût d'un système public relevant du Ministère de l'Education Nationale et le coût d'un système privé.

Le fait que le coût de notre système soit supérieur à celui du C.U.E.E.P. s'explique facilement par le fait que le coût que nous avons calculé est composé de deux éléments : la rémunération des heures complémentaires et la rémunération des enseignants supplémentaires, alors que le coût du C.U.E.E.P. ne comprend que le premier élément.

La conclusion intéressante que l'on peut tirer de ces observations est que les cours de formation permanente dispensés par l'Université ont un coût, en moyenne, nettement inférieur à celui des cours dispensés par des organismes privés, il est donc primordial que l'Université développe ses actions en matière de formation permanente.

CHAPITRE II -

ETUDE DE LA DEMANDE DE FORMATION PERMANENTE.

Remarquons tout d'abord qu'en limitant l'accès des cours de formation permanente aux seuls titulaires d'un niveau I, II, III et aux personnes occupant une fonction de niveau supérieur, nous limitons par là-même la demande.

Rappelons ensuite que notre étude porte sur un exemple, celui de la Faculté de Droit et de Sciences Economiques de Dijon. Nous supposons que, bien que ville excentrique de sa région, Dijon rayonne sur toute la Bourgogne et donc que son Université ne subit pas la concurrence de celle des régions voisines.

Ce chapitre se divisera en 3 paragraphes : le 1er aura trait aux personnes intéressées par les cours de formation, le 2ème concernera les obstacles à la formation et le 3ème sera une évaluation du potentiel de personnes à former.

II. - 1. Personnes intéressées par les cours de formation.

Les cours dispensés, sont, nous l'avons vu dans le chapitre précédent, essentiellement des cours de gestion et d'économie, les personnes intéressées se recruteront donc aussi bien parmi les cadres du secteur public que ceux du secteur privé.

Les statistiques publiées par l'I.N.S.E.E. donnent pour l'année 1968 le nombre d'ingénieurs, de techniciens et de cadres administratifs supérieurs et moyens de la région Bourgogne (voir tableau 63).

Pourquoi retenir ces quatre catégories ?

En ce qui concerne les cadres administratifs moyens et supérieurs, nous pensons qu'ils doivent être au fait des dernières techniques

administratives (en particulier des techniques de l'informatique ; nous ne voulons pas les transformer en analystes et programmeurs chevronnés, mais nous pensons qu'ils doivent pouvoir juger de l'utilité et du rôle d'un ordinateur dans leur secteur administratif).

Quant aux ingénieurs et aux techniciens, ils ont, bien souvent un rôle de gestionnaires sans avoir reçu aucune formation, l'Université leur fournira ce supplément de connaissance indispensable.

Nous partons du principe que toutes les personnes intéressées appartenant aux quatre catégories définies, doivent suivre des cours de formation permanente malgré certains obstacles.

Tableau 63

EFFECTIFS DES INGENIEURS, CADRES ADMINISTRATIFS SUPERIEURS,
TECHNICIENS, CADRES ADMINISTRATIFS MOYENS DE LA REGION
BOURGOGNE

		Côte - d'Or	Saône et Loire	Nièvre	Yonne
Ingénieurs	3 036	1 032	1 176	456	372
Cadres administratifs supérieurs	9 004	3 880	2 480	1 096	1 548
Techniciens	13 096	4 332	4 660	2 104	2 000
Cadres administratifs moyens	16 828	6 684	5 188	1 996	2 960
Total	41 964	15 928	13 504	5 652	6 880

Source - I.N.S.E.E. Recensement 1968.

II - 2. Les obstacles à la formation permanente.

II - 2.1. Eloignement géographique de l'Université.

Il serait intéressant de connaître le rayonnement de l'Université.

- Si les cours sont dispensés le soir de 19 à 22 heures, par exemple, les personnes qui suivront ces cours se recruteront dans un rayon de x kilomètres de la ville universitaire ; x étant d'autant plus grand que le nombre de cours suivis par semaine est faible (une personne qui habite à quarante kilomètres de Dijon acceptera de suivre une fois par semaine un cours de trois heures, alors qu'elle acceptera plus difficilement de suivre trois fois un cours d'une heure). Nous donnerons à x la valeur 20 quand la personne intéressée ne suit qu'un cycle dont les cours ont lieu une fois par semaine.

- Si les cours ont lieu pendant les vacances scolaires sous forme de journées d'étude, la distance : lieu de résidence - ville universitaire ne constitue plus un obstacle.

- Il semble que l'obstacle distance soit amené sinon à disparaître, du moins à s'amenuiser progressivement ; en effet, nous assistons à un mouvement de décentralisation de l'Université ; nous citerons deux exemples : l'exemple Américain et l'exemple Dijonnais :

Exemple américain : nous reprendrons les termes mêmes de l'enquête intitulée "Connaître l'Education d'Adultes aux U.S.A." publiée dans la revue "Pour" de novembre 1968 (1) "L'époque contemporaine est marquée par le développement des universités et collèges, branches largement dirigées vers l'éducation des adultes. Les bâtiments annexes prolifèrent et se décentralisent ; certains cours ont lieu dans des endroits parfois fort

(1) Pour - Connaître l'Education d'Adultes aux U.S.A. n° 8 - Novembre 68, p. 16.

éloignés de l'Université proprement dite".

Exemple dijonnais : le Centre de Droit Economique de Dijon assure certains soirs et le samedi des cycles de formation permanente dans trois villes de la région Bourgogne : Autun , Montceau-les-Mines, Chalon sur Saône.

II - 2.2. . Perte de temps.

Cet obstacle rejoint le premier souligné. Si les cours ont lieu sous forme de journées d'étude, chaque entreprise ne laissera qu'un nombre limité de ses cadres y participer (il est bien évident qu'une entreprise, ne peut se priver de ses cadres que dans une proportion limitée).

II - 3. . Evolution du potentiel de personnes à former.

Il serait intéressant de connaître, pour la région Bourgogne, le nombre de personnes, parmi celles appartenant aux catégories retenues, qui seraient susceptibles de suivre les cours dispensés par la Faculté de Droit et Sciences Economiques.

Pour cela, nous nous baserons sur les résultats d'une étude faite par l'Institut d'Economie Régionale Bourgogne-Franche-Comté sur "les besoins de formation des ingénieurs et des cadres en cours de carrière - région Bourgogne". Notons, tout d'abord, que l'étude porte sur les entreprises de plus de 200 salariés dans l'industrie et de plus de 50 dans le commerce et les services, et que les entreprises des secteurs publics, para-public et agricole ont été exclues du champ d'investigation. Cependant, nous étendrons les résultats de l'enquête à l'ensemble des catégories retenues.

Un tableau, sur le degré de priorité des besoins à satisfaire en matière d'entretien et d'actualisation des connaissances techniques spécialisées, a été établi, nous le reproduisons ci-après (tableau 64).

Tableau 64

DEGRE DE PRIORITE DES BESOINS A SATISFAIRE EN MATIERE
D'ENTRETIEN ET D'ACTUALISATION DES CONNAISSANCES TECH-
NIQUES SPECIALISEES (1)

Nature des connaissances	Directeurs d'éta- blissements	Ingénieurs de la production	Cadres admin.	Cadres comm.	Cadres divers	Techniciens supérieurs
Techniques d'organi- sation, de prévision et de gestion géné- rale	33	36	27	30	21	18
Techniques comptables et financières	38	14	49	39	30	22
Techniques de fabri- cation et de gestion de la production	4	29	10	6	23	36
Techniques d'études de recherches et de contrôle	25	21	14	25	26	24
Ensemble	100	100	100	100	100	100

(1) Besoins de formation des ingénieurs et des cadres en cours de carrière région Bourgogne - Institut d'Economie Régionale Bour- gogne Franche-Comté - Avril 1970.
Voir annexe II : définition des 4 catégories de connaissances retenues.

Les cours dispensés par la faculté concernent toutes les catégories sauf la 3e. Pour connaître le pourcentage global de personnes qui suivraient ces cours, nous avons regroupé les colonnes 1 et 2 ; 3, 4 et 5 et les lignes 1, 2 et 4. D'où les résultats suivants :

Tableau 65

	Directeurs et ingénieurs	Cadres	Techniciens supérieurs
% de personnes suivant des cours de "gestion"	84 %	87 %	64 %

Si nous appliquons ces pourcentages à la région Bourgogne , le potentiel de personnes à former est de :

Tableau 66

Catégorie	Bourgogne
Ingénieurs	2 550
Cadres administratifs supérieurs et moyens	22 843
Techniciens	8 381
Total	33 774

Tel est le nombre de personnes qui seraient susceptibles de suivre les cours de formation permanente dispensés par la Faculté de Droit et Sciences Economiques.

Ceci ne signifie pas que dans l'hypothèse retenue de cycles de 40 heures, tous les ans 33 774 personnes devraient recevoir une formation. Pour connaître le nombre de personnes qui devraient être formées

chaque année, il faudrait connaître :

- le nombre moyen de cycles suivis par chaque individu tout au long de sa vie active ;
- la vitesse d'obsolescence des connaissances ;
- le taux de remplacement annuel de chacune des catégories.

Pour évaluer le nombre de personnes qui tous les ans devraient recevoir la formation que nous avons définie précédemment, nous nous reportons à l'étude intitulée "Formation professionnelle Post Universitaire Education Permanente", publiée en 1969 par le Ministère de l'Education Nationale, direction des Enseignements supérieurs. Reprenons les termes du raisonnement tenu :

"Si l'on part du fait qu'en moyenne, aux niveaux étudiés, la vie active d'un individu se prolonge durant une trentaine d'années à raison de 2 100 heures environ par an (44 heures x 48 semaines) on obtient un total d'heures d'activité professionnelle pour toute la vie active s'élevant à 63 000 heures. Il a paru raisonnable de penser que la nation devrait donner à chaque individu un crédit en heure de formation, à utiliser durant sa vie active, et que l'on pourrait fixer au pourcentage modeste de 0,6 % de ce total, soit $63\,000 \times 0,6 = 378$ heures. Ce pourcentage est à rapprocher du taux de la taxe d'apprentissage qui est destiné à la formation professionnelle et s'élève à 0,6 % des salaires versés par l'entreprise. On peut donc retenir ce chiffre de 378 heures accordées à chaque individu au titre de la formation professionnelle post-universitaire ce qui donne environ 12 heures 30 par an".

Si nous conservons l'hypothèse de cycles de 40 heures, et si nous adoptons ce crédit de 378 heures, nous aboutissons à la conclusion que tout individu suivra au cours de sa vie active 9,5 cycles de formation, soit à peu près un cycle tous les 3 ans, et que la Faculté devra former chaque année 11 258 personnes.

Connaissant d'une part l'offre de formation susceptible d'être faite par l'Université, et d'autre part la demande potentielle de formation permanente de niveau supérieur dans la région Bourgogne, il serait intéressant de confronter ces deux données, c'est ce que nous ferons dans un 3e chapitre.

CHAPITRE III - CONFRONTATION OFFRE-DEMANDE

Ayant déterminé dans le chapitre I le nombre de personnes susceptibles d'être formées annuellement par la Faculté (tableaux 35 et 36 p. 81) et dans le chapitre II, le nombre annuel de personnes désirent recevoir une formation, nous nous proposons de calculer ici le taux de couverture par la Faculté de la demande de formation permanente.

Ce taux est : dans la 1ère solution : 10,12 % ;

Dans la 2e solution : 1ère sous-solution

Tableau 67

TAUX DE COUVERTURE (en %) DE LA DEMANDE DE FORMATION
PERMANENTE - en 1968.

	1 part		3 parts	
	1er cas	2e cas	1er cas	2e cas
1ère hypothèse	18,56	26,06	17,64	25,05
2e hypothèse	11,65	16,14	12,40	16,18

(Notons que ce taux de couverture est certainement sur-estimé car il n'y a pas homogénéité dans les statistiques retenues : en effet, le nombre de personnes intéressées par les cours de formation permanente se rapporte à l'année 1968, tandis que le nombre d'enseignants est celui de l'année 1970-71).

2e sous-solution.

Tableau 68

TAUX DE COUVERTURE EN % DE LA DEMANDE DE FORMATION
PROFESSIONNELLE EN 1968

	1 part	3 parts
1ère hypothèse	10,4	10,8
2ème hypothèse	5,0	4,3

Nous constatons qu'il y a un hiatus important entre la demande de formation permanente de niveau supérieur et l'offre susceptible d'être faite par la Faculté de Droit et de Sciences Economiques.

offre privée et publique, conventionnée ou non existant dans la région Bourgogne. Comment évaluer cette offre ?

Une première solution consiste à évaluer le nombre de personnes appartenant aux catégories définies ci-dessus, et qui ont suivi des cours de formation permanente, pour cela nous nous reportons à l'étude faite par l'Institut d'Economie Régionale précédemment citée. Dans cette étude a été déterminé le pourcentage des ingénieurs et des cadres de l'industrie qui ont bénéficié d'une action de formation en 1969, soit 22,7 % pour la région Bourgogne.

Tableau 69

EFFECTIFS DES DIVERSES ACTIONS DE FORMATION PERMANENTE
(niveau supérieur) DE LA REGION BOURGOGNE - Année 1969-70.

Organismes	Effectifs
Cluny	498
C.N.A.M.	
- Mâcon)	
- Le Creusot)	569
- Chalon)	
C.A.E. (1). (1)	31
I.U.T.	169
C.U.E.E.P.	760
Institut national de Promotion supérieure agricole (2)	50
Comité régional d'expansion et de productivité de Bourgogne	402
Total	2 479

Si nous appliquons ce pourcentage au nombre de cadres supérieurs et d'ingénieurs recensés en 1968 dans la région Bourgogne, nous pouvons conclure que 2 735 personnes ont suivi des cours de formation permanente. Ce résultat appelle cependant quelques commentaires :

(1) ne sont retenus que les étudiants entrés dans la vie active.

(2) effectif de l'année 1970-71.

C O N C L U S I O N

Il est acquis désormais que l'Université a à jouer un rôle en matière de formation continue puisque la loi d'orientation de l'enseignement supérieur fixant les missions des universités, souligne qu'elles doivent "concourir... à l'éducation permanente à l'usage de toutes les catégories de la population et à toutes fins qu'elle peut comporter". Une réponse partielle a été donnée à cette vocation par la loi du 16 Juillet 1971 "portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente". Au terme de cette loi, il est donné droit aux travailleurs salariés, remplissant certaines conditions, de demander un congé pour suivre un stage de formation, et il est instituée une taxe à la formation : des fonds d'une extrême importance sont ainsi dégagés et affectés à la formation permanente par l'intermédiaire des conventions ; se verra attribuer des conventions tout organisme qui, ayant établi un programme de formation, en fera la demande. Il est donc primordial que l'Education Nationale en général et l'Université en particulier élaborent des programmes d'action à tous les niveaux. La circulaire du 26 Avril 1972 attire l'attention sur ce point en soulignant en ces termes la nécessité de la participation des universités à la politique de formation professionnelle continue ; " dès à présent, les universités peuvent apporter une contribution originale à une action nationale de formation professionnelle continue, à condition d'adapter leurs pratiques à cette situation nouvelle. Celle-ci constitue une opportunité dont on ne saurait négliger la portée et dont les conséquences peuvent être considérables, non seulement par le service rendu aux publics adultes mais aussi par les effets qu'elle aura sur les premières formations. Mais c'est rapidement qu'il convient de s'engager dans un domaine particulièrement concurrentiel, en s'attachant à définir toutes les garanties de réussite d'une opération qui, si elle échouait, compromettrait pour longtemps les possibilités ultérieures d'intervention des universités dans le domaine de la formation des adultes".

" En raison de l'importance et de l'urgence de cet enjeu et pour permettre aux universités de développer rapidement leurs actions, le M.E.N. propose une forme d'aide particulière, capable de favoriser le lancement des opérations. Par voie d'un "contrat d'assistance initiale" le ministère met à la disposition des établissements les moyens nécessaires à la constitution d'une instance légère d'intervention, chargée d'analyser les besoins de l'environnement, de planifier les ressources de l'Université, de négocier des conventions avec les partenaires extérieurs et d'établir des programmes cohérents d'actions" (1).

Dans cette étude, nous nous sommes proposés de "quantifier" le rôle que pouvait jouer l'Université dans le domaine de la formation permanente. Les hypothèses à partir desquelles nous avons élaboré nos modèles sont volontairement restrictives: l'enseignement formation permanente dispensé par l'Université est conçu comme un enseignement marginal, c'est-à-dire que nous n'avons envisagé aucun investissement nouveau, ni aucun changement notable dans la structure actuelle ; l'accès à l'enseignement dispensé est limité aux catégories de niveaux supérieurs et les enseignants sont ceux de l'Université rémunérés au tarif actuel des heures complémentaires. Les conclusions auxquelles nous aboutissons montrent que, dans ce cadre d'hypothèses, l'Université peut dispenser un nombre d'heures d'enseignement relativement important, dont les coûts sont inférieurs à ceux d'organismes privés.

A une époque où l'individu ressent de manière de plus en plus prépondérante, tant dans sa vie professionnelle que collective, les besoins de savoir communiquer, s'informer et de se promouvoir, il est nécessaire que l'Université se saisisse de l'occasion qui lui est offerte pour jouer un rôle effectif et actif en matière de formation permanente.

(1) Lettre-circulaire du 26 Avril 1972 B.O.E.N. n° 18 4 Mai 1972 p.1217.
Circulaire n° 72 - 187 du 26 Avril 1972 B.O.E.N. n° 18 4 Mai 1972
p. 1219.

ANNEXES

- A N N E X E I -

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION.

- Niveaux I et II personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des Ecoles d'Ingénieurs ou de la licence.
- Niveau III personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du Brevet de Technicien Supérieur, du diplôme des I.U.T. ou de fin de 1er cycle de l'enseignement supérieur (Bac + 2 ans).
- Niveau IV IV a) personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du Bac, du Brevet de Technicien (B.T.), du Brevet Supérieur d'Enseignement Commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau du Brevet d'Enseignement Industriel (B.E.I.) et du Brevet d'Enseignement Commercial (B.E.C.)
- IV b) personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du Brevet Professionnel ou du Brevet de Maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).
- IV c) cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
- Niveau V personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.). Provisoirement, formation du niveau du Brevet d'Etudes du 1er cycle (B.E.P.C.).
- Niveau V bis personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'1 an au delà d'un cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du Certificat de Formation Professionnelle.
- Niveau VI personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au delà de la scolarité obligatoire.

- A N N E X E II -

DEFINITION DES QUATRE CATEGORIES DE CONNAISSANCES RETENUES.

- Techniques d'organisation-prévision-gestion générale.

- . Organisation scientifique du travail ;
- . Gestion du personnel ;
- .. Méthodes modernes de traitement de l'information ;
- . Techniques de prévision ;
- . Contrôle de gestion.

- Techniques comptables et financières.

- . Compréhension de bilan et du compte d'exploitation ;
- . Calcul des prix de revient ;
- . Rentabilité et financement des investissements ;
- . Comptabilité industrielle ;
- . Technique budgétaire.

- Techniques de fabrication et de gestion de la production.

- . Ordonnancement - méthodes
- . Etude de travail.

- Techniques d'études, de recherche et de contrôle.

- . Etude - conception - lancement d'un produit
- . Analyse de valeur ;
- . Recherche opérationnelle ;
- . Contrôle statistique ;
- . Contrôle de qualité et contrôle industriel.

-:-:-:-:-:-:-:-:-

B I B L I O G R A P H I E

- BARBEDIENNE "Télépromotion - Cadres Entreprises", Télévision et Education, n° 24, Juin 1970.
- CHENEVIER (J.) "L'Education permanente" Centre de Recherches et d'Etudes des Chefs d'Entreprises, 1969 (cahier n° 16).
"La Collaboration Université Industrie" C.R.C., 1970 (Cahier n° 16).
- Comité Interministériel pour l'Information "La Politique coordonnée de Formation professionnelle et de Promotion sociale", Actualité documents, n° 453, mars 1969.
- DUMAZEDIER (J.) "L'Education permanente", Encyclopedia Universalis, p. 973-976.
- EICHER (J.C.) "L'Université, l'Education permanente et la Société" Colloque de l'A.U.P.E.L.F. Abidjan 1970, p. 181.
- GAUTIER "L'Expérience audio-visuelle du C.N.A.M." Télévision et Education, n° 24, juin 1970.
- GIFFARD (J.) "La Promotion sociale en Bourgogne". Exposé fait devant le Comité régional de Formation professionnelle de Promotion sociale et de l'Emploi.
- Groupe de Recherche et d'Education pour la Promotion "Connaître l'Education des Adultes aux U.S.A." Pour, n° 8, novembre 1968.
- HARTUNG (H.) Pour une Education permanente. Paris, Favard, 1966 (Collection Sciences et Techniques humaines).
- Institut d'Economie Régionale Bourgogne Franche-Comté . Besoins de formation des ingénieurs et des cadres en cours de carrière, région Bourgogne, avril 1970.
- LE VEUGLE (J.) Initiation à l'Education permanente, 1968 (Collection Epoque).
- MAHEU (R.) "De l'Education des Adultes à l'Education permanente", l'Education, 18/6/1970, p. 11-13.
- Ministère de l'Education Nationale - service central des statistiques et de la conjoncture - "Les cours professionnels - la Promotion sociale" Etudes et Documents, n° 14, 1969.

- ROUSSEAU (G.) "L'audio-oral : les émissions radiophoniques du C.N.T.E.",
Echec à l'obstacle, n° 16, p. 15-16.
- ROUX (B.) La Formation permanente - Institut culture et promotion,
Edition du Centurion.
- SCHWARTZ (B.) "Pour une éducation permanente" Education permanente
n° 1, 1969, p. 65 - 86.
"L'Education continue des adultes" S.L.N.D.
- THUILLIER (G.) La Promotion sociale - Presses Universitaires de France
(Que sais-je?).

-:-:-:-:-

T A B L E D E S M A T I E R E S

	<u>Page</u>
<u>INTRODUCTION</u>	1
 <u>PREMIERE PARTIE</u>	
<u>CADRE DE LA FORMATION PERMANENTE EN FRANCE</u>	
<u>Chapitre I : Cadre législatif</u>	8
<u>Chapitre II : Support administratif</u>	12
II.1 : Les différents organismes au niveau national.....	12
II.2 : Les différents organismes au niveau régional.....	14
 <u>Chapitre III : Financement de la formation professionnelle et de la promotion sociale - Bilan des actions de formation</u>	 16
III.1 : <u>Financement</u>	16
III.1.1 : Enveloppe de la formation professionnelle	16
III.1.2 : Etude du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale - Système des Conventions.....	19
III.1.2.1 : Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale, étude des années 1969, 1970, 1971.....	19
III.1.2.2 : Système des conventions.....	24
III.2 : <u>Bilan des actions de formation</u>	26
III.2.1 : Actions conventionnées financées par le fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale.....	27
III.2.2 : Action non-conventionnées financées par le fonds de la formation professionnelle.....	30
III.2.3 : Actions non conventionnées financées sur l'enveloppe de la formation professionnelle en dehors du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale.....	30

<u>Chapitre IV : Bilan des actions de promotion supérieure du travail financées par le Ministère de l'Education Nationale.....</u>	32
IV.1 : <u>Description des organismes de promotion supérieure du travail.....</u>	32
IV.1.1 : Le Conservatoire National des Arts et Métiers (C.N.A.M.).....	32
IV.1.2 : Les anciens Instituts de Promotion Supérieure du Travail (I.P.S.T.).....	34
IV.1.3 : Les Instituts Universitaires de Technologie...	35
IV.1.4 : Le Centre National de Télé-Enseignement (C.N.T.E.).....	35
IV 1.5 : Télé-enseignement universitaire en France.....	35
IV.1.6 : Télé-promotion des cadres entreprises.....	36
IV.1.7 : Les Instituts d'Administration des Entreprises	36
IV. 2 : <u>Budget</u>	36
IV.3 : <u>Effectifs</u>	37
IV.4 : <u>Résultats aux examens</u>	38

DEUXIEME PARTIE

EMPLOI OPTIMUM DE L'UNIVERSITE EN MATIERE DE FORMATION PERMANENTE

<u>INTRODUCTION</u>	40
I. : A quels besoins l'Université doit-elle répondre ?	40
II. : A qui s'adresse l'enseignement dispensé ?.....	40
II.1 : L'Université s'adresse aux personnes de niveaux supérieurs.....	42
II.2 : L'Université s'adresse à toute personne.....	42
III. : Comment l'Université peut-elle répondre aux besoins.....	42
III.1 : L'Université assure une formation directe.....	42
III.2 : L'Université assure une formation indirecte.....	43
III.2.1 : Personnes auxquelles l'enseignement dispensé s'adresse.....	43

III.2.2 : Avantages	
III.2.3 : Inconvénients.....	

<u>Chapitre I : L'offre de formation permanente dans le cadre de l'Université.....</u>	46
I.1 : Etude de la contrainte "locaux".....	47
I.2 : L'encadrement pédagogique	49
I.2.1 : L'Université et l'enseignement formel.....	50
I.2.1.1. : Observation quant au revenu.....	51
I.2.1.2. : Observation quant à l'horadire.....	53
I.2.2 : L'Université et la formation permanente.....	56
I.2.2.1 : Hypthèses.....	56
I.2.2.2 : Solutions proposées.....	57
a) 1è solution état d'équilibre.....	58
b) 2è solution état de déséquilibre.....	60
b ₁ 1è sous-solution.....	60
b ₂ 2è sous-solution.....	76
I.2.3 : Cours de formation permanente	76
I.2.3.1 : Conception des cours.....	79
I.2.3.2.: Durée des cycles	80
I.2.3.3.: Détermination du nombre de personnes formées.....	80
I.2.4. : Calcul des coûts de formation.....	82
I.2.4.1. : Coût global de l'enseignement complémentaire formation permanente.....	84
1è solution 1) Coût apparent	84
2) Coût réel.....	86
2è solution 1è sous-solution : Coût apparent.....	88
Coût réel.....	92
2è sous-solution:Coût apparent.....	96
Coût réel.....	97
I.2.4.2 : Coût moyen de l'heure annuelle, de l'heure effective, du cycle et de l'heure auditeur.....	98

a) Coût moyen de l'heure annuelle et de l'heure effective..	98
b) Coût moyen du cycle et de l'heure auditeur.....	99
<u>Chapitre II : Etude de la demande de formation permanente.....</u>	107
II.1 : Personnes intéressées par les cours de formation.....	107
II.2 : Les obstacles à la formation permanente.....	109
II.2.1 : Eloignement géographique de l'Université.....	109
II.2.2 : Perte de temps.....	110
II.3 : Evolution du potentiel de personnes à former.....	114
<u>Chapitre III : Confrontation offre-demande.....</u>	114
<u>CONCLUSION.....</u>	118

LISTE DES TABLEAUX

Page

Tableau 1 : Enveloppe de la formation professionnelle continue.....	18
Tableau 2 : Répartition du fonds entre crédits de fonctionnement et crédits d'équipement.....	20
Tableau 3 : Crédits de fonctionnement chapitre 43-03.....	21
Tableau 4 : Crédits d'équipements - chapitre 66-00.....	22
Tableau 5 : Répartition des crédits selon le mode d'intervention de l'Etat.....	23
Tableau 6 : Bilan des conventions.....	25
Tableau 7 : Bilan des actions de formation - Actions conventionnées financées par le fonds.....	26
Tableau 8 : Répartition des effectifs selon la nature du co-contrac- tant	28
Tableau 9 : Répartition des effectifs selon le niveau de formation...	28
Tableau 10 : Répartition des effectifs selon la durée de formation - Actions non conventionnées financées par le fonds.....	29
Tableau 11 : Répartition des effectifs selon le niveau de formation.. - Actions non conventionnées financées sur l'enveloppe de la formation professionnelle en dehors du fonds	30
Tableau 12 : Répartition des effectifs selon le centre de formation..	31
Tableau 13 : Budget des organismes de Promotion Supérieure du Travail.....	36
Tableau 14 : Effectifs des cours de promotion supérieure du travail.....	37
Tableau 15 : Diplômes délivrés au titre de la promotion supérieure du travail.....	38
Tableau 16 : Rémunération brute et horaires des enseignants 1970-1971.....	51
Tableau 17 : Rémunération des enseignants.....	52
Tableau 18 : Répartition des heures complémentaires de l'ensei- gnement traditionnel 1970-1971.....	54
Tableau 19 : Comparaison tarif d'une heure normale et tarif d'une heure complémentaire	55
<u>lè solution</u> : Etat d'équilibre	
Tableau 20 : Nombre d'enseignants supplémentaires nécessaires par catégorie 1970-1971.....	59

Tableau 21 : Nombre total d'heures complémentaires effectives et annuelles disponibles pour la formation permanente, dans le cadre de la première solution 1970-1971.....	60
2è solution : Etat de déséquilibre (1è sous-solution)	
Tableau 22 : Nombre d'enseignants qui feront des heures complémentaires	61
Tableau 23 : % Impôt versé sur la 1è heure complémentaire. Rémunération brute de l'heure complémentaire.....	63
Tableau 24 : Revenu net de la 1è heure complémentaire selon la catégorie des enseignants.....	65
Tableau 25 : Utilité des dix premières heures complémentaires.....	67
Tableau 26 : Nombre d'heures complémentaires annuelles effectuées par chaque catégorie - 1è hypothèse - 1 part.....	70
Tableau 27 : 1è hypothèse - 3 parts	71
Tableau 28 : 2è hypothèse - 1 part	71
Tableau 29 : 2è hypothèse - 3 parts	72
Tableau 30 : Nombre d'heures complémentaires effectives	73
Tableau 31 : Nombre d'heures annuelles normales effectuées par les enseignants.....	74
Tableau 32 : % <u>Nombre d'heures complémentaires effectives</u> % Nombre d'heures normales effectives 2è sous-solution	75
Tableau 33 : Nombre d'heures complémentaires par catégorie 1è hypothèse	77
Tableau 34 : Nombre d'heures complémentaires par catégorie 2è hypothèse	78
Tableau 35 : Nombre d'heures auditeurs disponibles, de cycles assurés, de personnes formées pendant une année universitaire par la faculté - 1è sous-solution 1è hypothèse.....	81
Tableau 36 : 1è sous-solution - 2è hypothèse	82
Tableau 36 bis : 2è sous-solution.....	82
Coût de la formation permanente - 1è solution	
Tableau 37 : Coût apparent des nouveaux enseignants	84
Tableau 38 : Coût apparent des heures complémentaires imputées à la formation permanente.....	85
Tableau 39 : Coût réel des nouveaux enseignants	86
Tableau 40 : Coût réel des heures complémentaires imputées à la formation permanente.....	87

2è solution

. 1è sous-solution - Coût apparent

Tableau 41 : 1è hypothèse 15 % - 1 part	88
Tableau 42 : 1è hypothèse 15% - 3 parts	89
Tableau 43 : 2è hypothèse 10% - 1 part	90
Tableau 44 : 2è hypothèse 10% - 3 parts	91
Tableau 45 : Coûts totaux apparents	92

1è sous-solution - Coût réel

Tableau 46 : 1è hypothèse 15% - 1 part.....	92
Tableau 47 : 1è hypothèse 15% - 3 parts	93
Tableau 48 : 2è hypothèse 10% - 1 part	94
Tableau 49 : 2è hypothèse 10% - 3 parts	95
Tableau 50 : Coûts totaux réels	95

2è sous-solution

Tableau 51 : Coûts apparents totaux - 1è hypothèse et 2è hypothèse...	96
Tableau 52 : Coûts réels totaux - 1è hypothèse et 2è hypothèse.....	97

Coût moyen de 1'heure annuelle et de 1'heure effective

Tableau 53 : 1è solution.....	98
Tableau 54 : 2è solution - 1è sous-solution - Coût apparent.....	98
Tableau 55 : 2è solution - 1è sous-solution - Coût réel.....	99
Tableau 56 : 2è solution - 2è sous-solution - Coût apparent et coût réel.....	99

Coût moyen du cycle et de 1'heure - auditeur

Tableau 57 : 1è solution.....	100
Tableau 58 : 2è solution - 1è sous-solution - Coût apparent.....	

Tableau 59 :	2 ^e solution - 1 ^{ère} sous-solution Coût réel	100
Tableau 60 :	2 ^e solution - 2 ^e sous-solution Coût apparent et Coût réel.....	102
Coût apparent de l'heure-auditeur rectifié		
Tableau 61 :	2 ^e solution - 1 ^{ère} sous-solution,.....	103
Tableau 62 :	2 ^e solution - 2 ^e sous-solution.....	104
Tableau 63 :	Effectif des ingénieurs, cadres administratifs supérieurs, techniciens, cadres administratifs moyens de la Région Bourgogne.....	108
Tableau 64 :	Degré de priorité des besoins à satisfaire en matière d'entretien et d'actualisation des connaissances techniques spécialisées.....	111
Tableau 65 :	% de personnes suivant des cours de gestion.....	112
Tableau 66 :	Potentiel de personnes à former.....	112
Tableau 67 :	Taux de couverture (en %) de la demande de formation permanente en 1968 - 2 ^e solution - 1 ^{ère} sous-solution.....	114
Tableau 68 :	2 ^e solution - 2 ^e sous-solution.....	114
Tableau 69 :	Effectif des diverses actions de formation permanente de la Région Bourgogne (année 69-70)	116

[illegible]