

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES ENTREPRISES QUI FORMENT LE PLUS LEURS SALARIÉS RECOURENT ÉGALEMENT À L'ALTERNANCE

La loi de 1971 a instauré une obligation de participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de 10 salariés ou plus, correspondant à 1,5 % de la masse salariale. Seules 35 % d'entre elles déclarent, en 1996, y consacrer une part de leur masse salariale strictement supérieure à ce taux plancher.

Pour les entreprises qui souhaitent accroître leurs compétences par le biais de la formation, la question du choix entre l'alternance et un plan de formation peut se poser. En fait, les entreprises dont l'effort pour la formation continue de leurs salariés est le plus important sont aussi celles qui embauchent des jeunes en alternance (1).

En revanche, les autres formes d'emploi aidé, fondées essentiellement sur un abaissement du coût du travail, sont plus utilisées par les entreprises peu dispensatrices de formations à leurs salariés.

En moyenne, les entreprises consacrent 2 % de leur masse salariale au financement de la formation professionnelle continue

Selon la loi, les entreprises de 10 salariés ou plus doivent consacrer 1,5 % de leur masse salariale à la formation professionnelle continue (encadré 1). En fait, leur contribution globale est nettement plus forte puisqu'elle atteint, pour l'ensemble de ces entreprises, 3,25 % du total de leur masse salariale.

Toutefois, 35 % d'entre elles seulement dépassent le minimum légal, 50 % ne font que répondre strictement à l'obligation légale et 15 % contribuent en dessous de l'obligation (2). Les grandes entreprises ont une contribution plus élevée : 89 % des entreprises de 500 salariés ou plus dépensent strictement plus de 1,5 % de leur

(1) - Le constat est établi en 1996, mais son caractère structurel permet de penser qu'il vaut encore pour aujourd'hui.

(2) - Elles adressent alors aux impôts, l'année suivante, un chèque de régularisation.



Tableau 1
Taux moyens de participation financière (1) des entreprises de 10 salariés ou plus en 1996

Secteur d'activité	Taille d'entreprise					Total
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 sal.	2 000 sal. ou plus	
Agriculture, chasse, sylviculture	1,46	1,54	2,01	2,77	6,96	1,57
Pêche, aquaculture	1,50	1,52	1,43	-	-	1,49
Industries extractives	1,60	1,65	2,17	3,12	5,14	1,76
Industries manufacturières	1,55	1,74	2,20	3,10	4,02	1,87
Production et distribution d'électricité, gaz et eau	2,37	2,56	2,87	3,68	4,80	2,84
Construction	1,53	1,86	1,84	2,04	1,80	1,74
Commerce, réparation automobile et articles domestiques	1,61	1,79	2,86	2,76	3,08	1,94
Hôtels et restaurants	1,48	2,08	1,97	2,00	2,51	1,84
Transports et communications	1,48	1,58	2,08	3,39	4,64	1,73
Activités financières	3,97	2,94	3,31	4,93	5,00	3,53
Immobilier, location et services aux entreprises	1,99	2,26	2,64	3,07	2,76	2,30
Administration publique	2,24	3,40	4,67	5,08	5,12	4,29
Éducation	1,68	1,85	2,01	2,57	4,08	1,86
Santé et activité sociale	1,78	1,92	2,05	2,17	1,91	1,94
Services collectifs, sociaux et personnels	1,93	1,83	2,26	2,88	3,75	1,97
Ensemble	1,67	1,87	2,40	3,18	3,72	1,97

(1) - Le taux de participation financière (TPF) est le rapport entre les dépenses de formation et la masse salariale des entreprises. Il mesure la contribution financière des entreprises à la formation professionnelle continue. Il s'agit ici des TPF moyens qui représentent la dépense pour chaque entreprise du secteur. Les taux « nationaux » (pondérés par la masse salariale) sont publiés dans « La formation professionnelle continue financée par les entreprises », Bentabet E., Marion I., Zygmunt C., documents n° 243, Céreq, juin 1999.

Lecture: en 1996, les entreprises du secteur de la construction ont, en moyenne, dépensé chacune 1,74 % de leur masse salariale pour la FPC.

Source : déclaration fiscale des entreprises n° 2483 - traitement DARES.

masse salariale pour la formation professionnelle continue (graphique 1).

Au total, si 3,25 % de la masse salariale nationale des entreprises de 10 salariés ou plus va au financement de la formation continue des salariés, chaque entreprise y consacre en 1996 en moyenne seulement 2 % de sa propre masse salariale (tableau 1).

En pratique, la moitié des entreprises déclarent qu'aucun de leurs salariés n'a bénéficié d'une formation au cours de l'année 1996 (3). L'obligation porte en effet, non pas sur la formation effective des salariés, mais sur un montant de dépenses. Celles-ci sont soit directement utilisées par l'entreprise pour organiser des formations, soit versées à un organisme mutualisateur.

Un recours à l'alternance plus important pour les entreprises formatrices

Les entreprises utilisatrices des dispositifs de formation en alternance (entreprises du « recoupe-ment », encadré 2) sont également celles qui font en moyenne un effort pour la formation des salariés plus important que les autres. Elles dépensent un peu plus pour la formation de leurs salariés : leur taux de participation financière s'élève à 3,61 % contre 3,25 % au niveau national. Elles déclarent plus de stagiaires : 40,5 % de leurs salariés sont partis en formation, contre 35 % au niveau national (tableau 2) (4). Les formations dispensées aux salariés en place (hors ceux en alternance) sont légèrement plus longues que la moyenne, avec une durée de 40 heures et 30 minutes, contre 40 heures.

Tableau 2
Effort financier (TPF) et accès des salariés à la formation pour les entreprises de 10 salariés ou plus, en 1996

En pourcentage

Taille d'entreprises	Ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus		Entreprises utilisatrices de l'alternance	
	TPF national	Taux d'accès	TPF national	Taux d'accès
10 à 19 salariés	1,73	8,7	1,71	7,5
20 à 49 salariés	1,87	12,9	1,90	12,8
50 à 499 salariés	2,52	29,9	2,56	31,6
500 à 1 999 salariés	3,48	47,3	3,45	47,8
2 000 salariés ou plus	4,87	52,7	4,89	53,4
Total	3,25	35,0	3,61	40,5

Il s'agit ici des TPF nationaux (pondérés par la masse salariale).

Le taux d'accès à la formation est le rapport entre le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année (hormis les jeunes en alternance) et le nombre de salariés des entreprises.

Lecture : en 1996, les entreprises de 50 à 499 salariés ont, dans l'ensemble, effectué des dépenses de formation pour un montant équivalent à 2,52 % de leur masse salariale totale. Elles ont déclaré que 29,9 % du nombre total de leurs salariés ont bénéficié d'une formation dans l'année.

Source : déclaration fiscale des entreprises n° 2483 - traitement DARES.

(3) - Il est cependant possible qu'une partie des entreprises s'étant acquittées de leur obligation financière omettent de déclarer les stages éventuellement effectués par leurs salariés.

Formation continue et contrats en alternance sont complémentaires

Quatre types d'entreprises se distinguent selon leurs logiques d'utilisation de la formation, continue et en alternance (graphiques 2 et 3).

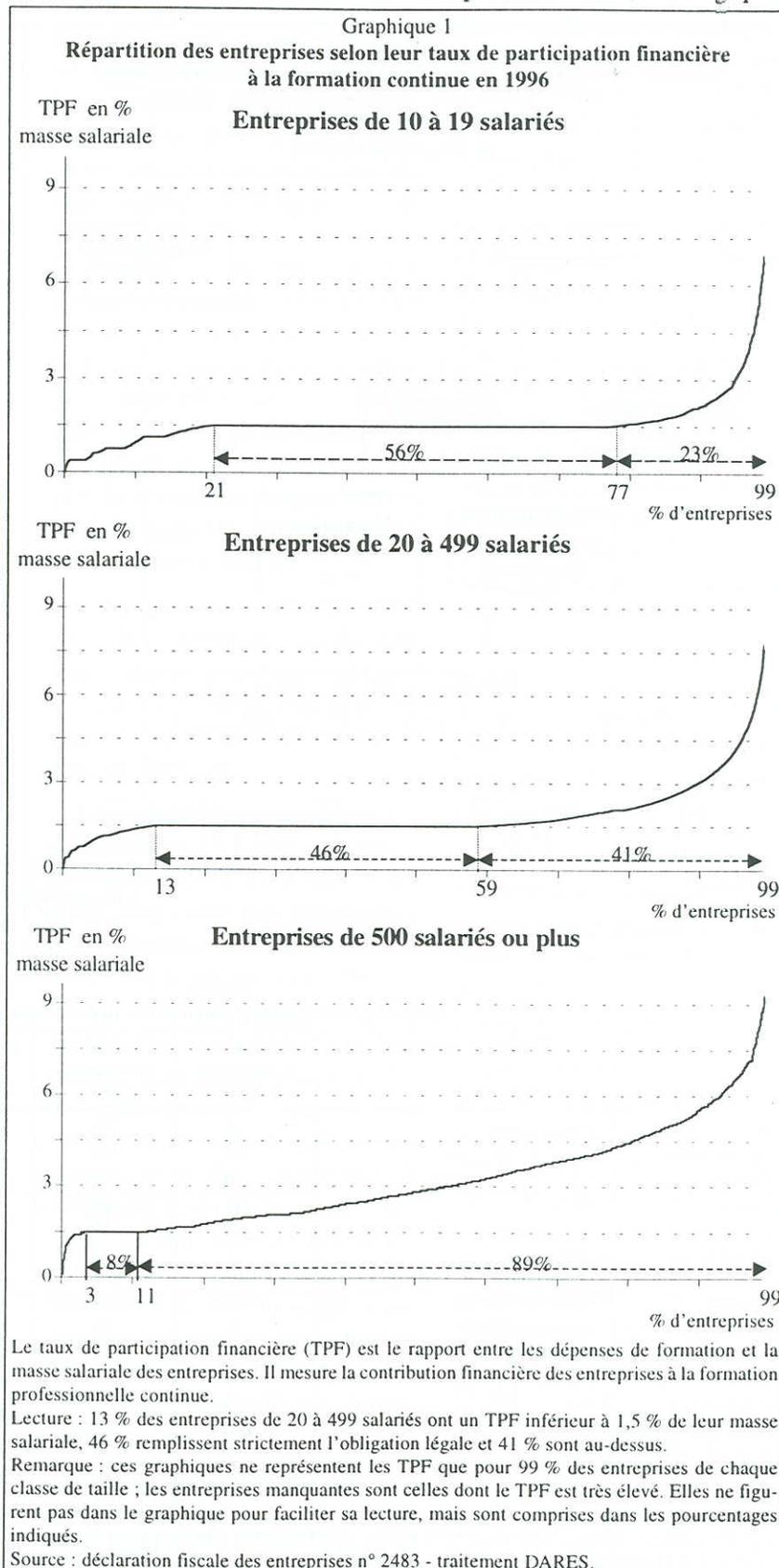
Les entreprises « non formatrices » (44 % des entreprises de 10 salariés ou plus) se caractérisent par un effort financier faible et par le fait qu'elles ne déclarent aucune formation pour leurs salariés. La majorité d'entre elles financent intégralement les 0,9 % correspondant au plan de formation par versement à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), ce qui leur permet de se libérer de l'obligation de financement sans envoyer leurs salariés en formation. Elles peuvent aussi effectuer des dépenses annexes (conseil en formation, développement de la formation, versements à des organismes, contribution aux chambres de commerce et d'industrie, actions de formation au bénéfice des travailleurs privés d'emploi, conventions de conversion). La loi de 1971 correspond pour elles à une contrainte ; la participation financière versée aux OPCA équivaut alors à une taxe, puisqu'elles ne profitent pas de ces fonds pour former leurs salariés.

Ce désengagement des questions de formation professionnelle ressort également de l'utilisation des dispositifs de formation en alternance. Les « non-formatrices » sont moins nombreuses à recourir

(4) - Les taux de participation financière et d'accès des salariés à la formation peuvent être calculés au niveau national (35 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus sont partis en formation en 1996) ou en moyenne sur les entreprises (en moyenne, dans une entreprise, 15 % des salariés sont partis en formation). L'étude du lien avec l'alternance repose ici sur les taux d'accès et de participation financière nationaux. Cependant, les indices moyens font ressortir les mêmes tendances (TPF moyen des utilisatrices d'alternance : 2,11 %, contre 1,97 % en moyenne pour toutes les entreprises).

à ce type de contrat que l'ensemble des entreprises, malgré une utilisation traditionnelle des contrats d'apprentissage (tableau 3). Celles dont l'effort financier est le plus faible embauchent encore moins souvent en alternance.

Parmi les entreprises « non formatrices », celles qui ont franchi le seuil de 10 salariés depuis moins de trois ans, et qui bénéficient donc d'une réduction concernant l'obligation de financement de la formation professionnelle, sont logique-



ment surreprésentées. Mais leur part reste tout de même faible (10 %) et elles ne caractérisent pas le groupe à elles seules.

Neuf entreprises sur dix de ce type ont moins de 50 salariés et les

secteurs les plus représentés en son sein sont la construction (17 % des entreprises contre 11 % parmi l'ensemble des entreprises), le commerce (24 %) et l'hôtellerie restauration (6 %).

Les entreprises « peu formatrices » (mais dont les formations sont prises en charge directement par l'employeur) constituent le type le plus hétérogène. Elles représentent 10 % des entreprises d'au moins 10 salariés. On y trouve des entreprises contribuant au-dessus et au-dessous de l'obligation légale, leur point commun étant le faible nombre, mais l'existence, de bénéficiaires de formations parmi leurs salariés. Parmi elles, les entreprises qui n'ont jamais recours à l'alternance sont plus nombreuses (70 % contre 58 % en moyenne). Les formations déclarées pour les salariés sont exclusivement à la charge et à l'initiative de l'employeur. Leurs salariés ne partent pas en congé individuel de formation (CIF). Ces entreprises semblent organiser la formation continue pour répondre à leur obligation de participation financière. La loi a pour elles un rôle incitatif fort.

Les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés représentent 78 % des entreprises de ce type, contre 71 % dans l'ensemble des entreprises de l'étude. Les secteurs les plus présents sont les transports et la communication (8 %), l'immobilier et les services aux entreprises (18 %) ainsi que l'éducation (3 %).

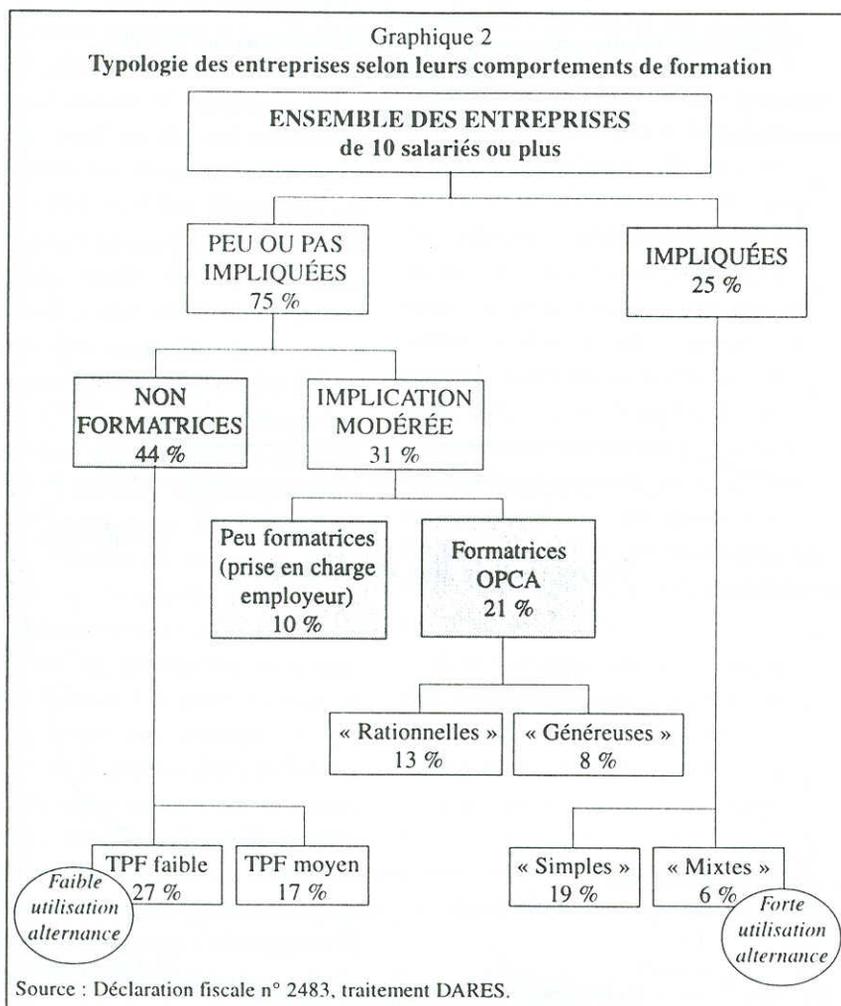


Tableau 3
Les comportements de formation des entreprises

En pourcentage

Type d'entreprises		Non formatrices (44 %)	Peu formatrices (10 %)	Formatrices OPCA (21 %)	Impliquées (25 %)	Ensemble (100 %)
Taux de participation financière	TPF < 1,5 %	22	20	4	13	15
	TPF = 1,5 %	68	35	58	4	47
	TPF > 1,5 %	10	45	38	83	38
Présence de contrats en alternance (*)	Aucun	62	70	59	48	58
	Apprentissage	20	13	17	26	20
	Adaptation	8	7	13	14	11
	Qualification	15	15	19	28	19
Versements à un OPCA	faibles (< 0,9 %)	23	68	2	90	40
	moyens (=0,9 %)	77	32	60	8	52
	élevés (> 0,9 %)	0	0	37	2	8
Stagiaires OPCA	Aucun	100	91	28	92	82
	Oui	0	9	72	8	18
Stagiaires employeur	Aucun	100	41	89	6	68
	Oui	0	59	11	94	32
Stagiaires OPCA CIF	Aucun	100	99	94	88	96
	Oui	0	1	6	12	4

(*) - Total supérieur à 100% en raison des possibilités d'utilisation de plusieurs types de contrats.

Lecture : 94 % des entreprises « impliquées » déclarent des stagiaires à la charge de l'employeur dans le cadre du plan de formation, contre 32 % de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus.

Source : déclaration fiscale des entreprises n° 2483 et FAMEU - traitement DARES.

Les entreprises « *formatrices utilisatrices des services des OPCA* » (21 % des entreprises de 10 salariés ou plus) recourent de façon importante aux fonds mutualisés, que ce soit à l'initiative du salarié (départ en congé individuel de formation) ou de l'employeur. De ce point de vue, elles peuvent être considérées comme utilisatrices de formation continue. Elles font financer les coûts de stage de leurs salariés par les fonds recueillis par les OPCA. Elles déclarent donc très peu de stagiaires entièrement à leur charge. Elles peuvent ainsi éventuellement réaliser des économies sur les dépenses de rémunération, quand elles sont prises en charge par l'OPCA pendant la durée des formations. Elles forment de cette façon un nombre élevé de leurs salariés, tout en se contentant le plus souvent d'une contribution financière du niveau de l'obligation légale.

Le secteur de la santé et des activités sociales est particulièrement présent dans cette classe (11 % des entreprises contre 5 % dans l'ensemble).

Deux logiques de formation peuvent être mises en évidence pour ce type d'entreprise : d'un côté, les entreprises « rationnelles » (13 %) minimisent leurs coûts en se contentant de respecter l'obligation légale. Elles versent intégralement à un OPCA les 0,9 % au titre du plan de formation. Ces entreprises maximisent le nombre de leurs salariés formés en passant pour cela par les OPCA. Elles rentabilisent ainsi largement leur participation financière en utilisant les fonds mutualisés de la formation continue. De l'autre côté, les entreprises « généreuses » (8 %) déclarent un effort financier plus important. Elles versent toutes (96 %) une somme supérieure à 1 % de leur masse salariale au seul titre du plan de formation. Ce comportement peut trouver sa justification dans les accords de branche, qui fixent par

fois des taux de cotisation supérieurs aux minima légaux, et dans les règles de fonctionnement des OPCA qui définissent chacun leurs priorités.

Selon les branches et les OPCA de rattachement, la participation à la formation continue s'établit donc à deux niveaux différents, l'un limité à l'obligation légale, l'autre allant au-delà de ce minimum. Dans ces deux cas de figure, la participation financière semble inciter les entreprises cotisantes à utiliser les fonds mutualisés et les services des OPCA pour envoyer leurs salariés en formation. Pour ces entreprises, les OPCA ont l'occasion de jouer un rôle de proposition, voire de conseil dans l'élaboration du plan de formation. Ils peuvent cependant aussi être simplement un intermédiaire financier.

« Rationnelles » ou « généreuses », les entreprises qui forment leurs salariés par l'intermédiaire d'un OPCA n'ont cependant pas recours de façon marquée aux contrats en alternance.

Les entreprises « *impliquées* » représentent 25 % de l'ensemble des entreprises d'au moins 10 salariés. Elles sont très majoritaires (83 %) à réaliser un effort financier volontaire important (TPF > 1,5 %). Elles forment essentiellement et abondamment à leur charge, sans passer par l'OPCA, soit parce qu'elles disposent d'un service de formation, soit en contractant avec des organismes de formation. Leur stratégie est diversifiée sur deux points : l'existence de départs de salariés en congés individuels de formation, qui se traduit par un recours important au FONGECIF (encadré 1), et surtout l'importance accordée à la formation en alternance.

L'existence de départs de salariés en CIF peut s'expliquer de deux manières. Tout d'abord, la logique d'amortissement de la participation financière à la formation

continue, déjà rencontrée avec les entreprises peu formatrices, peut jouer ici de manière importante, dans la mesure où le CIF donne lieu à une obligation spécifique (0,2 % de la masse salariale), qui ne peut être remplie autrement que par versement à un organisme mutualisateur. Mais surtout, le CIF a la particularité d'être à l'initiative du salarié, tant en ce qui concerne sa sollicitation que son contenu. Sur ce point peuvent apparaître des contradictions entre les objectifs de l'employeur, concrétisés par les moyens qu'il a mis à disposition pour les atteindre (contenu de son plan de formation, organisation d'un centre de formation interne, conventions passées avec des organismes de formation), et les aspirations du salarié. Bien que les CIF concernent souvent des formations liées à la gestion ou l'informatique, des motivations d'ordre culturel poussent aussi les salariés à rechercher des formations dans le domaine des lettres ou des arts, phénomène plus fréquent dans les entreprises de plus de 2 000 salariés (5).

Les entreprises « *impliquées* » utilisent souvent des contrats en alternance. Les entreprises qui forment le plus sont ainsi les plus nombreuses (52 %) à recourir à la formation alternée.

Les entreprises de plus de 50 salariés représentent 50 % des « *impliquées* », contre seulement 26 % de l'ensemble des entreprises. Quatre secteurs d'activité ressortent : les transports et communication (8 %), les activités financières (5 %), l'immobilier et les services aux entreprises (16 %), enfin, l'administration publique (3 %).

Parmi les entreprises « *impliquées* », un premier sous-groupe

(5) - Lerenard A., « L'effet du congé individuel de formation sur les carrières professionnelles », Premières Synthèses, 98.01 - N°04.1, MES-DARES.

rassemble celles qui, en moyenne, forment le plus (toutes les entreprises de ce sous-groupe déclarent des taux d'accès élevés des salariés à la formation continue, avec des stagiaires entièrement à leur charge) et dont l'effort financier est le plus élevé (elles déclarent toutes un TPF strictement supérieur à 1,5 % de la masse salariale). Ce sont aussi celles qui forment des jeunes en alternance : neuf sur dix ont embauché au moins un jeune en alternance entre 1994 et 1996. Bien que ces entreprises ne représentent que 6 % de l'ensemble des entreprises, elles ont signé 40 % des contrats en alternance conclus entre 1994 et 1996 par celles d'au moins 10 salariés. C'est dans ces entreprises également que les salariés peuvent le plus souvent bénéficier d'un congé individuel de formation. Leur implication est donc « mixte » : stagiaires à la charge des entreprises, versements à un FONGECIF, embauche de jeunes en alternance. On peut opposer ce sous-groupe aux entreprises qui sont « impliquées » dans la formation continue mais dont la stratégie est « simple » (au sens de simplement formatrices de leurs propres salariés). Elles utilisent moins que les précédentes l'alternance et le CIF, mais forment leurs salariés dans le cadre du plan de formation.

En définitive, les entreprises qui forment le moins leurs salariés embauchent rarement en alternance. À l'opposé, les entreprises particulièrement impliquées dans la formation continue utilisent conjointement beaucoup les dispositifs de la formation en alternance. Ces dernières sont le plus souvent des entreprises de grande taille.

(6) - Ce résultat est confirmé par l'analyse des modes de gestion par les entreprises utilisatrices des différents dispositifs de la politique d'emploi, qui montre que les entreprises utilisatrices des dispositifs d'alternance se distinguent de celles qui ont recours aux dispositifs d'exonération. Picart C., « Les dispositifs d'aide à l'emploi dans le secteur marchand », Premières Synthèses, novembre 1999 - N°44.1. MES-DARES.

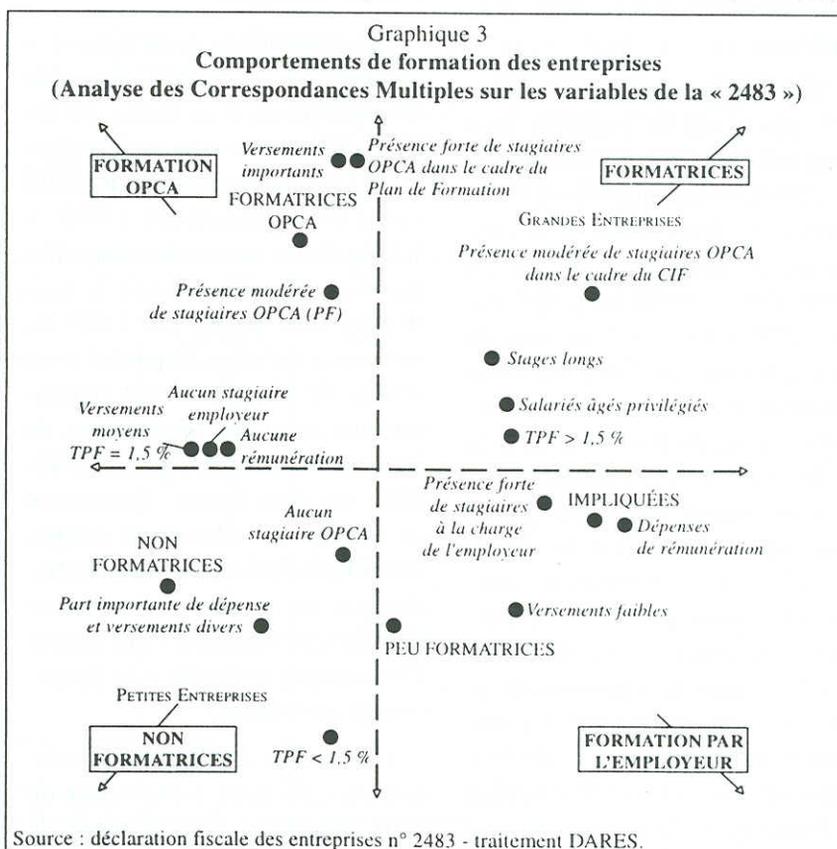
Hormis l'alternance, les dispositifs de politique d'emploi sont utilisés par les entreprises peu formatrices

En dehors de la formation de leurs salariés et de l'embauche de jeunes en alternance, les entreprises peuvent également mobiliser les autres dispositifs de la politique de l'emploi pour gérer leur main-d'œuvre. Principale observation : un seul type d'entreprise, les « peu formatrices », utilise fortement les autres mesures d'emploi aidé (exonérations premier, deuxième et troisième salarié, contrats initiatives emploi, contrats de retour à l'emploi, aides pour l'emploi des jeunes et exonérations temps partiel). Le fait qu'il s'agisse aussi des entreprises qui sont les moins nombreuses à utiliser les contrats en alternance montre la spécificité de ces dispositifs (6).

Schématiquement, ce sont donc des entreprises qui forment leurs salariés qui ont recours à l'alternance et les non-formatrices qui utilisent les autres formes d'emploi

aidé, pour lesquelles la baisse du coût du travail est l'aspect prépondérant. Parmi les entreprises formatrices de leurs salariés, certaines sont impliquées de manière diversifiée dans la formation et l'envisagent comme un investissement participant au développement de l'entreprise. Les autres entreprises formatrices répondent à la loi en formant uniquement leurs propres salariés, sans qu'on puisse saisir si ces formations correspondent à une simple rentabilisation de l'investissement financier obligatoire ou à une réelle politique de formation. À l'opposé, les entreprises non formatrices semblent adopter des pratiques opportunistes consistant à ne porter qu'une attention réduite à la formation de leurs salariés et à ne pas utiliser les possibilités offertes en matière de formation des jeunes. Elles paraissent en revanche attentives à toute mesure permettant d'abaisser le coût du travail.

Franck BESSIS,
Anne-Lise AUCOUTURIER
et Didier GELOT
(DARES).



LE CADRE INSTITUTIONNEL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC)

L'obligation de financement de la FPC par les entreprises été instaurée par la loi du 16 juillet 1971. Elle s'élève aujourd'hui à 1,5 % de la masse salariale de l'entreprise et se décompose en trois postes distincts : l'alternance, le plan de formation (PF) et le congé individuel de formation (CIF). Ces deux derniers dispositifs concernent directement les actifs occupés mais correspondent à deux logiques distinctes. Dans le cadre du CIF, le contenu et la forme que prend l'acquisition de nouvelles compétences sont à l'initiative du salarié alors que le plan de formation constitue l'un des éléments de gestion du personnel relevant de la seule responsabilité de l'employeur.

L'**Alternance (1)** (obligation légale : 0,4 % de la masse salariale par dépenses directes ou versement à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé, la grande majorité des entreprises ayant recours au versement) vise à favoriser l'insertion des jeunes (de 16 à moins de 26 ans) en difficulté sur le marché du travail en raison d'une formation initiale faible ou inadaptée. L'alternance comporte notamment les dispositifs suivants :

- Le *contrat de qualification (CQ)* a pour objectif de favoriser l'acquisition d'une formation reconnue, par des jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou ayant une qualification ne leur permettant pas d'obtenir un emploi. Il est conclu pour une durée déterminée de 6 à 24 mois et doit prévoir une durée de formation au moins égale au quart de la durée totale du contrat et un suivi par un tuteur. En 1999, 118 550 nouveaux CQ ont été conclus (hausse de 2 % par rapport à 1998). Les entreprises du secteur tertiaire en sont les plus utilisatrices (commerce et service aux entreprises).

- Le *contrat d'adaptation (CA)* est destiné à un jeune demandeur d'emploi dont la qualification ne lui permet pas d'occuper directement un emploi dans l'entreprise. L'objectif est d'adapter les connaissances et le savoir-faire du jeune aux caractéristiques de l'emploi proposé. Il est conclu pour une durée déterminée de 6 à 12 mois ou pour une durée indéterminée et doit prévoir des périodes de formation et de suivi par un tuteur. En 1999, 56 261 nouveaux contrats ont été conclus (- 8 %), plus souvent à durée indéterminée que les années précédentes.

- Le *contrat d'apprentissage* a pour but de donner à un jeune ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre homologué. C'est une forme de contrat très développée ; 228 426 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés en 1999 (+ 4,4 %) dans le secteur marchand. Ils se développent dans de nouveaux secteurs (notamment services aux entreprises, industrie des biens d'équipements) et touchent des publics au niveau de formation initiale plus élevé (même si le niveau CAP-BEP demeure majoritaire).

Le **Plan de Formation** (obligation légale : 0,9 % de la masse salariale par dépenses directes ou versement à un OPCA) fait partie intégrante de la stratégie de gestion de la main-d'œuvre des entreprises. Il doit faire l'objet de négociations avec le comité d'entreprise ou les représentants du personnel. Le domaine sur lequel porte la consultation obligatoire situe la question de la FPC dans une perspective globale puisqu'en font partie notamment les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes. À quoi correspondent alors concrètement les 0,9 % de la masse salariale à dépenser « au titre du plan de formation » ? Ce sont les financements des actions de formation du personnel, dont les frais de fonctionnement, d'équipement et de rémunération des stagiaires, dans l'entreprise (dépenses internes) ou en passant des conventions avec des organismes de formation (dépenses externes). Cette obligation peut également être remplie par des versements aux OPCA, qui financent en retour des formations pour les salariés des entreprises adhérentes. On distingue ainsi les stagiaires entièrement à la charge de l'employeur (dépenses internes ou externes) et les stagiaires cofinancés par un OPCA, pour lesquels ce sont les fonds mutualisés qui sont utilisés.

Le **Congé Individuel de Formation (CIF) (2)** permet à un salarié de suivre à son initiative une formation, souvent longue, indépendamment de celles comprises dans le plan de formation de son entreprise.

Depuis 1991 ont été également instaurés les bilans de compétence permettant aux salariés de définir un projet professionnel et un projet de formation. Ils procurent un droit à congé sur l'initiative du salarié ou de son employeur et leur coût peut être imputé soit au plan de formation soit au titre du CIF.

Les **Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (3)** (OPCA) collectent auprès des entreprises et mutualisent les fonds destinés à financer la FPC. On en distingue cinq catégories : 40 organismes nationaux professionnels, 1 organisme national interbranches, 2 organismes nationaux interprofessionnels, 24 organismes régionaux interprofessionnels (OPCAREG), et 31 organismes exclusivement pour le CIF (FONGECIF-régionaux et AGEICIF-nationaux). En 1999 le montant total de leur collecte s'élevait à 21 milliards de francs, dont près de 7 milliards au titre des formations en alternance (850 000 entreprises cotisantes), près de 9 milliards au titre du Plan de Formation des entreprises de 10 salariés ou plus (150 000 entreprises cotisantes), et plus de 3 milliards au titre du CIF (CIF-CDI, 200 000 entreprises cotisantes et CIF-CDD, 400 000 entreprises cotisantes). Le reste de la collecte concerne le Capital Temps de Formation et les entreprises de moins de 10 salariés. Les OPCA ont pris en charge, totalement ou partiellement, les dépenses de formation pour environ 180 000 contrats de qualification et d'adaptation, pour 1,6 million de salariés dans le cadre du plan de formation, 30 000 CIF-CDI et 6 000 CIF-CDD (4).

Les décisions des OPCA sont prises par un conseil paritaire qui comprend, à parts égales, des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

(1) - Sanchez R., « Les contrats de qualification et d'adaptation en 1999 », Premières Synthèses, octobre 2000 - N°42.1, et « Les contrats d'apprentissage en 1999 », Premières Synthèses, novembre 2000 - N° 48.3.

(2) - *Obligation légale : 0,2 % de la masse salariale par versement à un OPCA uniquement.*

(3) - Voir Brochier D., Lambert M., Bentabet E., « La gestion mutualisée des fonds de la formation : le renforcement de la relation entre OPCA et PME », Bref, juin 2000 - N°165, Céreq.

(4) - Source DGEFP, données provisoires 1999.

SOURCES ET MÉTHODE

L'objectif de la présente étude est d'apprécier l'effort de formation continue des entreprises au regard de leur utilisation des contrats en alternance. On cherche à vérifier l'existence de complémentarités entre la formation des salariés présents dans les entreprises et celle de jeunes embauchés dans le cadre des formations en alternance. Il s'agit de cerner l'importance accordée par les employeurs à la formation professionnelle, continue ou en alternance, et de dégager les différentes stratégies adoptées par les entreprises en la matière. L'originalité de l'alternance tient à ses bénéficiaires (jeunes) (1), à son encadrement institutionnel et aux aides dont elle bénéficie. Elle est cependant intégrée à l'obligation instaurée en France en 1971 par la loi sur la formation continue.

Pour ce travail deux sources ont été mobilisées :

- **Le Fichier Annuel des bénéficiaires des Mesures de politique d'emploi et des Etablissements Utilisateurs (FAMEU).** Il s'agit d'une source exhaustive qui répertorie tous les établissements du secteur marchand ayant eu recours dans l'année à une forme d'emploi aidé parmi les plus importantes proposées par les pouvoirs publics : contrat d'adaptation, d'orientation, de qualification, d'apprentissage, contrat initiative emploi, exonération 1^{er} salarié, exonération pour les emplois à temps partiel, aide pour l'emploi des jeunes, exonération 2^{ème} et 3^{ème} salarié (ces deux dernières mesures ne sont plus en vigueur). La source FAMEU résulte de la concaténation de l'ensemble des fichiers individuels d'entrée en mesure, grâce à l'identifiant Siret de chaque établissement, mis en commun avec le répertoire SIRENE géré par l'INSEE, qui apporte un complément d'information générale sur l'établissement.

- **Le Fichier des déclarations fiscales (« 2483 »)** doit son existence à l'instauration d'une participation obligatoire au financement de la Formation Professionnelle Continue (loi de 1971). Il délivre des informations sur l'entreprise et sur sa participation à la formation continue (données physiques et données financières). Seules les entreprises de plus de 9 salariés sont dans l'obligation de remplir ce document. Pour les petites entreprises, l'effort demandé est moins important, plus récemment institué (loi du 31 décembre 1991), le financement de la formation continue passe obligatoirement par les OPCA (encadré 1) et fait l'objet d'une autre déclaration (n° 2486).

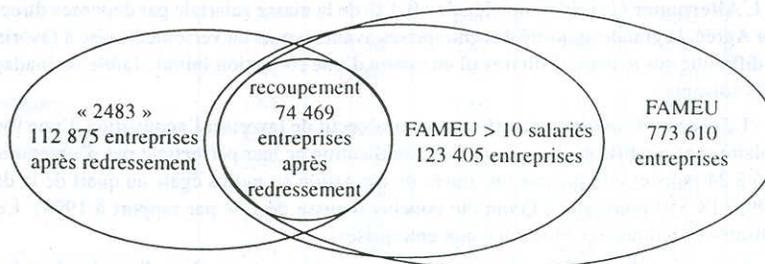
Les déclarations « 2483 » sont l'objet d'un échantillonnage par région, secteur et taille d'entreprise d'environ 41 000 entreprises une année sur trois et de 20 000 entreprises les deux autres années. Le redressement fait appel au fichier des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS). L'étude porte sur l'année 1996, dernier échantillon « lourd » disponible : l'échantillon de 41 000 entreprises représente 113 000 entreprises assujetties à l'obligation fiscale.

Les déclarations « 2483 » sont avant tout fiscales et contiennent des limites pour les travaux statistiques. Les informations financières, qui concernent directement l'obligation, sont sans doute mieux renseignées que les informations physiques (sur les stagiaires), qui ne font l'objet d'aucun contrôle légal. Les entreprises peuvent aussi organiser des formations qui ne rentrent pas strictement dans le cadre légal des actions éligibles ou hésiter à déclarer certaines actions, à partir du moment où elles remplissent l'obligation légale. Par ailleurs, en raison d'effets de seuil, le nombre d'entreprises de 10 à 19 salariés n'est pas redressé sur la base de la DADS et est donc sous-estimé.

L'appariement FAMEU - « 2483 » a été opéré sur la base de ces deux sources. On a retenu les Fichiers FAMEU de 1994, 1995 et 1996 car les contrats en alternance peuvent durer jusqu'à deux ans ; un jeune embauché durant l'année 1994 peut être encore présent dans l'entreprise en 1996. Les données par établissements utilisateurs ont été agrégées par entreprise, pour être compatibles avec les déclarations « 2483 », établies au siège de chaque entreprise. Puis un appariement entre le fichier obtenu et l'échantillon « 2483 » de 1996 a été réalisé (schéma).

Le fichier ainsi obtenu (recouplement FAMEU / 2483) est théoriquement l'équivalent d'un échantillon de FAMEU qui aurait été tiré sur la même base que celui de la « 2483 ». Cet échantillon s'avère ne pas être représentatif des entreprises utilisatrices recensées dans FAMEU, en raison principalement des différences de redressement entre les entreprises de 10 à 19 salariés et celles de plus de 19 salariés (cf. tableau). Cette non-représentativité ne pose pas problème pour étudier les comportements de formation des entreprises (le champ « 2483 »). Elle empêche en revanche de décrire la totalité des logiques de recours à l'alternance, d'autant plus que ces dispositifs sont souvent utilisés par des entreprises de moins de 10 salariés, hors champ de l'étude.

Le fichier « 2483 enrichi », utilisé pour cette étude, comprend les données de la « 2483 » auxquelles ont été ajoutées les variables disponibles dans le fichier FAMEU, pour les entreprises concernées. Il représente 112 875 entreprises assujetties à l'obligation fiscale de financement de la formation continue en 1996, dont 74 469 utilisatrices d'au moins un contrat en alternance en 1994, 1995 ou 1996.



Nombre d'entreprises dans les différentes sources

	Fameu	Échantillon recouplement	Recouplement redressé
10 à 19 salariés	56 108	3 922	18 205
20 à 49 salariés	41 294	9 282	32 338
50 à 499 salariés	23 540	13 511	21 607
500 à 1 999 salariés	2 153	1 845	2 044
Plus de 2 000 salariés	310	272	275
Total	123 405	28 832	74 469

Lecture : les entreprises de 20 à 49 salariés sont au nombre de 41 294 dans le fichier (exhaustif) des utilisatrices d'alternance (« FAMEU ENTREPRISES 94/95/96 »). On en retrouve 9 282 dans l'échantillon « 2483 » de 1996, soit 32 338 après redressement.

Source : FAMEU et « 2483 » Traitement Dares.

(1) - Les contrats de qualification adulte ne sont pas pris en compte.