

La dépense des entreprises au titre de la formation

Quel circuit de financement en 2018 ?

En 2018, à la veille de l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les dépenses de formation des entreprises privées (hors agriculture) de 10 salariés ou plus représentent 3,0 % de leur masse salariale : 1,7 % de dépenses directes et 1,3 % de dépenses intermédiées, ce qui correspond aux versements obligatoires et volontaires qu'elles effectuent aux organismes paritaires collecteurs agréés (Opca). Les dépenses de formation des entreprises augmentent avec leur taille, essentiellement du fait des dépenses directes, de 2,0 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à 49 salariés à 4,0 % pour celles de 2 000 salariés ou plus.

En 2018, les entreprises privées, toutes tailles confondues, versent aux Opca 6,8 Md€ pour la formation des salariés. Les trois quarts de ces fonds sont mutualisés et redistribués aux entreprises relevant d'un même Opca, selon une stratégie définie par les instances paritaires et propre à chaque Opca ; le quart restant finance des prestations ou services qui reviennent directement aux entreprises contributrices. Les petites entreprises sont les principales bénéficiaires de la mutualisation de ces fonds, surtout pour les dépenses au titre de la professionnalisation.

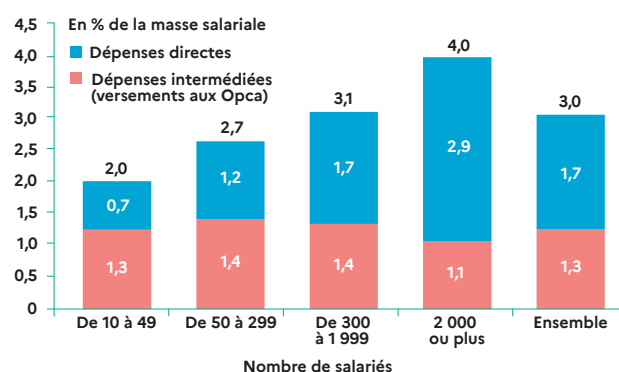
En 2018, dernière année avant la modification du circuit de financement de la formation professionnelle continue par la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel », la participation des entreprises à ce financement est organisée selon les modalités fixées par la loi du 5 mars 2014, en application à partir du 1^{er} janvier 2015. Les entreprises financent la formation de leurs salariés soit de manière directe, soit en passant par l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca) de leur branche professionnelle. En 2018, les entreprises versent 6,8 milliards d'euros (Md€) aux Opca pour la formation des salariés. Ces organismes sont les pivots du circuit de financement (encadrés 1 et 2) via la mutualisation d'une partie des fonds, entre autres en vue de soutenir l'accès à la formation des salariés des plus petites entreprises. Comment varie le poids des dépenses

au titre de la formation selon la taille de l'entreprise ? Quelles entreprises sont contributrices ou bénéficiaires nettes de la mutualisation des ressources par les Opca, et pour quels dispositifs de formation ?

Grandes entreprises : plus de dépenses directes

Les dépenses des entreprises privées (hors agriculture) de 10 salariés ou plus au titre de la formation professionnelle continue représentent en moyenne 3,0 % de leur masse salariale brute en 2018 (graphique 1 ; encadré 3) : 1,7 % pour des dépenses directes (frais pédagogiques, rémunération des salariés en formation, frais annexes, frais pour l'organisation ●●●

GRAPHIQUE 1 | Les dépenses au titre de la formation professionnelle continue en 2018 selon la taille de l'entreprise



Lecture : en 2018, les dépenses au titre de la formation des entreprises de 10 à 49 salariés s'élèvent à 2,0 % de leur masse salariale brute, soit 1,3 % pour les dépenses intermédiées et 0,7 % pour les dépenses directes.

Champ : France (hors Mayotte), entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

ENCADRÉ 1 • Le circuit des dépenses de formation des entreprises en 2018

En 2018, les entreprises ont plusieurs manières de financer la formation de leurs salariés (schéma) :

- de manière directe, en proposant des formations en interne, ou en achetant des formations auprès d'organismes de formation, et en prenant en charge les frais annexes (transport, hébergement,

restauration) engendrés par la formation, ainsi que la rémunération versée aux salariés pendant leur formation ;

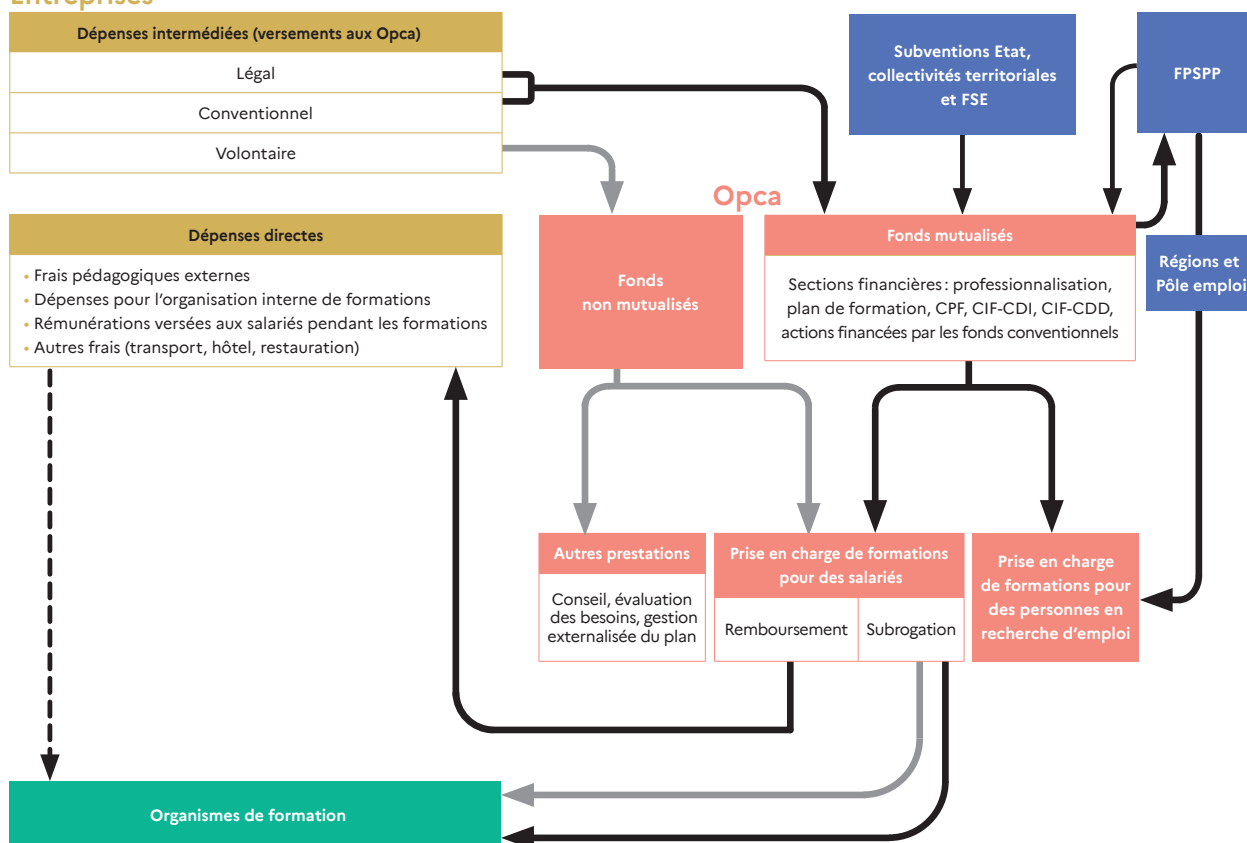
- en passant par l'intermédiaire de l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca) correspondant à leur branche professionnelle pour accéder à des formations ou obtenir une prise en charge.

SCHÉMA | Le circuit des dépenses de formation des entreprises en 2018

Type de Dépenses :

→ Dépenses mutualisées → Dépenses intermédiées, mais non mutualisées ---> Dépenses directes (i. e. non-intermédiées)

Entreprises



Note: pour les sections financières CIF-CDI et CIF-CDD, les dépenses sont effectuées par les Fonds de gestion des Congés individuels de formation (Fongecif), auxquels les Opca versent les fonds correspondants.

Sigles concernant les dépenses de formation des entreprises

CIF: Congé individuel de formation, décliné en Congé individuel de formation – contrats à durée déterminée (CIF-CDD) et Congé individuel de formation – contrats à durée indéterminée (CIF-CDI)

CPF: Compte personnel de formation

FAF: Fonds d'assurance formation des non-salariés

Fongecif: Fonds de gestion des Congés individuels de formation

FPSP: Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

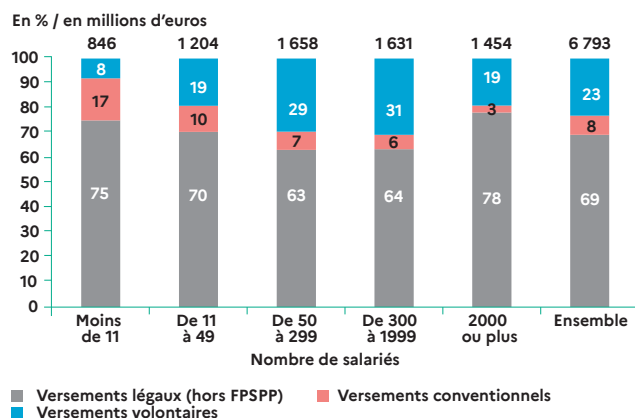
FSE: Fonds social européen

Opca: Organisme collecteur paritaire agréé

Opcoc: Opérateur de compétences

POE: Préparation opérationnelle à l'emploi

GRAPHIQUE 2 | Les versements des entreprises aux Opcas au titre de 2018 par grand type (hors FPSPP) selon la taille de l'entreprise



Note: 4,6 % des versements proviennent d'entreprises dont la taille est inconnue. Ces versements ont été répartis entre tailles d'entreprises proportionnellement à la répartition observée pour les entreprises de taille connue. Lecture: en 2018, les versements des entreprises de moins de 11 salariés aux Opcas (hors FPSPP) s'élevaient à 846 M€, dont 75 % sont des versements légaux. Champ: France, entreprises du secteur privé. Source: ESF, traitement Dares.

●●● de formations en interne) et 1,3 % pour des dépenses intermédiaires, c'est-à-dire versées aux Opcas, au titre de leurs contributions obligatoires (légal et conventionnelles) ou volontaires (encadré 2). Les contributions légales et conventionnelles sont mutualisées par les Opcas et ne bénéficient pas directement à l'entreprise qui les a versées. Les versements volontaires sont quant à eux réservés à l'entreprise qui les a versés. Les dépenses intermédiaires représentent 43 % de l'ensemble des dépenses des entreprises au titre de la formation.

Les grandes entreprises mobilisent une part plus importante de leur masse salariale pour la formation professionnelle, en raison de dépenses directes plus conséquentes. En effet, ces dépenses représentent 2,9 % de la masse salariale pour les entreprises de 2000 salariés ou plus, contre seulement 0,7 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés. En conséquence, les salariés des grandes entreprises accèdent davantage à la formation et à des formations plus longues que ceux des petites (Éclairage), même si la formation de ces derniers peut aussi être financée par les Opcas (encadré 1).

Proportionnellement à la masse salariale, les dépenses intermédiaires sont relativement proches pour les différentes tranches de taille d'entreprise : elles comprennent en majorité des versements dont le taux est fixe pour les entreprises de 11 salariés ou plus (encadré 2).

Des fonds versés aux Opcas mutualisés pour plus des trois quarts

En 2018, en plus des 0,9 Md€ collectés et reversés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui ne bénéficient pas aux entreprises, les Opcas collectent 6,8 Md€ auprès de l'ensemble des entreprises privées (graphique 2). Ces ressources proviennent de versements légaux (4,7 Md€), conventionnels (0,5 Md€) et volontaires (1,6 Md€). Les versements légaux et conventionnels, qui

représentent 77 % de l'ensemble, sont mutualisés et redistribués aux entreprises, selon une stratégie définie par les instances paritaires et propre à chaque Opcas.

Les versements légaux correspondent à une fraction de la masse salariale de l'entreprise, réduite pour les entreprises de moins de 11 salariés (tableau, encadré 2). Ils financent la professionnalisation, la formation à l'initiative des salariés (Congé individuel de formation (CIF) et Compte personnel de formation (CPF)) ainsi que le plan de formation. Ils représentent 69 % de l'ensemble des versements aux Opcas, hors contributions au titre du FPSPP (graphique 2, [tableau A complémentaire en ligne](#)).

Les versements conventionnels varient selon la branche professionnelle. Leur part dans l'ensemble des fonds collectés par les Opcas, hors contribution au FPSPP, est de 8 % en moyenne. Elle est plus élevée pour les entreprises de moins de 11 salariés (17 %).

Un poids plus élevé des versements volontaires pour les entreprises de taille intermédiaire

Les entreprises peuvent procéder à des versements volontaires aux Opcas pour répondre à leurs besoins en fonction de leurs pratiques de formation. Ces montants représentent 23 % des fonds collectés par les Opcas (hors contribution au FPSPP). Cette part est plus importante pour les entreprises de taille intermédiaire (autour de 30 % pour celles qui comptent entre 50 et 1999 salariés) (graphique 2). Même si la suppression du principe « former ou payer » par la loi du 5 mars 2014 ne les y incite plus, cette catégorie d'entreprises continue de s'appuyer sur les Opcas pour mettre en œuvre leur politique de formation. Elles bénéficient ainsi d'une offre de services (diagnostics RH, appuis à l'achat de formation...) répondant à leur besoin quand elles ne disposent pas de solutions en interne (service RH dédié, centre de formation interne...) [1]. Inversement, la part des versements volontaires est moins élevée pour les entreprises les plus petites (8 % de l'ensemble des versements aux Opcas, hors FPSPP pour celles comptant moins de 11 salariés).

Des petites entreprises bénéficiaires de la mutualisation des fonds

Les Opcas financent la formation des entreprises soit en les remboursant des frais avancés, soit en achetant directement les formations pour leur compte. Pour ce faire, ils disposent principalement des fonds collectés auprès des entreprises, ainsi que de subventions. En 2018, les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient de 614 M€ de fonds de plus qu'elles n'en versent aux Opcas : elles contribuent à hauteur de 780 M€ au titre des versements légaux et conventionnels, les Opcas dépensant pour elles 1,4 Md€ (hors services obtenus en échange de versements volontaires) ([graphique A1, en ligne](#)). Les entreprises de plus grande taille sont contributrices nettes, ou pratiquement à l'équilibre (graphique 3).

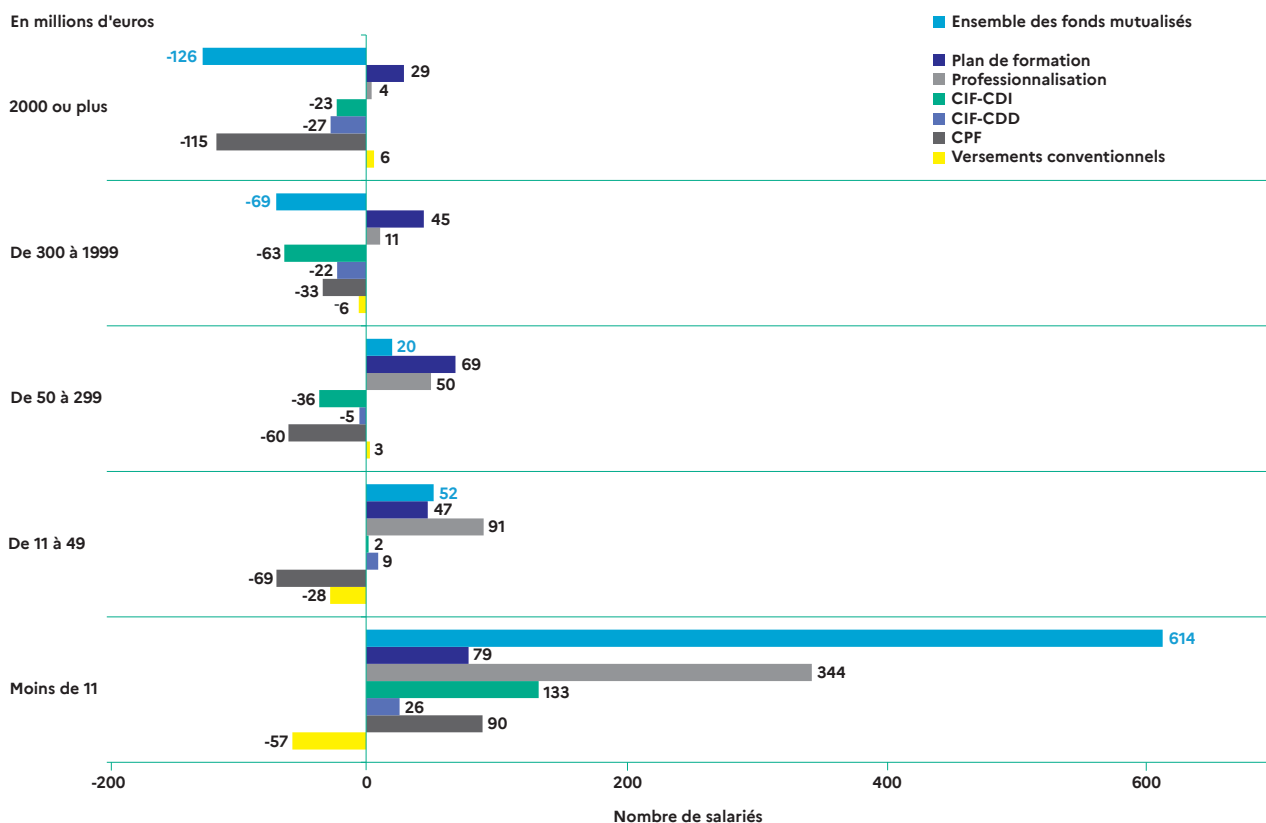
Une asymétrie surtout concentrée sur la professionnalisation

La mutualisation est effectuée au sein de sections financières qui correspondent à des grands types de dispositifs. C'est principalement *via* celle de la professionnalisation qu'elle bénéficie aux petites entreprises. Les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient de 481 M€ de dépenses mutualisées à ce titre (graphique A1, en ligne), tandis que leurs versements représentent 137 M€ (graphique 2, [tableau complémentaire en ligne](#)), ce qui correspond à un solde positif de 344 M€ en leur faveur (graphique 3). Ces dépenses sont orientées vers des publics spécifiques (jeunes, personnes en (ré)insertion professionnelle, peu qualifiés) dans le but de faciliter leur insertion professionnelle ou leur accès à une certification. Ces catégories de salariés ne restent toutefois pas nécessairement dans l'entreprise à l'issue de la formation. Ainsi, parmi les sortants de contrats de professionnalisation en 2018 qui occupent un emploi 6 mois après, seuls la moitié travaillent dans l'entreprise qui les a formés. De même, en 2018, les Préparations opérationnelles à l'emploi (POE) se traduisent dans 45 % des cas par un recrutement dans les 30 jours suivant la fin de la formation, le plus souvent dans l'entreprise où la préparation a eu lieu.

La mutualisation permet également à des salariés d'entreprises de moins de 11 salariés de bénéficier d'apports pour leur CPF, alors même que ces entreprises ne sont assujetties à aucune contribution obligatoire au titre du CPF : leurs salariés bénéficient d'un solde de 90 M€ au titre du CPF en 2018. À l'inverse, les entreprises de 2000 salariés ou plus sont contributrices nettes (115 M€).

La répartition des fonds affectés au financement du plan de formation est plus équilibrée entre les différentes tranches de taille d'entreprise, malgré le principe de « fongibilité descendante » qui interdit aux Opca d'affecter les versements des entreprises de moins de 50 salariés au financement de formations pour celles de 50 à 299 salariés, alors que l'inverse est possible. Les entreprises de moins de 11 salariés sont à la fois principales bénéficiaires des dépenses (496 M€, soit 50 %) et contributrices majoritaires (417 M€, soit 57 %), pour un bénéfice net de 79 M€. En effet, si le taux légal de contribution des petites entreprises est globalement plus bas, il est majoritairement orienté vers le plan de formation (encadré 2). Les entreprises de 300 salariés ou plus ne sont soumises à aucune contribution obligatoire au titre du plan de formation ; les fonds dont elles bénéficient au titre de cette section sont issus d'autres ressources que les contributions d'entreprises, sous forme de subventions.

GRAPHIQUE 3 | Le montant mutualisé dont bénéficient les entreprises, net du montant versé aux Opca en 2018 (hors contributions volontaires et FPSPP), par taille d'entreprise et par section financière



Note: une partie des montants mutualisés proviennent ou sont affectés à des entreprises dont la taille est inconnue (respectivement 5,4 % et 13,6 %). Ces montants ont été répartis entre tailles d'entreprises proportionnellement à la répartition observée pour les entreprises de taille connue.

En 2018, le total des fonds versés aux Opca par les entreprises (hors contributions volontaires et contributions au FPSPP) s'élève à 5,2 Md€, et le total des fonds dépensés par les Opca pour financer de la formation au bénéfice des entreprises est de 5,7 Md€ hors section volontaire. La différence entre les deux (491 M€) provient des subventions (État, collectivités territoriales, FSE, appels à projets FPSPP...) versées aux Opca (404 M€ hors volontaire), ainsi que des dotations et reprises sur provisions.

Lecture: en 2018, les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient de la part des Opca de 614 M€ de plus que ce qu'elles leur versent au titre des fonds mutualisés.

Champ: France, entreprises du secteur privé.

Source: ESF, traitement Dares.

ENCADRÉ 2 • Les Opca: un acteur pivot du circuit de financement de la formation dans les entreprises en 2018

Les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) disposent comme principale ressource des contributions dont s'acquittent les entreprises. Un des objectifs poursuivis par la loi de 2014 est de soutenir l'accès à la formation des salariés des plus petites entreprises : la mutualisation d'une partie de ces fonds est un des leviers pour y parvenir.

Les ressources des Opca

Les ressources des Opca proviennent en premier lieu des entreprises, qui leur font des versements légaux, conventionnels ou volontaires.

De 2015 à 2018, le montant de la contribution légale correspond à une fraction de la masse salariale dont le taux dépend de la taille de l'entreprise, ainsi qu'à une contribution uniforme de 1 % de la masse salariale des CDD pour le Congé individuel de formation – CDD (CIF-CDD) (tableau A). La contribution légale est affectée à des sections financières qui correspondent à des grands types de dispositifs : plan de formation, professionnalisation (contrat de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi ou POE, période de professionnalisation, contrat de sécurisation professionnelle, et quelques dépenses d'apprentissage), Congé individuel de formation – CDI (CIF-CDI), CIF-CDD, Compte personnel de formation (CPF), Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

À cette contribution légale peut s'ajouter une contribution conventionnelle, imposée par la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Les Opca peuvent aussi percevoir des versements dits « volontaires » de la part des entreprises en contrepartie de services (conseil, diagnostic, achats de formation pour le compte de l'entreprise). Il s'agit d'une possibilité ouverte par la loi du 5 mars 2014 [1].

En plus des versements des entreprises, les Opca reçoivent des subventions de l'Etat, du Fonds social européen (FSE), des collectivités territoriales, ainsi que par le biais d'appels à projets du FPSPP. Ils utilisent l'ensemble de ces ressources pour l'année civile en cours ou les reportent sur les années suivantes.

Les usages des fonds par les Opca

Chaque Opca mutualise les contributions légales et conventionnelles des entreprises qui lui sont rattachées : les versements réalisés par les entreprises dans ce cadre ne bénéficient pas forcément à leurs propres salariés, mais aussi à des salariés d'autres entreprises. La mutualisation entre entreprises s'effectue au sein des différentes sections financières auxquelles sont

affectées les contributions légales, ainsi qu'au sein de la section conventionnelle. Chaque section peut également bénéficier de subventions. Les versements volontaires des entreprises ne sont quant à eux pas mutualisés.

Les Opca utilisent leurs fonds pour financer des frais pédagogiques, des rémunérations et des frais annexes, et prodigent des services de conseil auprès des entreprises. Ils disposent de deux modalités de prise en charge des frais pédagogiques des formations des salariés : le remboursement des frais avancés par l'entreprise, ou bien l'achat de formations directement auprès d'un organisme de formation pour le compte de l'entreprise (on parle alors de subrogation ou de paiement par un tiers).

Enfin, les Opca financent des dispositifs à destination de personnes en recherche d'emploi, notamment via le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) ; une part de la contribution légale est versée au FPSPP par les Opca à cette fin. Cette part est exclue du champ de cette publication dans la mesure où elle n'est pas fléchée vers les salariés.

Le FPSPP intervient également dans le cadre de la mutualisation : à la mutualisation entre entreprises relevant d'un même Opca s'ajoute, pour la section professionnalisation, un mécanisme de péréquation entre Opca qu'il a la charge de piloter.

Les changements instaurés par la réforme de 2018

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018, applicable au 1^{er} janvier 2019, modifie en partie le circuit de financement de la formation professionnelle.

Elle crée les Opérateurs de compétences (Opco), qui remplacent les Opca. Elle leur confie le financement des centres de formation d'apprentis (CFA), et leur retire la gestion du Compte personnel de formation, qui remplace le CIF. Elle supprime le FPSPP, remplacé par France compétences.

Elle instaure également une contribution unique à la formation professionnelle continue et à l'alternance, qui remplace la contribution légale à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage. Elle permet plus de souplesse dans la répartition des ressources entre les différents dispositifs (y compris le financement des CFA depuis 2020), déterminée chaque année au sein de fourchettes fixées par la loi.

Le principe de mutualisation est maintenu.

TABLEAU A | Le taux de contribution légale des entreprises au financement de la formation professionnelle continue en 2018

En % de la masse salariale brute

	Taille de l'entreprise			
	Moins de 11 salariés	De 11 à 49 salariés	De 50 à 299 salariés	300 salariés ou plus
Contribution hors CIF-CDD	0,55	1,00	1,00	1,00
affectée au plan de formation	0,40	0,20	0,10	-
affectée à la professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
affectée au CPF	-	0,20	0,20	0,20
affectée au CIF-CDI	-	0,15	0,20	0,20
affectée au FPSPP	-	0,15	0,20	0,20
Contribution affectée au CIF-CDD	1 % de la masse salariale des CDD			

Lecture : en 2018, les entreprises de moins de 11 salariés doivent verser 0,55 % de leur masse salariale brute à leur Opca au titre de la formation professionnelle continue, dont 0,15 % en faveur de la professionnalisation, et 1 % de la masse salariale de leurs CDD au titre du CIF-CDD.

Champ : France.

Source : rapport au Parlement du FPSPP, mars 2018.

Des petites entreprises contributrices nettes pour les fonds conventionnels

En 2018, les entreprises de moins de 11 salariés et celles de 11 à 49 salariés effectuent plus de versements conventionnels qu'elles n'en bénéficient, pour un solde net de respectivement -57 M€ et -28 M€. Pour les plus grandes entreprises, la

collecte et les dépenses au titre de ces versements sont équilibrées. L'utilisation des fonds conventionnels est à la main des instances paritaires, qui décident librement de l'affectation des fonds selon les priorités de la branche. Les logiques adoptées sont très variables d'un Opcv à l'autre. Dans certains d'entre eux, les fonds collectés par ce biais sont, pour tout ou partie, réservés aux entreprises qui les versent, selon un principe proche de celui des versements volontaires. ●

ENCADRÉ 3 • Sources et champ

Deux sources permettent d'éclairer les dépenses des entreprises en faveur de la formation professionnelle continue en 2018 : l'enquête Acemo-DSE, qui permet de mesurer les dépenses directes des entreprises en faveur de la formation, et les États Statistiques et Financiers (ESF), qui permettent de mesurer le financement de la formation professionnelle continue intermédié par les organismes paritaires.

L'enquête Acemo-DSE

L'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur le Dialogue social en entreprise (Acemo-DSE) a pour objectif de collecter des données sur la tenue de négociations d'entreprise, sur la présence d'institutions représentatives du personnel et des différentes organisations syndicales, et sur les arrêts collectifs de travail. À la suite de la disparition du formulaire n° 24-83, qui recensait notamment les dépenses directes de formation professionnelle des entreprises, des questions relatives à la formation professionnelle ont été ajoutées à l'édition relative à l'année 2018 de cette enquête. Ces questions portent sur : le nombre de salariés formés dans l'année, la durée passée en formation sur l'année, les versements aux Opcv, et les dépenses directes des entreprises pour la formation professionnelle. Les formations au sens d'Acemo-DSE recouvrent les cours, ateliers, conférences, séminaires, formations sur le poste de travail, autoformations, bilans de compétences, etc. Elles peuvent être délivrées en interne ou *via* des organismes de formation. Elles n'incluent pas l'alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage).

L'enquête Acemo-DSE porte sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

L'échantillon comporte environ 16 000 entreprises. Les résultats présentés ici proviennent des 7 142 entreprises ayant fourni des réponses exploitables. L'enquête est représentative de la structure des 236 000 entreprises du champ selon trois critères : la masse salariale, le nombre de salariés et le nombre d'entreprises (par tranche de taille d'entreprise et secteur d'activité).

Les États Statistiques et Financiers des organismes paritaires (ESF)

Les États Statistiques et Financiers (ESF) sont renseignés chaque année par l'ensemble des organismes paritaires (Opcv, Fongecif, et Fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés). Ils comprennent notamment des informations sur leurs ressources et charges pour l'année considérée, ventilées par section financière, dispositif et tranche de taille d'entreprise.

Les ESF portent sur l'ensemble des entreprises du secteur privé en France. Ils couvrent les entreprises du secteur de l'agriculture, les entreprises de moins de 10 salariés et celles de Mayotte, exclues du champ d'Acemo-DSE.

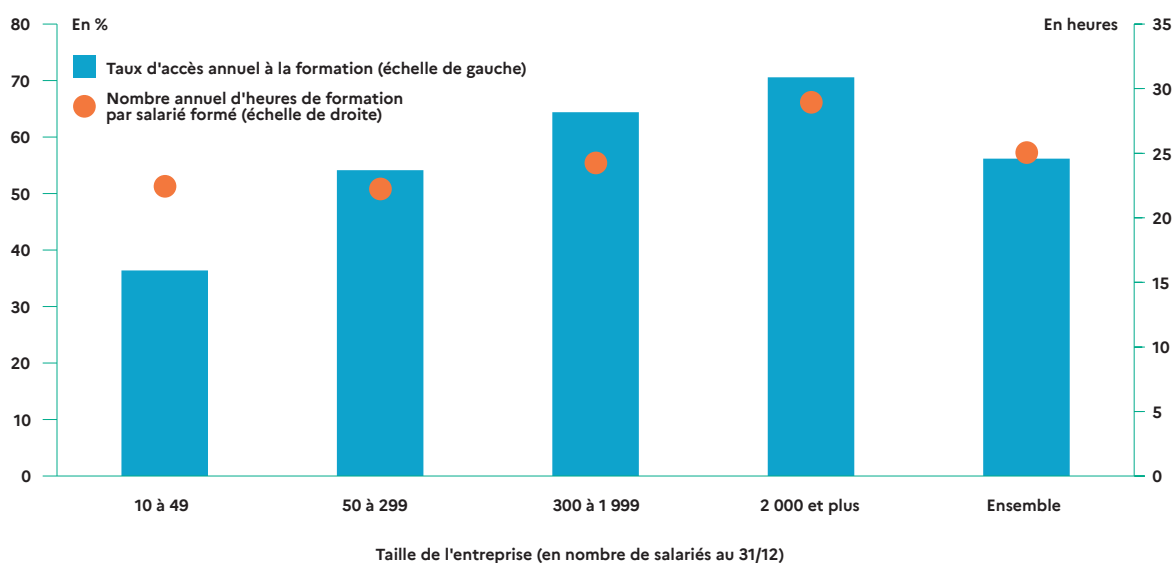
ÉCLAIRAGE • Un taux d'accès à la formation des salariés qui croît avec la taille de l'entreprise

En 2018, 56 % des salariés du privé (hors secteur agricole et entreprises de moins de 10 salariés) ont suivi au moins une formation (hors alternance) dans l'année, quel que soit le mode de financement de ces formations, pour une durée moyenne de formation de 25 heures par salarié formé (graphique A). Les salariés accèdent d'autant plus à la formation que leur entreprise est grande : 36 % d'entre eux en bénéficient dans les entreprises qui comptent 10 à 49 salariés, contre 71 % dans celles de 2 000 salariés ou plus. Le temps moyen passé en formation dans l'année pour chaque salarié formé augmente aussi avec la taille de l'entreprise : il est de 22 heures par salarié formé dans les entreprises de 10 à 299 salariés, et de 29 heures par salarié formé dans celles de 2 000 salariés et plus.

Les disparités selon le secteur d'activité sont également importantes, le taux d'accès s'échelonnant de 81 % dans les activités financières et d'assurance à 44 % dans l'hébergement – restauration ([graphique A2, en ligne](#)).

Le moindre accès à la formation dans certains types d'entreprises résulte potentiellement de plusieurs facteurs, comme la composition du personnel (les salariés peu diplômés accédant moins à la formation que les autres), la présence d'un service dédié à la formation (moins fréquente dans les entreprises de petite taille), la difficulté à remplacer les salariés en formation ou à redistribuer leur charge de travail, ou encore le manque de ressources financières [3].

GRAPHIQUE A | L'accès des salariés à la formation en 2018 selon la taille de l'entreprise



Note: formation hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Lecture: en 2018, dans les entreprises de 50 à 299 salariés, le taux d'accès des salariés à la formation est de 54 %, sur la base des effectifs au 31 décembre 2017, et les salariés formés passent en moyenne 22 heures en formation dans l'année.

Champ: France (hors Mayotte), entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole.

Source: Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Pour en savoir plus

- [1] Moysan-Louazel A., Podevin G., Quintero N., Tuchsziher C. (2018), « [Dès 2014, une profonde mutation de l'offre de services des OPCA](#) », *Céreq bref* n° 362, mars.
- [2] Lê J. (2014), « [La mutualisation des fonds de la formation continue, une redistribution vers les entreprises de moins de 20 salariés, portée essentiellement par la professionnalisation](#) », *Dares Analyses* n° 07, janvier.
- [3] Lambert M., Marion-Vernoux I. (2014), « [Quand la formation continue, repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés. État des lieux à l'aube de la réforme de 2014](#) », Céreq, avril.

Cécile Ballini, Amaury Ducoulombier, Mahaut Lasselin (Dares)

Dares

• **Déchiffrer** le monde du travail
pour **éclairer** le débat public

Retrouvez nos études et statistiques



dares.travail-emploi.gouv.fr



dares.communication@travail.gouv.fr



twitter.com/dares_travail



linkedin.com/company/dares-ministère-du-travail

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page et impression
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Dépôt légal
à parution

Numéro de commission paritaire
3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande
dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

**RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.**

STATISTIQUE
PUBLIQUE