

Retour sur quelques jalons de l'histoire de la formation professionnelle en alternance¹

Ruby Sanchez, Philippe Zamora
DARES

Deux systèmes de formation en alternance sous contrat de travail coexistent en France : l'apprentissage d'une part, et les programmes de formation en alternance proprement dits d'autre part. Ce sont ces derniers qui font l'objet du présent article². Après plus de vingt ans d'existence, ces contrats ont été réformés par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003. Leur volonté est d'approfondir leur rôle dans la définition des politiques de formation en alternance et notamment de rapprocher davantage le contenu des enseignements et les qualifications ou certifications visées des besoins réels des entreprises. Cette réforme constitue une nouvelle étape dans l'appropriation par les partenaires sociaux de ce dispositif. L'objet de cet article est de faire un bref retour historique sur les étapes successives qui – au gré notamment des alternances électorales successives et du cycle conjoncturel – ont rythmé la conception et l'organisation institutionnelle du système en alternance. La création récente du contrat de professionnalisation est reinterpretée dans ce contexte.

LE CONTRAT EMPLOI-FORMATION, PRÉCURSEUR DE L'ALTERNANCE

Avec le choc pétrolier de 1973, la situation économique s'est dégradée en quelques années. Les jeunes (et surtout les jeunes femmes) sont les premiers touchés et voient leur situation professionnelle se déconnecter progressivement de celle de leurs aînés. Entre 1975 et 1982, pas moins de quatre pactes pour l'emploi et l'avenir des jeunes vont se succéder. Tout l'arsenal des politiques d'emploi et de formation (exonération des charges, prime à l'embauche du premier salarié, stages de préparation à la vie professionnelle) est créé durant ces quelques années et vise à limiter les effets négatifs sur l'emploi des nombreuses restructurations industrielles.

Le Contrat emploi-formation (CEF) est créé dès 1975, au départ à titre « expérimental et conjoncturel ». Il constitue le précurseur le plus direct de l'alternance, qui voit le jour huit ans plus tard. L'idée d'une formation alternée avec un contrat de travail n'est évidemment pas nouvelle : l'apprentissage a été créé en France dans les années 20 et perpétue la très ancienne tradition du compagnonnage.

Toutefois, dans un contexte de démocratisation de l'enseignement général et universitaire, l'apprentissage ne se développe plus vraiment et ne jouit plus à cette époque d'une image très favorable.

Pourtant, la pédagogie de l'alternance a été fortement réactivée quelques années auparavant dans le cadre des stages Granet qui, axés sur l'initiation à la vie professionnelle, utilisaient toute la gamme des mesures éducatives. En deux années d'existence, environ 37 000 de ces stages ont été offerts aux jeunes de 16 à 20 ans inscrits à l'ANPE.

Le CEF est un contrat de travail et comporte une garantie de durée minimale (entre six mois et un an).

NOTES

1. Nous remercions Michel Théry (CEREQ) pour ses conseils et suggestions.

2. Le périmètre de l'alternance sous contrat de travail n'est pas simple à définir. Cet article n'aborde pas tous les dispositifs qui visent à produire une expérience professionnelle par l'exercice d'un travail (stages Barre, travaux d'utilité collective [TUC], nouveaux services emplois-jeunes) et sans le concours d'un organisme de formation. L'acception ici retenue est restreinte aux dispositifs qui prévoient formellement l'alternance de périodes en entreprise et en organisme de formation.

Le dispositif est entièrement géré par l'État, qui attribue une aide financière en contrepartie de la formation dispensée soit dans l'entreprise, soit en centre de formation. À l'inverse de l'apprentissage, il ne contient quasiment pas de prescriptions concernant la formation dispensée et n'a vocation à viser ni certification, ni qualification reconnue. C'est en fait une logique d'incitation des entreprises à l'embauche des jeunes qui prévaut, fondée sur un abaissement du coût du travail et une flexibilité accrue. Il faut se souvenir que ce contrat est introduit dans un contexte légal où le contrat à durée déterminée n'existe pas encore³. L'objectif est bien d'adapter rapidement les jeunes sans expérience ou qualification professionnelle à l'emploi offert. Enfin, la rémunération horaire ne comporte aucune dérogation.

La formule connaît rapidement un succès au moins quantitatif. Entre 1975 et 1982, environ 290 000 CEF ont été signés (auxquels il faut rajouter environ 200 000 Contrats emploi-adaptation et Contrats emploi-orientation). Toutefois, malgré plusieurs aménagements en vue de favoriser l'entrée de jeunes non qualifiés ou non diplômés, la mesure est restée très sélective : en 1980, 16 % à peine des bénéficiaires sont non-qualifiés (niveaux VI-Vbis) et environ 30 % sont non-diplômés. Cette part a décliné tout au long de la seconde moitié des années 70, mais non au profit des niveaux V, mais au contraire au profit des plus diplômés, dont le risque de chômage s'accroît également. L'insertion des bénéficiaires du CEF sera plutôt satisfaisante tout au long de l'existence du dispositif : environ deux tiers d'entre eux restent dans leur entreprise d'accueil à l'issue du dispositif. Mais cela tient probablement en grande partie à la

sélectivité à l'entrée de celui-ci. Les différentes études effectuées sur le CEF [1] montrent que l'absence de prescriptions précises et contrôlées sur les contenus de formation ou sur la nature du poste occupé est un facteur majeur d'inefficacité du dispositif. D'une part, la formation peut être très souvent peu formelle, voire s'effectuer simplement sur le tas. D'autre part, elle est souvent très réduite lorsque le poste est non qualifié.

L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL D'OCTOBRE 1983

L'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 crée la formation professionnelle en alternance dispensée dans le cadre des contrats de qualification et d'adaptation (CQ, CA). Elle instaure également le « stage d'initiation à la vie professionnelle » (SIVP)⁴, que nous incluons dans l'analyse présente, bien qu'il se situe à la marge de notre champ, puisqu'il ne constitue pas un contrat de travail.

Trois logiques distinctes s'expriment à travers les trois outils nouvellement créés (contrat de qualification, contrat d'adaptation, SIVP). Le contrat de qualification vise une qualification professionnelle reconnue. Comme l'écrit F. Defresne [2], ses objectifs – tels qu'ils sont formulés dans l'accord de 1983 – ne sont pas univoques. Ils visent tout à la fois à accroître l'employabilité des jeunes sortant du système scolaire sans qualification adaptée aux besoins du marché du travail, et à donner des moyens aux branches d'orienter l'appareil de formation en vue de répondre à leurs besoins de compétences à court et moyen terme. Le contrat d'adaptation est en revanche un outil de pur court

terme destiné à augmenter la fluidité du marché du travail et corriger rapidement des écarts entre demande et offre de compétences. Enfin, le SIVP s'apparente à un stage de première familiarisation des jeunes au monde du travail. Néanmoins, il prévoit qu'une fraction de la rémunération des jeunes est assurée par l'entreprise (à titre d'exemple, elle était comprise entre 17 et 27 % du SMIC selon l'âge en 1988), afin d'inciter celle-ci à donner au jeune stagiaire un rôle effectif dans le processus productif.

La principale innovation des contrats d'adaptation et de qualification réside dans l'attribution aux partenaires sociaux de la responsabilité de la définition du contenu des formations, de leur gestion et de leur financement. L'intervention des pouvoirs publics ne doit se limiter qu'à d'éventuelles mesures d'incitation à l'embauche, à la réglementation des conditions de travail et de formation et au contrôle *a posteriori*. De nouveaux organismes mutualisateurs agréés (OMA), chargés de mettre en application les politiques décidées par les branches voient ainsi le jour. La formation (ainsi que la rémunération des stagiaires) des contrats de qualification et d'adaptation trouvent intégralement leur financement dans le cadre de la taxe parafiscale de participation à la formation continue (1,1 % à l'époque dont 0,2 % au titre

NOTES

3. Il sera créé en 1979.

4. Les deux premières formules ont été inscrites dans la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue ; la dernière a été instaurée par la loi du 3 janvier 1985.

de l'alternance)⁵. Par ailleurs, ces contrats prévoient des rémunérations inférieures aux conventions collectives, et mêmes très inférieures au SMIC pour le contrat de qualification. En revanche, l'État assure directement et entièrement le financement des SIVP.

DÈS 1986, RENFORCEMENT DES AIDES DE L'ÉTAT

Les nouvelles formules de l'alternance ne connaissent en 1985 qu'une diffusion limitée (75 000 au total). Par ailleurs, la quasi-totalité des contrats sont soit des SIVP soit des contrats d'adaptation. Dans un contexte de « rigueur » et de dégradation conjoncturelle, le chômage des jeunes augmente subitement en 1984 et continue de se dégrader en 1985 puis 1986. Mais surtout, on voit s'amplifier à ce moment-là les disparités de situation professionnelle entre peu diplômés d'une part et bacheliers et titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur d'autre part.

L'alternance électorale de 1986 voit alors l'application d'une nouvelle vision selon laquelle le chômage des

jeunes s'explique par les rigidités du marché du travail et par un coût du travail trop élevé au regard de leur niveau de productivité effectif [3]. Le nouveau gouvernement décide alors de lancer un Plan d'urgence en faveur de l'emploi des jeunes, qui multiplie les subventions à l'embauche des jeunes et associe aux contrats de qualification et d'adaptation des exonérations des cotisations sociales. À partir de juillet 1986, sous l'influence de cette mesure, les entrées en contrat d'adaptation – contrat moins contraignant pour les entreprises en termes de formation – s'envolent littéralement (près de 300 000 entrées entre le 1^{er} juillet 1986 et le 30 juin 1987) (graphique 1). Ce n'est qu'à partir de 1988 que le système se clarifie en ne réservant les exonérations qu'au contrat de qualification, qui apporte davantage de contreparties en termes de formation et de qualification visée. D'ailleurs, celui-ci ne bénéficie plus d'une exonération à 100 % mais uniquement de la part salariale des cotisations sociales. Dans le même temps, face aux difficultés financières des OMA suscitées par l'énorme croissance de l'alternance, le gouver-

nement décide d'augmenter la contribution des entreprises de 0,2 à 0,3 % de la masse salariale.

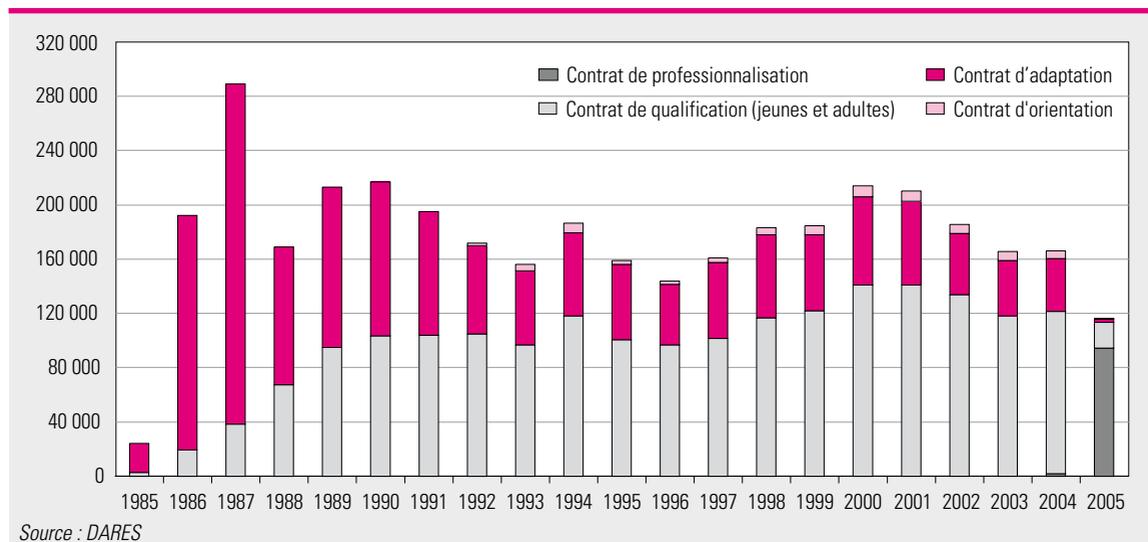
RECENTRAGE PROGRESSIF SUR LE CONTRAT DE QUALIFICATION DÈS 1988

Dès 1988-1989, c'est le contrat de qualification qui entame son développement. Les partenaires sociaux commencent à s'engager dans un processus de construction de leur propre offre de qualifications, notamment sous l'influence de l'ordonnance du 16 juillet 1986 et du décret d'application de février 1988, leur demandant d'établir des listes de qualifications « jugées comme prioritaires pour les contrats de qualification » (voir paragraphe suivant). L'accord interprofessionnel signé le 1^{er} mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes

NOTE

5. Le financement des nouvelles formules de formation est rendu possible par la défiscalisation du 0,1 % du montant des salaires, additionnel à la taxe d'apprentissage, et du 0,2 % du montant des salaires retenu pour le calcul du 1,1 % formation continue.

Graphique 1 – Évolution des entrées en alternance



vient consolider cette progression naissante en rappelant aux branches les objectifs généraux de l'alternance et les modalités de son organisation (en particulier sur la présence et le rôle de tuteurs). Plus tard, en juillet 1991, le développement du contrat de qualification est soutenu par la suppression des SIVP dont la contrepartie en matière de formation est jugée insuffisante (75 heures au minimum pour des stages dont la durée est comprise entre trois et six mois) et qui dans certains secteurs⁶ est plutôt utilisé dans une pure logique de flexibilité externe et d'utilisation peu coûteuse de main-d'œuvre non qualifiée. L'accord du 3 juillet 1991 augmente également la contribution alternance de 0,2 % à 0,4 % de la masse salariale. Enfin,

il remplace les SIVP par le contrat d'orientation, qui vise également à faire découvrir le monde de l'entreprise aux jeunes sans qualification et sans expérience et les aider à construire un projet professionnel. La part dévolue à la formation est sensiblement augmentée, puisqu'elle représente 25 % de la durée du contrat. En 1993, face à la forte augmentation du chômage des jeunes, une nouvelle aide à l'embauche sera instituée pour ce dispositif ainsi que pour le contrat d'adaptation, rapidement supprimée un an et demi plus tard. Toutefois, le nombre de jeunes en contrat d'orientation restera plutôt réduit entre 1991 et 2004.

L'ÉMERGENCE D'UN NOUVEAU SYSTÈME DE CERTIFICATION

La création du contrat de qualification a progressivement ouvert la voie à la création des certificats de qualification professionnelle (CQP). C'est surtout à partir du début des années 90 [4] qu'un nombre croissant de branches se sont engagées dans la construction d'un système de

certification. Une soixantaine de branches aujourd'hui délivrent des CQP.

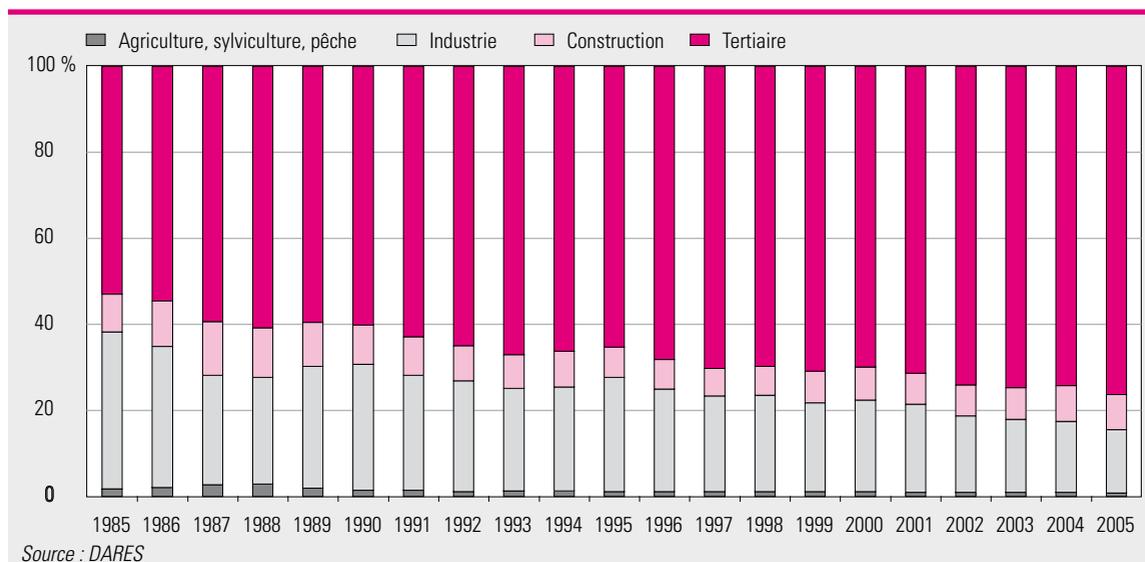
Les approches des branches sont assez diverses mais les quelques études disponibles (certes un peu anciennes) convergent pour montrer qu'elles n'ont pas cherché à concurrencer ou se substituer aux diplômes et titres nationaux. Il semble plutôt que les branches aient cherché à développer leurs propres certifications dans des métiers ou des techniques très spécifiques peu ou mal couvertes par les diplômes nationaux [4]. Par ailleurs, les modalités d'évaluation privilégient les savoirs et savoir-faire techniques, « évacuent les savoirs généraux » et par l'introduction d'une forte dose de contrôle continu, confèrent à l'entreprise un rôle majeur dans l'évaluation des acquis. Si la plupart des CQP privilégient l'évaluation en situation et/ou en entretien, l'écrit n'est toutefois pas totalement absent du fait de l'utilisation de tests et de questionnaires à choix multiples (QCM).

Toutefois, leur diffusion est restée pour le moins confidentielle : en 2004, à peine 9 % des contrats de qualification étaient sanctionnés par

NOTE

6. Le commerce de détail et les grandes surfaces alimentaires en 1988 recrutait 20 % des SIVP. En revanche, ce n'est pas le cas dans l'industrie et le bâtiment : le SIVP y constitue une première étape vers l'embauche ou vers l'accès à des contrats en apprentissage ou d'adaptation. Voir [12] pour plus de détails sur l'évaluation des SIVP.

Graphique 2 – Évolution des secteurs des entreprises utilisatrices de l'alternance



un CQP, soit environ 10 000 par an. La grande majorité des contrats de qualification visent des diplômes et titres ministériels : leur proportion s'est d'ailleurs accrue, passant d'environ 55-60 % au début des années 90 à près de 70 % en 2004. La part du tertiaire – qui s'appuie davantage sur les diplômes et titres ministériels que l'industrie – s'est en effet accrue au cours de ces années (*graphique 2*). Pour de nombreux auteurs [5], cette prédominance des diplômes et titres ministériels témoigne de la prégnance du modèle français de sélection fondé sur la réussite scolaire. C'est la présence d'enseignements théoriques et généraux et l'évaluation à travers des épreuves écrites, éloignées de la situation de travail qui, même aux yeux des entreprises qui recrutent, garantirait la valeur professionnelle du futur salarié. Santelmann [5] ajoute qu'au sein des commissions professionnelles consultatives⁷, les partenaires sociaux

ne portent pas dans leur ensemble une vision réellement alternative à ce modèle. Cette vision alternative, qui serait davantage fondée sur l'acquisition et l'évaluation de compétences plutôt par la pratique professionnelle, jouit en fait d'un faible consensus au sein des partenaires sociaux, ce qui a probablement empêché une réelle diffusion de CQP.

Enfin, rappelons qu'environ 20 % des contrats de qualification visent l'accès à un poste qualifié mais ne donnent pas lieu à une quelconque délivrance de certification. À notre connaissance, aucune étude n'a vraiment cherché à décrire les formations correspondantes. En fait, peu de règles encadrent les modalités de fonctionnement et d'évaluation de ces formations et rien ne garantit la transférabilité des compétences acquises. Cela les distingue notamment du système « dual » allemand [6] où les normes imposées par l'État sont fortes en matière de programmes, de lieux et de modalités d'évaluation des formations et où un contrôle permanent est exercé par les chambres consulaires. Mais surtout, il semble que c'est très

souvent la rencontre entre un jeune et un organisme de formation qui est à l'origine de la conclusion d'un contrat en alternance. C'est donc le souhait de formation d'un jeune qui est premier et non le besoin de compétences d'une entreprise. C'est à ce niveau que résident les critiques les plus importantes du système de formation en alternance : aucun mécanisme de régulation n'assure vraiment que les formations dispensées répondent réellement aux besoins des entreprises.

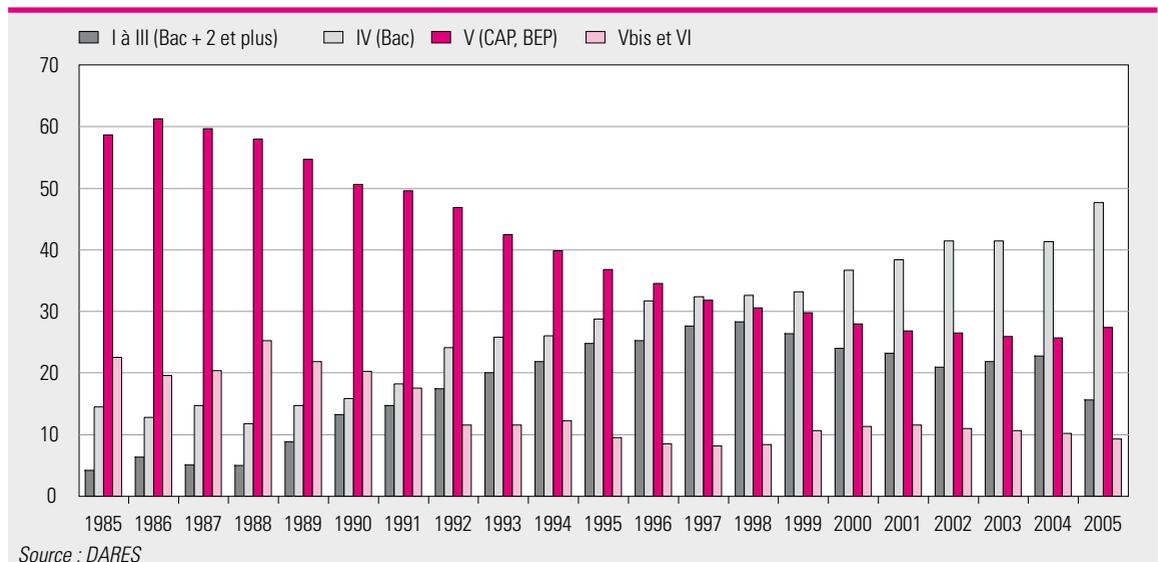
LE CONTRAT DE QUALIFICATION : UNE SÉLECTIVITÉ CROISSANTE ?

Peu à peu, le développement du contrat de qualification s'effectue au profit d'une population relativement plus favorisée en termes de niveau scolaire (*graphique 3*). En 2000, la reprise de la croissance économique et la politique de l'emploi a particulièrement dynamisé les embauches des jeunes débutants sur le marché du travail. La part des contrats de

NOTE

7. Qui élaborent les diplômes et titres ministériels.

Graphique 3 – Évolution du niveau de formation à l'entrée des contrats en alternance



qualification bénéficiant à des jeunes précédemment scolarisés augmente brusquement (+ 10 points en deux ans) (graphique 4).

Jusqu'à la fin 2004, la recomposition de l'alternance se poursuit au bénéfice des contrats de qualification. Ce sont les plus contraignants pour les entreprises mais sans doute les plus sélectifs vis-à-vis des jeunes et surtout les plus favorables en termes d'exonération des charges sociales (cf. graphique 1).

AVEC LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, LES PARTENAIRES SOCIAUX TENTENT DE MIEUX ARTICULER LES SAVOIRS ACQUIS EN FORMATION ET CEUX ACQUIS PAR L'EXERCICE D'UN TRAVAIL

À l'automne 2003, les partenaires sociaux signent un accord qui – entre autres – réunit l'ensemble des anciens contrats en un seul : le contrat de professionnalisation. À travers ce nouveau concept, ils entendent mettre

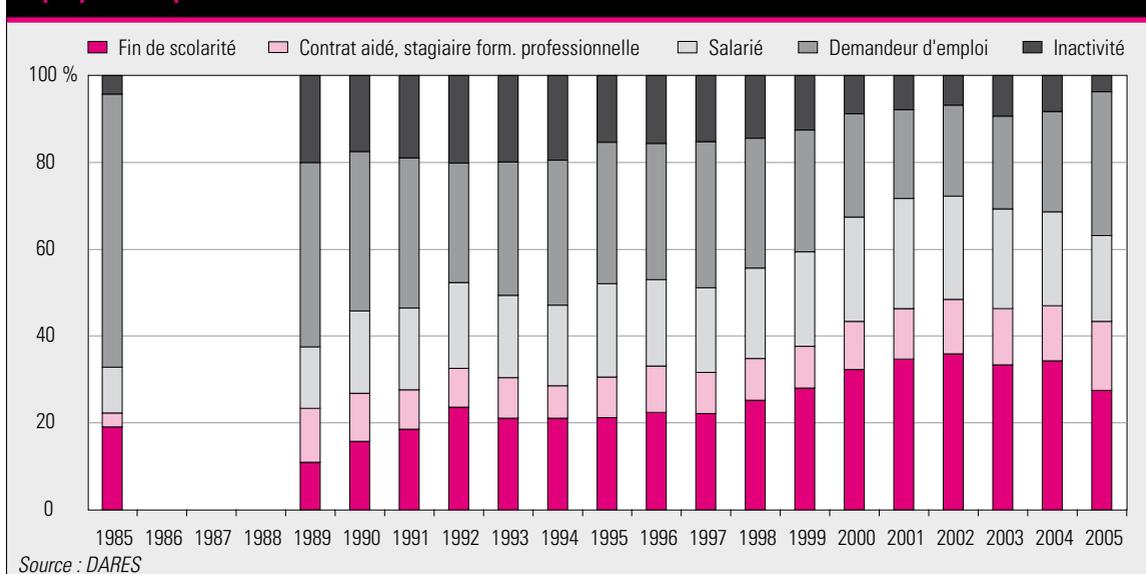
davantage l'alternance au service des besoins des entreprises. Ce n'est plus seulement la qualification de l'individu qui est importante, mais sa professionnalisation, c'est-à-dire son intégration dans un univers professionnel [7]. Cette nouvelle conception doit viser à mieux agencer les savoirs acquis par l'organisme de formation et ceux acquis par l'exercice du travail. C'est dans cette logique que le seuil de temps minimal dévolu à la formation est diminué, passant à 15 % de la durée totale du contrat (il était de 25 % dans le contrat de qualification) et qu'on introduit également des périodes d'évaluation et d'accompagnement, destinées à définir au mieux les besoins respectifs de la personne recrutée et de l'entreprise. En même temps, le contrat de professionnalisation reste obligatoirement sanctionné par une qualification reconnue, c'est-à-dire qu'il vise une certification ou donne l'accès à un poste reconnu par les conventions collectives de la branche.

La durée effective des formations a effectivement baissé, mais 60 % des contrats de professionnalisation

prévoient encore une durée de formation supérieure à 25 % de la durée totale du contrat (contre 15 % pour les contrats de qualification). Les négociations des différentes branches ont ouvert en effet de larges possibilités dérogatoires [8]. Les évaluations futures devront s'attacher à étudier si les leviers que détiennent les partenaires sociaux (essentiellement durée des contrats et durée des formations) seront suffisamment puissants pour faire émerger de réelles complémentarités entre organismes de formation et apprentissage par le travail.

Les premières entrées en 2005 et en 2006 marquent néanmoins quelques inflexions par rapport à celles de l'ancien contrat de qualification [9]. Les nouveaux contrats, tout en continuant à viser une qualification, sont moins souvent certifiants que les anciens contrats de qualification : deux tiers d'entre eux sont sanctionnés par un diplôme ou un CQP (contre 80 % des contrats de qualification). Les entrées sont aujourd'hui un peu plus diversifiées : les demandeurs d'emploi sont en proportion plus nombreux (30 % contre 20%). Les adultes

Graphique 4 – Répartition des entrées selon la situation du bénéficiaire à l'entrée



(26 ans et plus) sont également plus représentés (10 % contre les 5 % recrutés par le biais du contrat de qualification adulte). Mais les seniors (45 ans et plus) restent à l'écart de ce type de dispositifs (1 % des entrées), malgré les exonérations de cotisations sociales mises en place pour ces publics (ainsi que pour les jeunes).

L'ACCORD DE 2003 VISE ÉGALEMENT À FAIRE ÉMERGER UNE VÉRITABLE POLITIQUE DES BRANCHES EN MATIÈRE DE FORMATION

Si le contrat de professionnalisation ne constitue pas en lui-même une réforme très massive par rapport au contrat de qualification, les partenaires sociaux ont souhaité en revanche à cette occasion donner les moyens à chaque branche de définir une vérita-

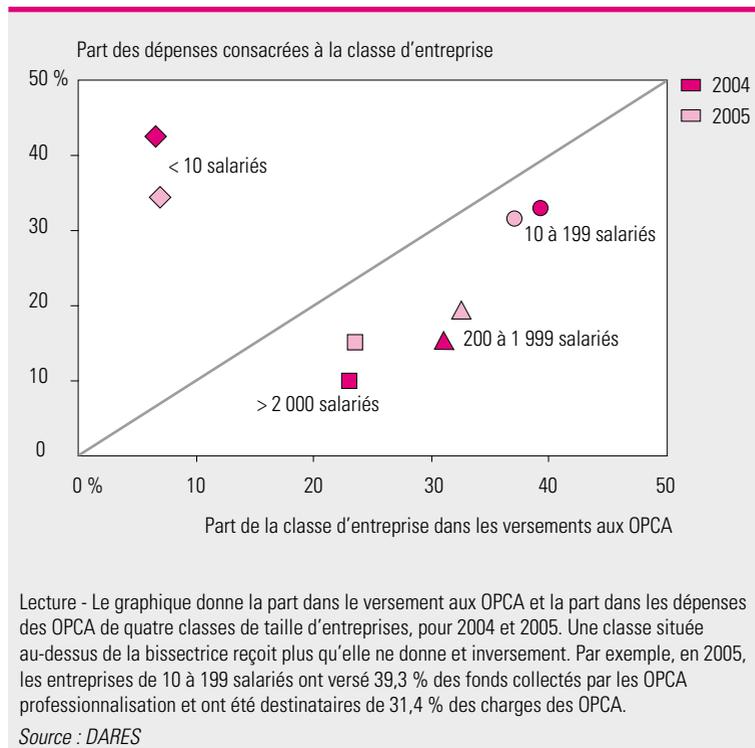
ble politique de formation en rapport avec leurs besoins à court ou moyen terme [10]. Les circuits de financement ont ainsi été modifiés. La contribution « alternance », passée de 0,4 % à 0,5 % de la masse salariale, finance désormais l'ensemble de la politique définie par les branches. Elle ne se limite plus seulement aux contrats en alternance mais permet de mettre en œuvre tous les dispositifs nécessaires pour soutenir la politique définie en amont. La branche est appelée à définir ainsi des priorités. Ainsi, elle peut abonder les droits individuels à la formation (DIF) jugés « prioritaires » par la branche. Elle peut contribuer au financement de l'apprentissage, si elle le juge nécessaire. Elle appuie la création d'observatoires prospectifs des métiers et qualifications (OPMQ), chargés de conduire les études pour aider à définir ces politiques.

CRÉATION DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité compléter la panoplie de dispositifs à leur disposition en créant les « périodes de professionnalisation ». Ces périodes visent au maintien de l'emploi des salariés en place (et notamment des moins qualifiés ou des plus âgés d'entre eux) par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Elles s'adressent aux salariés en contrat à durée indéterminée. Ce nouveau dispositif a connu une rapide montée en charge : dès l'année 2005, 250 000 périodes ont été conclues. Toutefois, la durée des périodes est courte, la moitié ne dépassant pas une semaine.

Ce sont les plus grandes entreprises qui se sont surtout portées sur ce nouveau dispositif. Celles de plus de 500 salariés ont conclu la moitié des périodes et les seules entreprises de plus de 2 000 salariés en ont conclu le tiers. Une des conséquences les plus visibles est que la fonction de mutualisation de la contribution a été réduite [11]. Ainsi, entre 2004 et 2005, la part des dépenses des OPCA « professionnalisation » qui ont profité aux entreprises de plus de 200 salariés est passée de 25 (10 % + 15 %) à 34 % (15 % + 19 %) alors que leur contribution est restée stable aux environs de 54 % (22 % + 32 %) (graphique 5). Les contrats disponibles jusqu'à la loi de 2004 étaient essentiellement destinés aux jeunes. Les périodes de professionnalisation ont ouvert les crédits de la professionnalisation à un public plus large. Elles ont été l'occasion pour les grandes entreprises, peu recruteuses de jeunes en alternance, de récupérer une plus grande part des cotisations versées aux OPCA. ■

Graphique 5 – Effet redistributif des OPCA agréés au titre de la professionnalisation



À LIRE

- [1] **M.-A. Goupil et F. Trimouille**, « Le contrat emploi-formation en 1980 : un processus de sélection et d'adaptation de la main-d'oeuvre âgée de 16 à 26 ans », *Travail et Emploi*, n° 13, 1982.
- [2] « L'alternance : enjeux et débats », *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation française, 1996.
- [3] « Les politiques de l'emploi et du marché du travail », *La découverte, Collection Repères*, DARES, 2003.
- [4] **A.-M. Charraud, E. Personnaz et P. Veneau**, « Les certificats de qualification professionnelle : une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles » *Bref*, n° 142, CEREQ.
- [5] **P. Santelmann**, « Construction de diplômes professionnels et notion d'emploi non qualifié ». in : *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, *La découverte* (dir : D. Méda et F. Vennat), 2004.
- [6] **A. Léné**, « Le fragile équilibre de la formation en alternance », *Formation-Emploi*, n° 72, 2000.
- [7] **M. Théry, J.-M. Luttringer et C. Seiler**, « Apprendre et travailler : vers de nouvelles complémentarités », *Bref*, CEREQ, n° 225, 2005.
- [8] « Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle », (sous la direction de la DGEFP), octobre 2006.
- [9] **R. Sanchez**, « Le contrat de professionnalisation en 2005 », *Premières Informations*, n° 40.2, DARES, 2006.
- [10] **J.-M. Luttringer et C. Seiler**, « Les négociations sur la formation : la branche devient le cadre privilégié de définition des politiques de formation », *Premières Synthèses*, n° 31.1, DARES, 2005.
- [11] **T. Mainaud**, « La dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage en 2005 », *Premières Synthèses*, à paraître, DARES.
- [12] **S. Catala**, « L'utilisation des SIVP et des contrats d'adaptation par secteur d'activité », *Travail et emploi*, n° 40, 1989.
- <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000888/0000.pdf>