

# P PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LES CAPACITÉS DE FORMATION DES ENTREPRISES EN 1995 DE L'ALTERNANCE A LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

Interrogées en 1994 et 1995, les entreprises déclarent qu'elles pourraient accueillir, et ce uniquement si certaines conditions étaient effectivement réalisées, environ 700 000 jeunes en alternance en plus des 450 000 qu'elles emploient déjà. Les employeurs disent ne pas avoir jusque là effectué ces embauches en majorité à cause de l'insuffisance de l'activité économique et dans une moindre mesure pour d'autres raisons comme un coût élevé ou des formalités trop importantes.

Concernant la formation professionnelle continue, petits et grands établissements remplissent largement leur obligation de formation. Les petits établissements ont toutefois plus souvent recours à la formation informelle dite «sur le tas». Ils organisent moins de stages de formation mais ces derniers sont plus longs. Une formation débouche en outre plus souvent sur une promotion dans les petits établissements que dans les plus grands.

Une précédente enquête réalisée en mars 1994 avait permis de mettre en évidence un potentiel d'accueil de jeunes en alternance assez important dans les établissements de plus de 10 salariés [1]. Ces établissements déclaraient pouvoir accueillir 80 000 jeunes en plus de ce qu'ils employaient déjà.

Une nouvelle enquête en 1995 permet de compléter ces chiffres avec ceux donnés par les entreprises de moins de 10 salariés (encadré 1). Dans ces petites entreprises, le potentiel d'accueil de l'alternance serait encore plus élevé.

Comme en 1994, différentes informations sont recueillies sur la formation professionnelle continue, formelle ou en situation de travail, en termes de dépenses, de salariés formés ou de durée de stage. Ceci permet d'avoir une vue d'ensemble

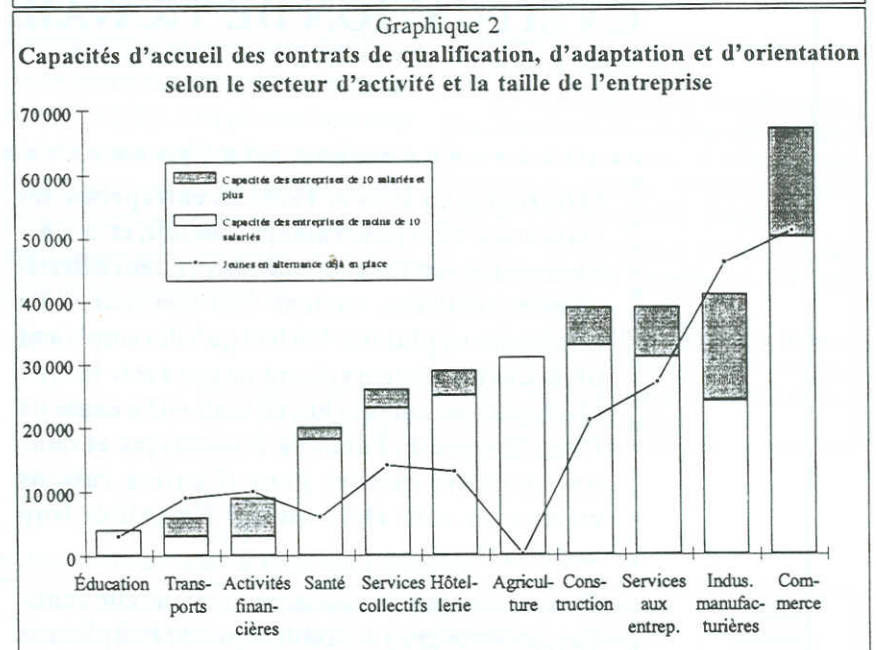
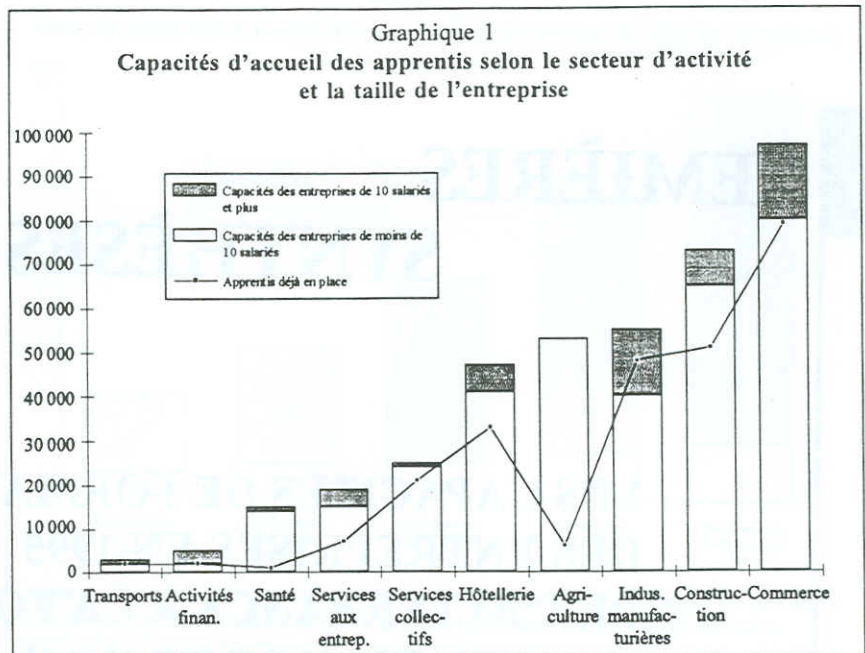


de la formation professionnelle continue des entreprises, quelle que soit leur taille.

### Des capacités d'accueil déclarées très importantes pour l'alternance...

Toutes tailles confondues, les entreprises déclarent pouvoir accueillir 400 000 apprentis supplémentaires, soit plus d'une fois et demie ce qu'ils emploient déjà (250 000 apprentis). Ils affirment aussi pouvoir accueillir 300 000 autres contrats d'alternance supplémentaires, pour 200 000 déjà en place (graphiques 1 et 2). Toutefois, ces intentions ont un caractère déclaratif et ne seront que pour une part limitée concrétisées en embauches par la suite. Les entreprises déclarent en effet pouvoir accueillir des jeunes sous contrat d'alternance seulement si certaines conditions sont effectivement réalisées : place pour l'accueil des jeunes, temps à leur consacrer, moyens financiers pour les employer et surtout activité économique suffisante. De plus, certaines capacités déclarées peuvent simplement signifier le renouvellement de contrats d'apprentis déjà employés : un apprenti ou un autre jeune sous contrat d'alternance termine son contrat, un autre jeune est embauché. Par ailleurs, une étude effectuée après l'enquête de 1994 montre que seuls environ 40 % des établissements qui déclaraient pouvoir accueillir un jeune en alternance lors de l'enquête l'ont fait au cours des six mois suivants.

Certains secteurs déclarent des capacités d'accueil de jeunes en alternance très importantes par rapport à ceux qu'ils emploient déjà. C'est le cas par exemple pour des secteurs comme l'agriculture ou la santé. Les services aux entreprises, et en particulier les cabinets d'architectes ou de comptables, pourraient quant à eux accueillir une grande quantité d'apprentis alors que les hôtels-restaurants et l'édu-



cation indiquent des capacités pour les autres contrats d'alternance.

Les secteurs qui emploient déjà de nombreux jeunes sous contrat d'alternance sont aussi ceux qui ont les capacités d'accueil les plus grandes. Ainsi, c'est dans le commerce et les industries manufacturières que le potentiel d'accueil d'apprentis et d'autres contrats d'alternance apparaît le plus important. L'industrie des viandes indique par exemple pouvoir aller jusqu'à un doublement de ses effectifs en alternance, soit employer près de 20 000 jeunes sous contrat d'alternance en plus de ceux qu'elle emploie déjà. La construction déclare aussi pou-

voir accueillir un grand nombre d'apprentis, et les services aux entreprises de nombreux jeunes sous contrats de qualification, d'adaptation ou d'orientation.

### ...mais situées en majorité dans les établissements qui ne la pratiquent pas

Les deux tiers des capacités d'accueil en alternance ainsi indiquées se trouvent dans les établissements qui n'emploient pas encore de jeunes sous contrats d'alternance (90 % des établissements). Le tiers de capacités restant se trouve dans les établissements qui emploient

## LES ENQUÊTES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 1994 ET 1995

L'enquête sur la formation professionnelle de 1994 a été menée dans le cadre de l'enquête trimestrielle sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre (ACEMO) qui porte sur les salaires et l'emploi. Elle s'adressait aux établissements de plus de 10 salariés, de façon exhaustive pour les établissements de plus de 50 salariés et au quart par sondage pour les établissements de 11 à 49 salariés.

Tous les ans, la DARES effectue une enquête dite «complémentaire» sur le même champ d'établissements et portant sur des thèmes liés à l'emploi. En 1994, le thème choisi a été celui de l'alternance et de la formation professionnelle. A peu près 60 000 établissements ont été interrogés et le taux de réponse à l'enquête a été de 52,8 %. Le fichier de départ est redressé grâce au fichier de l'UNEDIC du 31-12-93 ainsi qu'à un fichier complémentaire contenant les établissements qui ne sont pas dans le champ de l'UNEDIC (la SEITA ou la RATP par exemple). Ce redressement pour l'étude nationale est fait selon le principe de la stratification suivant les critères du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

Les questions posées concernent plusieurs domaines relatifs à la formation au sein des établissements :

- les possibilités d'accueil de la formation en alternance (les apprentis, les contrats de qualification et d'adaptation, les stagiaires, les possibilités supplémentaires d'accueil etc.);
- la formation continue des salariés (salariés partis en formation, les heures de stage, les dépenses, les organismes de formation etc.);
- le remplacement des salariés partis en formation;
- la promotion interne et son lien avec la formation;

Une deuxième enquête a été menée en 1995 mais cette fois auprès d'entreprises et d'établissements de moins de 10 salariés. Le taux de réponse a été plus faible que pour l'enquête précédente (30 % de répondants) pour un échantillon d'entreprises interrogées également plus restreint (20 000 entreprises). Les résultats portent donc sur 6 000 établissements : 2 000 entreprises de 1 à 9 salariés, 2 000 entreprises individuelles de 0 à 9 salariés (travailleurs indépendants) et 2 000 établissements de 1 à 10 salariés dépendant d'une entreprise de plus de 10 salariés. Le redressement du fichier ainsi obtenu a été effectué grâce aux données du fichier d'établissements SIRENE de l'INSEE suivant le critère du secteur d'activité de l'entreprise.

Les questions posées étaient pratiquement les mêmes que celles auxquelles avaient répondu les établissements plus importants. L'attention s'est portée de plus sur l'intérêt que pouvaient avoir les entreprises à embaucher des jeunes en alternance ainsi qu'aux spécialités des formations continues suivies par les salariés.

déjà des jeunes en alternance (soit 10 % de l'ensemble des établissements). La capacité d'accueil par établissement est donc plus importante pour ces derniers, 38 % des établissements qui pratiquent l'alternance déclarant des capacités d'accueil contre 16 % des établissements qui ne la pratiquent pas (tableau 1).

### Intérêts et difficultés de l'alternance vus par les entreprises

Les intérêts que les entreprises indiquent retirer de l'alternance sont différents selon qu'elles emploient déjà ou non des jeunes dans ce cadre (graphique 3). Les établissements qui utilisent l'alternance le font principalement pour réduire leurs coûts salariaux et pour sélectionner les jeunes avant une embauche éventuelle. Les entreprises qui n'emploient pas encore sous ce statut déclarent que l'intérêt principal que pourrait avoir ce type d'embauche serait de répondre à un surcroît

Tableau 1  
Capacités d'accueil de l'alternance selon qu'il y ait ou non des jeunes déjà en place

	Etablissements sans capacité d'alternance	Etablissements avec capacités d'alternance	Total des établissements	Jeunes pouvant être accueillis
Etablissements sans contrats d'alternance	1 906 293	363 030	2 269 323 89,40 %	438 000 61,00 %
Etablissements avec contrats d'alternance	166 454	102 510	268 964 10,60 %	280 000 39,00 %
<b>Total</b>	<b>2 072 747</b> 81,66 %	<b>465 540</b> 18,34 %	<b>2 538 287</b> 100,00 %	<b>718 000</b> 100,00 %

d'activité. Seule une reprise de l'activité économique les inciterait donc à avoir recours à l'alternance. Dans tous les cas, embaucher des jeunes en alternance est aussi pour un certain nombre d'entreprises un moyen de s'impliquer vis-à-vis du problème de l'insertion des jeunes.

Lorsque l'on demande plus précisément leurs raisons aux établissements qui n'emploient pas de jeunes en alternance (graphique 4), ceux qui déclarent ne pas pouvoir accueillir de jeunes sous contrat

d'alternance mettent au premier plan une activité économique trop réduite. Les établissements qui disent avoir des capacités d'accueil mais qui n'emploient pas de jeunes en alternance se déclarent quant à eux gênés par le coût de l'alternance (pour un tiers d'entre eux), les formalités qu'elle engendre, ou encore l'insuffisance de leur activité économique.

En aucun cas les entreprises ne considèrent que le fait de ne pas embaucher de jeunes sous contrat d'al-

ternance est dû à l'absence de tuteur qualifié dans leur entreprise, au fait que les jeunes ne donneraient pas satisfaction ou à la difficulté à trouver des candidats.

### Les conditions favorables au développement de l'alternance : reprise économique et baisse du coût du travail

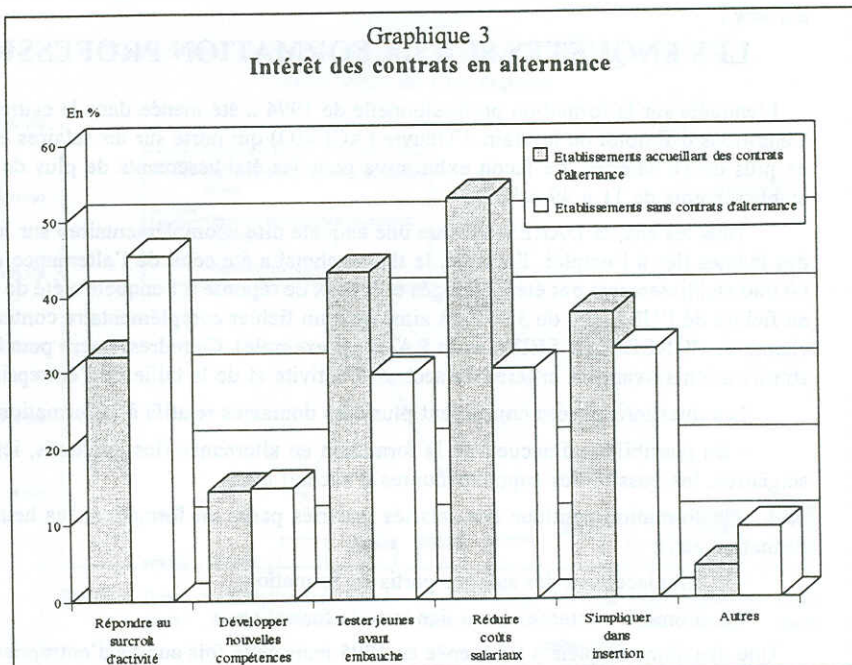
Les raisons que les entreprises indiquent comme des freins à l'embauche de jeunes sous contrat d'alternance varient selon les secteurs d'activité (graphique 5). Les secteurs du commerce, de la construction et des industries manufacturières mettent surtout en avant l'insuffisance de l'activité économique. L'agriculture et l'hôtellerie insistent surtout sur un coût ressenti comme élevé et sur les formalités qu'impliquerait l'alternance.

D'après les déclarations des entreprises, le nombre de jeunes sous contrat d'alternance pourrait être doublé. En rapprochant le potentiel d'accueil des entreprises des raisons qui les empêchent d'embaucher d'autres jeunes sous contrat d'alternance, on peut préciser les composantes de ce potentiel. Sur le total des 700 000 jeunes en alternance que les entreprises déclarent pouvoir accueillir en plus que ceux qu'ils ont déjà, 160 000 le seraient avec une meilleure conjoncture, 190 000 avec une meilleure conjoncture et un élément favorable tel que la baisse du coût du travail ou des formalités moins nombreuses. Enfin 350 000 jeunes pourraient être embauchés sous un contrat d'alternance sous réserve d'une condition non liée à l'activité (Coûts, formalités etc.).

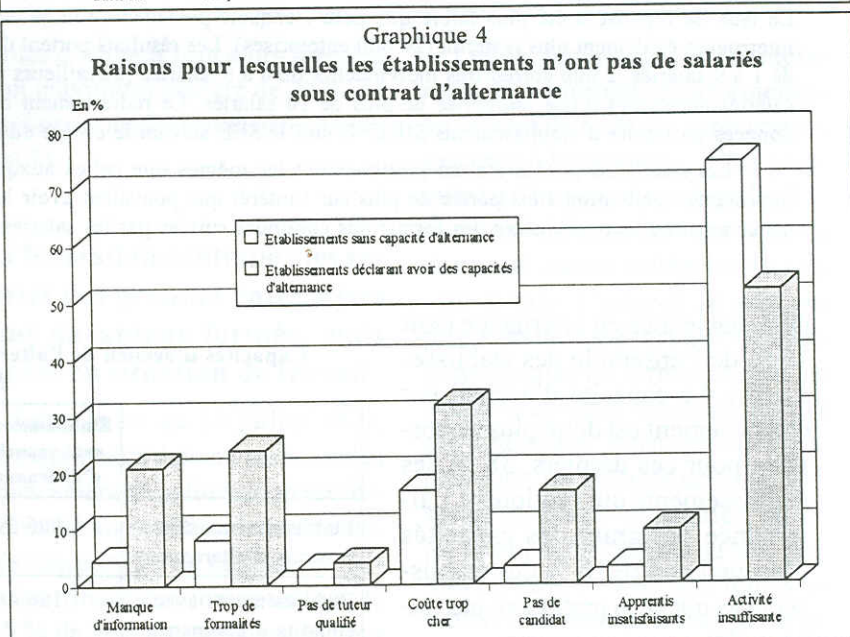
Les capacités d'accueil déclarées sont souvent liées aux comportements d'embauche des entreprises (graphique 6).

Les entreprises qui déclarent pouvoir accueillir un nombre relativement important de jeunes en al-

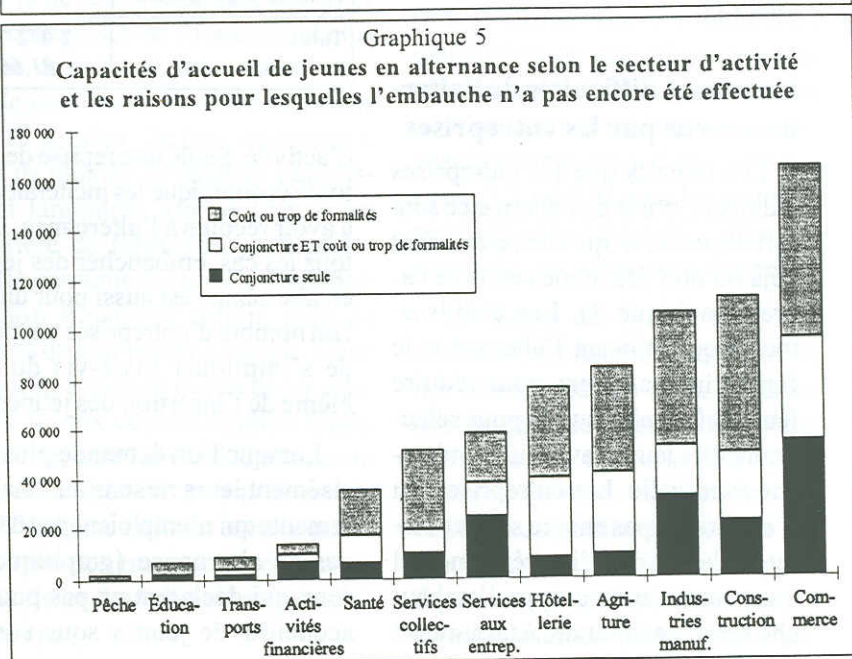
Graphique 3  
Intérêt des contrats en alternance



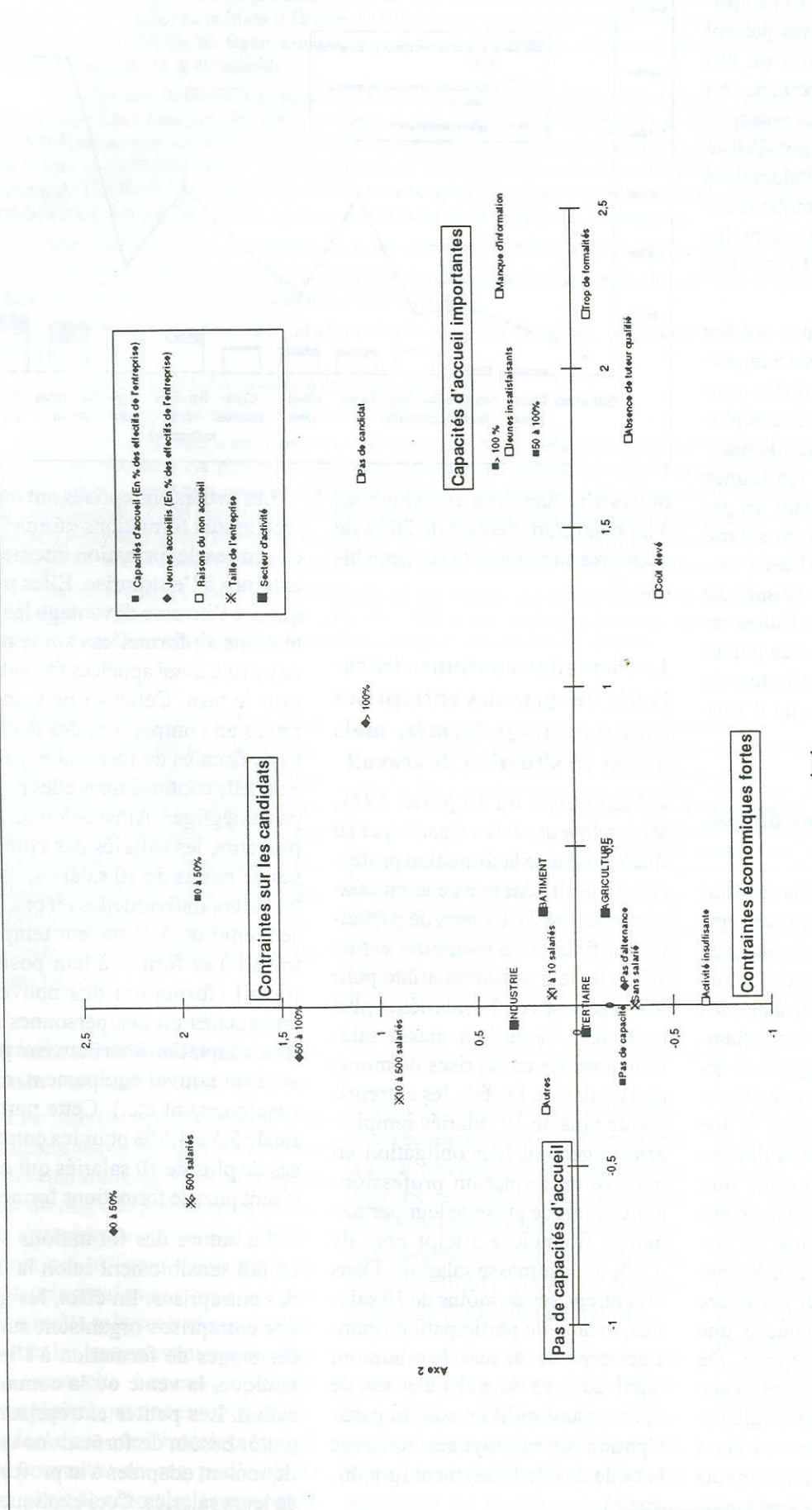
Graphique 4  
Raisons pour lesquelles les établissements n'ont pas de salariés sous contrat d'alternance



Graphique 5  
Capacités d'accueil de jeunes en alternance selon le secteur d'activité et les raisons pour lesquelles l'embauche n'a pas encore été effectuée



**Graphique 6**  
**L'Analyse des Correspondances Multiples pour expliquer le lien**  
**entre les capacités d'accueil et les raisons du non accueil actuel des jeunes en formation en alternance**



**Lecture :** Le schéma représentatif de l'analyse des Correspondances Multiples permet de préciser la nature des possibilités d'accueil de jeunes en alternance par les entreprises en considérant les raisons qui selon elles freinent de telles embauches.

Les variables qui entrent en jeu dans cette analyse sont de deux types :

- les variables actives telles que les capacités d'accueil (en % des effectifs salariés de l'entreprise), les jeunes accueillis (en % des effectifs salariés de l'entreprise) et les raisons du non accueil.

- les variables supplémentaires telles que la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise qui permettent de préciser la nature des entreprises ayant un comportement décrit par les variables actives.

L'axe 1 horizontal est l'axe des capacités d'accueil. Les entreprises aux capacités les plus élevées relativement à leurs effectifs salariés en place se trouvent à droite du schéma (plus de 100 % des effectifs salariés employés) alors que les entreprises sans capacité se trouvent à gauche. Les entreprises qui accueillent déjà des jeunes en alternance sont aussi celles qui déclarent le plus de capacités d'accueil. Ce schéma fait apparaître des capacités d'accueil plus importantes pour les secteurs de la construction et de l'agriculture. Il montre également l'importance relative des raisons qui freinent les capacités d'accueil des entreprises.

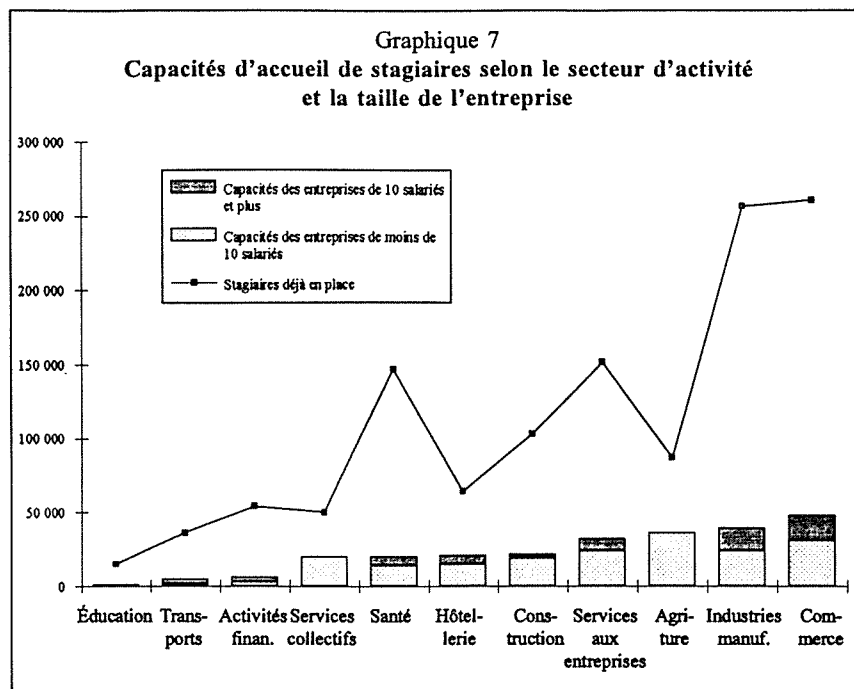
L'axe 2 vertical est l'axe des comportements en matière d'accueil de jeunes en alternance. Les grandes entreprises sont situées dans le haut du graphique.

ternance sont peu nombreuses. Ce sont aussi celles qui mettent en avant des raisons du non accueil peu citées par l'ensemble des entreprises. Ainsi, ces entreprises parlent du manque d'information ou des formalités trop nombreuses. Au contraire, la majorité des entreprises indiquent peu de possibilité d'embauche et évoquent alors dans la plupart des cas le manque d'activité économique et dans une moindre mesure le coût des formations en alternance.

Les grandes entreprises ont des capacités d'alternance assez importantes et les raisons évoquées pour justifier la non embauche sont plutôt le manque de candidat, le manque d'information ou les jeunes insatisfaisants. Concernant les petites entreprises, celles sans salarié déclarent peu de possibilités d'embauche et celles de 1 à 10 salariés en déclarent beaucoup. Toutes indiquent ne pas employer de jeunes sous contrat d'alternance à cause du coût et surtout du manque d'activité économique.

### Les stagiaires : moins de possibilités d'extension

Outre les jeunes sous contrat d'alternance, les entreprises emploient déjà de nombreux stagiaires : scolaires, étudiants, chômeurs en formation, CFI ..., mis à part les auxiliaires d'été. Selon les responsables interrogés, ces stages sont généralement de courte durée et permettent de bien s'adapter à une flexibilité importante dans l'entreprise. Les stages effectués ne sont pas toujours rémunérés puisque très souvent considérés comme un service rendu à l'étudiant ou au demandeur d'emploi, pour lui permettre de se qualifier ou d'acquérir une connaissance de l'entreprise. De fait, les entreprises emploient en une année plus d'1 200 000 stagiaires (Plus de la moitié d'entre eux étant employés dans des établissements de plus de 10 salariés). Les possi-



bilités d'accueil sont alors limitées à un maximum déclaré de 20 % de stagiaires supplémentaires (graphique 7).

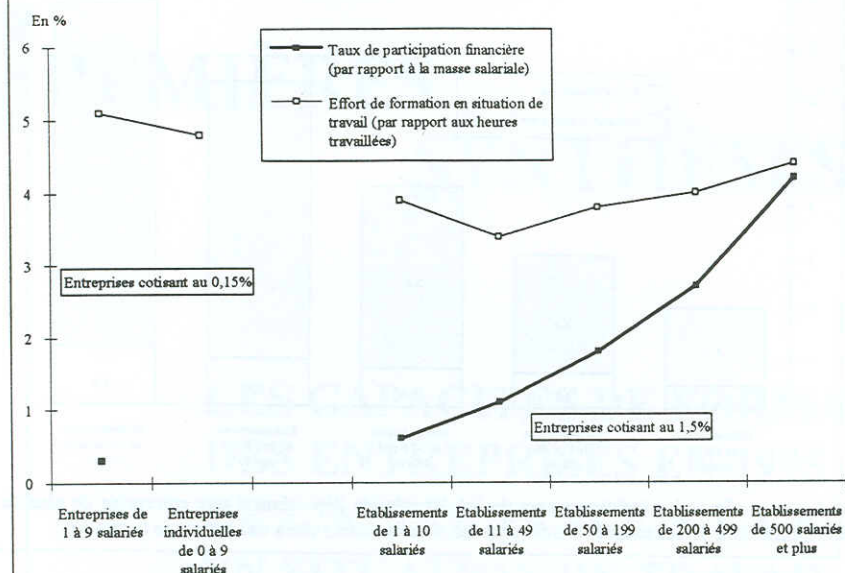
### La formation continue : les salariés des grandes entreprises sont davantage formés, mais moins en situation de travail

Selon la loi du 16 juillet 1971, les employeurs doivent participer au financement de la formation professionnelle au bénéfice de leurs salariés (encadré 2). Le taux de participation financière minimum est de 1,5 % de leur masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus et de 0,15 % de leur masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés. De fait, les entreprises de plus de 10 salariés remplissent largement leur obligation en matière de formation professionnelle continue puisque leur participation financière atteint près de 3,5 % de leur masse salariale. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de participation financière dépasse lui aussi le minimum légal de 0,15 % puisqu'il est de 0,3 %. Quoiqu'il en soit, la participation des employeurs croît avec la taille de l'établissement (graphique 8).

Les petites entreprises ont moins recours aux formations «formelles» en centres de formation internes ou externes à l'entreprise. Elles pratiquent à l'inverse davantage les formations «informelles» sur le poste de travail, aussi appelées formations «sur le tas». Celles-ci ne sont pas prises en compte lors des déclarations fiscales de formation professionnelle continue mais elles ne sont pas à négliger. Ainsi selon les employeurs, les salariés des entreprises de moins de 10 salariés, qu'elles soient individuelles ou pas, passent environ 5 % de leur temps de travail à se former à leur poste de travail (formation des nouveaux embauchés ou des personnes mutées, adaptation à un nouveau poste ou à un nouvel équipement, auto-enseignement etc.). Cette part varie de 3,5 à 4,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés qui organisent plus de formations formelles.

La nature des formations varie en fait sensiblement selon la taille des entreprises. En effet, les grandes entreprises organisent surtout des stages de formation à l'informatique, la vente ou la communication. Les petites entreprises ont plutôt besoin de formations spécifiquement adaptées à la profession de leurs salariés. Ceci explique que

Graphique 8 (1)  
Formation dispensée et formation en situation de travail selon la taille de l'établissement



(1) - Pour ce qui est des plus petites entreprises, l'estimation de la participation financière est plus délicate puisque les professions indépendantes ne la calculent pas par rapport à la masse salariale mais par rapport au plafond de la Sécurité Sociale.

la formation «sur le tas» y soit plus importante. Si la formation peut se faire au sein de l'entreprise avec l'aide des autres salariés expérimentés, il n'est pas nécessaire de faire appel à des organismes de formation.

La part des salariés ayant suivi une formation est aussi plus importante dans les grands établissements que dans les petits. Près de 50 % des salariés des établissements de 500 salariés et plus se sont formés en 1993 alors que moins de 10 % des salariés d'entreprises individuelles de 0 à 9 salariés ont fait de même en 1994 (tableau 2). De même, seuls à peine 10 % des établissements de moins de 10 salariés ont organisé des formations en 1994 contre un quart des établissements de plus de 10 salariés.

#### Encadré 2

### LES DÉCLARATIONS FISCALES 2483 ET 2486

La loi fondatrice de 1971 a créé pour tous les employeurs, quels que soient leurs effectifs, l'obligation de participer chaque année au financement de la formation au bénéfice de leur personnel.

Les entreprises de 10 salariés et plus assujetties à l'obligation de participer au financement de la formation continue doivent alors remplir chaque année une déclaration fiscale, dite «2483» (Art. L.950-1 et L951-1 à L951-13 du Code du Travail). L'employeur a deux options principales pour participer au financement : financer des actions de formation pour ses salariés ou opérer des versements qui le libèrent de son obligation. Selon le cas, les actions de formation des salariés sont directement financées par les entreprises, prises en charge par les fonds d'assurance formation (FAF), par les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), ou par les organismes de mutualisation agréés au titre des formations professionnelles en alternance (OMA). Le dispositif d'insertion en alternance comprend les contrats de qualification et d'adaptation, les contrats emploi-solidarité et de retour à l'emploi.

Les entreprises concernées sont celles qui emploient 10 salariés et plus (y compris les entreprises relevant du régime général de Sécurité Sociale) quelle que soit leur forme juridique (individuelle, société commerciale, association etc.) et quelle que soit leur activité (agricole, industrielle, de services etc.). L'obligation de participer incombe aussi aux sociétés nationales et aux établissements publics à caractère industriel et commercial (telles que EDF-GDF, SEITA etc.) et ne relevant pas d'une collectivité publique (comme l'Office national interprofessionnel des céréales par exemple).

Les employeurs dispensés de l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle sont l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif relevant d'une collectivité publique (par exemple la Caisse Nationale d'Épargne, la Caisse Nationale d'allocations familiales, certains hospices, les établissements départementaux ou communaux comme les hôpitaux etc.). La Poste et France-Telecom ne sont pas assujettis jusqu'en 1994 inclus.

De leur côté, les entreprises de moins de 10 salariés ainsi que les travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées employant moins de 10 salariés ou n'employant aucun salarié, doivent remettre à la recette des impôts compétente une déclaration relative à la participation au développement de la formation professionnelle continue : formulaire «2486» (Art. L.952-1 du Code du Travail). Les employeurs de moins de 10 salariés se libèrent de leur obligation en versant leur contribution de 0,15 % des salaires ou du plafond de la Sécurité Sociale pour les travailleurs indépendants à un organisme collecteur agréé par l'Etat (OCA) à compétence nationale, interrégionale ou régionale.

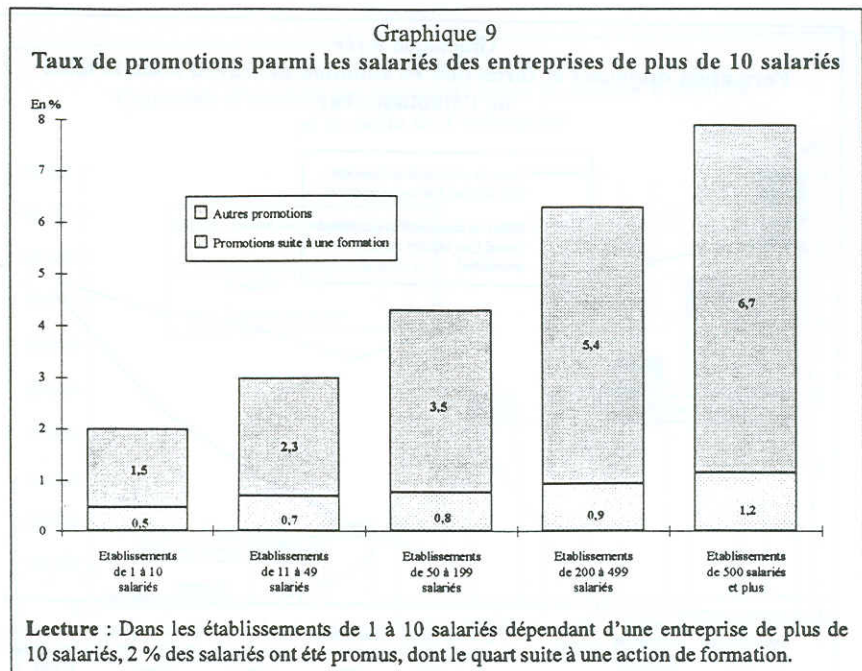
Tous les employeurs occupant moins de 10 salariés sont concernés par cette obligation, quelle que soit la nature de leur activité (industrielle, commerciale, prestation de services marchands ou non marchands, associations etc.), à l'exception des employeurs de concierges, d'employés d'immeubles à usage d'habitation, d'employés de maison et d'assistantes maternelles.

A l'inverse, la durée des formations se raccourcit lorsque la taille de l'entreprise augmente puisque dans les petites entreprises les stages dépassent le plus souvent la durée de 60 heures alors que dans les plus grands établissements cette durée est rarement supérieure à 50 heures.

Le montant des dépenses de formation augmente aussi avec la taille de l'entreprise. La dépense moyenne de formation continue par salarié est plus importante pour les grands établissements que pour les petits. Par contre, comme les formations sont plus longues dans les petites entreprises, les dépenses de formation par stage n'y sont pas forcément beaucoup plus faibles.

### Peu de promotion après une action de formation professionnelle

Près de 5 % des salariés d'entreprises de plus de 10 salariés ont été promus en 1994. 17 % de ces promotions font suite à une action de formation professionnelle. Ceci confirme le fait que les actions de



formations n'ont que peu d'effet à court terme sur la carrière des salariés ([1] et [2]). Les promotions sont plus fréquentes dans les grands établissements mais la formation est plus déterminante pour obtenir une promotion dans les établissements plus petits (graphique 9).

*Edwige Crocquey*  
(DARES).

#### Pour en savoir plus

[1] : «Les capacités de formation dans les établissements de plus de 10 salariés : de l'alternance à la formation en situation de travail», *Premières Synthèses*, n° 79, janvier 1995, DARES.

[2] : «La formation professionnelle continue», *Insee Première*, n° 314, mai 1994, INSEE.

[3] : «Les chiffres 1994 de la formation professionnelle», *Info Flash*, n° 442, novembre-décembre 1995, CENTRE INFO-DARES.

Tableau 2  
La formation continue selon la taille des entreprises

	Taux de salariés ayant suivi une formation	Dépense de formation par salarié	Dépense de formation par stage de formation	Nombre d'heures de stage par salarié	Durée moyenne d'un stage de formation
<b>ENTREPRISES COTISANT AU 0,15 %</b>					
Entreprises de 1 à 9 salariés .....	10,5%	443 F	4 227 F	6 h	61 h
Entreprises individuelles de 0 à 9 salariés .....	9,8%	619 F	6 293 F	8 h	82 h
<b>TOTAL des entreprises cotisant au 0,15 % .....</b>	<b>10,2%</b>	<b>517 F</b>	<b>5 067 F</b>	<b>7 h</b>	<b>69 h</b>
<b>ENTREPRISES COTISANT AU 1,50 %</b>					
Etablissements de 1 à 10 salariés .....	20,6%	850 F	4 130 F	9 h	45 h
dépendant d'une entreprise plus grande .....	20,2%	1 953 F	9 688 F	12 h	60 h
Etablissements de 11 à 49 salariés .....	29,8%	3 019 F	10 115 F	12 h	41 h
Etablissements de 50 à 199 salariés .....	41,1%	4 654 F	11 329 F	17 h	42 h
Etablissements de 200 à 499 salariés .....	49,1%	6 232 F	12 691 F	25 h	51 h
Etablissements de 500 salariés et plus .....	32,1%	3 491 F	10 862 F	15 h	48 h
<b>TOTAL des entreprises cotisant au 1,5 % .....</b>	<b>32,1%</b>	<b>3 491 F</b>	<b>10 862 F</b>	<b>15 h</b>	<b>48 h</b>

**Premières Synthèses** - ISSN 0298-430 X • Directeur de la publication : Claude Seibel • Rédaction : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques : 20 bis, rue d'Estrées - 75700 Paris 07 SP • Fax 16 (1) 40.56.50.37

**Tarifs et conditions d'abonnement :** Premières Informations + Premières Synthèses (80 numéros par an) : abonnement France 600 F, Europe 685 F, autres pays 915 F • *La Documentation française* : 124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers Cedex • Téléphone : (1) 48.39.56.00 - Télécopie : (1) 48.39.56.01