

# ALTERNANCE

## 2006, année charnière



Luc Desbois

Directeur général délégué  
Banque-Alternance-Apprentissage (BAA)

Après une année 2005 consacrée aux négociations consécutives au nouveau cadre réglementaire de la formation professionnelle, 2006 marque une progression spectaculaire de l'alternance en général et de l'apprentissage en particulier. L'OPCA-Banques et l'OCTA-Banques, deux organisations de financement de l'alternance, déclinent les orientations et priorités collectives que se sont données les banques en la matière.

Pour faire face à des besoins de recrutement en forte croissance, les entreprises bancaires favorisent l'insertion en alternance à travers le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage. De quelques centaines au milieu des années quatre-vingt-dix, les banques sont passées à près de 8000 jeunes recrutés en alternance en 2006, pour atteindre un ratio moyen alternants/effectifs du secteur voisin de 2 %. La pertinence de la formule laisse prévoir de nouvelles perspectives de développement de l'insertion en alternance dans les années à venir. Ces évolutions traduisent les choix faits par les entreprises bancaires, le développement de l'alternance reposant d'abord sur le dynamisme de leur gestion de l'emploi. Pour mener à bien cette politique dans le cadre nouveau et complexe résultant de l'accord national interprofes-

sionnel (ANI) de 2003 et de la loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie, les banques s'appuient aussi sur la définition collective d'orientations et de priorités en vue du développement de l'alternance. Ces orientations et priorités ont été prises en charge notamment par l'OPCA-Banques et l'OCTA-Banques, organismes dédiés au financement de l'alternance.

### Une progression spectaculaire de l'alternance

Avant d'illustrer l'action de ces organismes, rappelons les tendances observées en 2006 pour le développement de l'apprentissage et la professionnalisation. Après une année 2005 "de transition", consacrée aux négociations consécutives à l'ANI et à la nouvelle loi – ainsi qu'à la réflexion des entreprises sur l'adaptation de leurs politiques de formation au nouveau cadre (notamment aux innovations de la professionnalisation et du DIF) –, l'année 2006 est la première dont les résultats sont significatifs au regard de l'application du nouveau cadre contractuel et législatif. Aujourd'hui, sur 100 jeunes recrutés en CDI premier emploi, 15 à 20 % le sont via un contrat d'alternance. Cet essor de l'alternance, amorcé depuis quelques années, a connu une accélération sensible en 2006. Ainsi, si l'on ne prend en compte que les alternants formés dans les CFA Banques et les délégations du Centre de formation de la profession bancaire (CFPB), on enregistre une crois-

#### 1. CHIFFRES DE LA PROFESSIONNALISATION

Les engagements directs de formation pris par l'OPCA-Banques en 2006<sup>1</sup>

	Nombre de dossiers		Engagements (millions d'euros)	
	2005	2006	2005	2006
Contrats de professionnalisation	1 749	2 100	20,9	25,2
Périodes de professionnalisation	3 071	9 800	3,5	11,0
Fonction tutorale	-	-	2,5	3,0
DIF diplômant	750	1 780	0,2	2,9
Total	5 570	13 680	27,1	42,1
Variation / 2005 en %	-	+ 146 %	-	+ 55,4 %

1. Estimations

## OPCA-BANQUES

## 2. Ces trois missions principales

■ Mis en place en 1995, l'OPCA-Banques est un organisme paritaire collecteur agréé par l'État. Son conseil d'administration est composé à parité des représentants des organisations syndicales et des banques. L'OPCA-Banques exerce trois fonctions principales.

■ **L'information et le conseil aux entreprises** (contacts réguliers, visites, réunions, supports d'information, site Internet, FAQ...).

■ **La collecte** : l'OPCA-Banques collecte et mutualise la contribution à la formation professionnelle continue des entreprises agréées comme banques au

titre de la loi bancaire de 1984 (hors DOM), de leurs organismes de rattachement, de leurs filiales qui ne relèvent pas d'un autre OPCA (environ 43 millions d'euros en 2006), selon les modalités suivantes :

– les entreprises de moins de 10 salariés versent obligatoirement leurs contributions professionnalisation-DIF et plan de formation à l'OPCA-Banques ;  
– les entreprises de 10 salariés et plus versent obligatoirement leur contribution professionnalisation-DIF à l'OPCA-Banques, et peuvent éventuellement effectuer un versement au

titre du plan de formation.

■ **Les financements**, sur les fonds collectés dans le cadre de la professionnalisation et du DIF : les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation, le DIF dit "prioritaire", le tutorat-accompagnement par un tuteur des salariés en formation, la formation des tuteurs, ainsi que les subventions de fonctionnement des CFA Banques. Sur les fonds collectés dans le cadre du plan de formation, le financement des actions de formation des entreprises qui ont effectué un versement à l'OPCA-Banques.

sance de 18,7 % par rapport à 2005 (le nombre d'apprentis progressant quant à lui de 25,7 %, contre 10 % pour les contrats de professionnalisation). En ce qui concerne la venti-

lation par diplôme, toujours sur la même période, on enregistre des croissances de l'ordre de 18 % pour le BTS banque et de 26 % pour la licence de banque.

### Une montée en puissance de la professionnalisation

Par rapport à 2005, l'exercice 2006 enregistre une réelle poussée des demandes de prise en charge des entreprises sur tous les dispositifs de la professionnalisation financés par l'OPCA-Banques (encadré 1). Les chiffres devraient s'établir à plus de 13 500 dossiers enregistrés, soit un niveau égal à 6,5 fois celui de 2004 et 2,5 fois celui de 2005. En valeur, les engagements pris en 2006 devraient

atteindre, voire dépasser, 46 millions d'euros (dont 42,1 pour les financements directs de formations), soit + 55 % par rapport à 2005.

Il est à noter que le contrat de professionnalisation, qui s'est substitué en 2004 aux trois contrats en alternance (qualification, adaptation, orientation), a atteint, à lui seul, leur niveau de 2004. Confirmant la tendance enregistrée au dernier trimestre 2005, les périodes de professionnalisation ont été très vite adoptées par les entreprises qui ont su mettre en place les structures nécessaires pour repérer les salariés et les parcours de formation éligibles.

Les chiffres bénéficient également des orientations retenues par les partenaires sociaux ouvrant la possibilité de prendre en charge les formations diplômantes suivies par les salariés dans le cadre du DIF.

### Une politique professionnelle nationale

Les chiffres évoqués traduisent l'intervention des organismes dont dispose la profession en matière de financement, pour l'application de sa politique de développement de l'alternance. Cette politique est relayée par l'OPCA-Banques (encadré 2) et l'OCTA-Banques (encadré 3) dont la finalité est de contribuer – dans les meilleures conditions d'efficacité – à l'optimisation de l'affectation des financements et d'assurer leur cohérence avec les priorités des banques, notamment dans le cadre du dialogue social. L'action de l'OPCA et de l'OCTA s'est par exemple traduite par :

■ **la valorisation de la formation en alternance dans la banque** ainsi que des métiers auxquels elle conduit ; non seulement ces organismes ont œuvré pour informer les banques de toute taille des mérites de l'alternance et des nouveautés de la loi, mais ils ont dégagé des moyens pour appuyer les efforts de communica-

“  
Aujourd'hui, sur 100 jeunes recrutés en CDI premier emploi, 15 à 20 % sont via un contrat d'alternance.  
”

tion des CFA Banques vis-à-vis des jeunes et notamment le lancement, le 10 janvier 2007, d'un site Internet convivial baptisé banque-apprentissage.com ;

■ **L'encouragement et la promotion des contrats d'apprentissage** en soutenant financièrement les CFA Banques et la forte progression des contrats d'apprentissage pour un montant total de subventions de 4 millions d'euros ;

■ **la prise en charge** d'un nombre toujours croissant de contrats de professionnalisation, contrats qui sont notamment indispensables pour les recrutements en alternance de BTS ou de licences de banque dans les régions encore trop nombreuses où n'existe pas de CFA Banques ;

■ **L'accompagnement des entreprises bancaires** dans la très forte progression des périodes de professionnalisation en formation continue, dont – il faut le souligner – plus de 6 000 ont concerné des collaborateurs de plus de 45 ans, ce qui traduit dans les faits la priorité "seniors" retenue par les partenaires sociaux ;

■ **la possibilité ouverte aux banques de développement du DIF prioritaire** dans des proportions deux fois plus importantes que la moyenne des autres secteurs.

#### Une gestion au niveau de la profession

En termes d'efficacité de gestion, de personnalisation du service et de mutualisation des compétences et

des coûts, le choix a été fait de déléguer les opérations techniques de l'OCTA-Banques et de l'OPCA-Banques à une association de gestion commune, Banque-Alternance-Apprentissage (BAA), dont les ratios de gestion s'avèrent rester significativement inférieurs aux plafonds réglementaires.

Le bilan ainsi présenté décrit le dynamisme organisé d'un secteur composé pour une large part d'entreprises d'envergure nationale et qui requiert, dans le domaine de la formation en particulier, une gestion au niveau de la profession pour catalyser ses efforts de développement de l'alternance et optimiser les moyens financiers qu'elle y consacre. ■

## PROFIL

### 3. L'OCTA-Banques, pour quoi faire ?

■ Créé en décembre 2005, l'OCTA-Banques est l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage. Il est habilité à collecter au niveau national les versements exonérateurs des entreprises bancaires, de leurs filiales et de leurs organismes rattachés – sans que ce champ soit limitatif. Il répartit ensuite cette collecte entre les Centres de formation d'apprentis (CFA) et les écoles habilitées à la recevoir. Au-delà du fait d'incarner l'attitude volontairement proactive du secteur à l'égard de l'apprentissage, la création de l'OCTA a eu

également pour but de :  
■ **fluidifier les circuits financiers** ; plusieurs lois, dont celle du 18 janvier 2005, ont fait obligation aux entreprises d'effectuer tout versement exonérateur de la taxe d'apprentissage par l'intermédiaire d'un OCTA. Antérieurement, les banques effectuaient le plus souvent leurs versements directement aux CFA ou aux écoles habilitées, quelquefois bien avant le 28 février. Cette nouvelle obligation s'appliquant aussi aux versements destinés aux CFA Banques, l'un des objectifs de l'OCTA-Banques est de maîtriser et

réduire les délais de reversement des fonds ;  
■ **maîtriser les coûts de gestion** : la gestion de l'OCTA-Banques par Banque-Alternance-Apprentissage conduit à une mutualisation des moyens. Ainsi les coûts de gestion sont maintenus à moins de 50 % du niveau maximum autorisé. Pour sa première campagne, l'OCTA-Banques a collecté 18 millions d'euros provenant de 145 entreprises du secteur bancaire ; 363 CFA et écoles habilitées ont bénéficié des versements effectués par l'OCTA-Banques.

“  
Le choix a été fait de déléguer les opérations techniques de l'OCTA-Banques et de l'OPCA-Banques à une association de gestion commune, Banque-Alternance-Apprentissage.  
”