



JE

**LES JEUDIS DE L'AFREF – 17 FEVRIER 2005**

**L'apprentissage : nouvelles orientations et  
nouveaux enjeux**

**SYNTHESE DU DEBAT**

En ouverture de séance, **Sylvia ARCOS-SCHMIDT**, *présidente de l'AFREF*, remercie chacun des participants et des intervenants d'avoir bien voulu participer à cette matinée de réflexion sur l'apprentissage, objet d'une constante réflexion au sein de l'AFREF depuis de nombreuses années.

**Bernard PASQUIER**, *délégué de l'AFREF*, présente le thème de la séance en insistant sur le fait que l'apprentissage est une succession d'enjeux renouvelés depuis 1992 :

- Enjeu sur la qualité dans les CFA et dans la relation entre les CFA et les entreprises.
- Enjeu d'attractivité : les apprentis autant que les entreprises doivent être incités à utiliser l'apprentissage.
- Enjeu sur l'emploi : l'objectif est le travail des jeunes. On observe aujourd'hui qu'en France, toujours 150 000 jeunes sortent de la scolarité sans qualification.
- Enjeu sur la méthode de financement.

Il précise que, pour la clarté des discussions, il ne faut pas confondre les différents sens du terme apprentissage, qui recouvre en fait plusieurs réalités. Il faut plutôt parler des apprentissages :

- Apprentissage à vocation d'insertion sociale (CAP).
- Apprentissage en filière de qualifications (travail similaire aux Lycées, du CAP au BTS)
- Apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Les problèmes rencontrés par ces différents apprentissages ne sont pas du même ordre, tant du point de vue pédagogique que financier.

Il propose que la séance qui est organisée, comme toujours à l'AFREF, dans un esprit de libre parole, soit structurée en trois temps :

- Le nouveau paysage de l'apprentissage vu par l'Etat et une Région, suivi d'un débat
- « L'économie » de l'apprentissage avec les modalités de collecte de la taxe d'apprentissage et les financements de l'apprentissage.
- Le point de vue d'acteurs autour de l'apprentissage.

# 1- Un nouveau paysage pour l'apprentissage

## 1-1 Les enjeux au niveau de l'Etat

**Jean-Baptiste OBENICHE**, conseiller de Laurent HENART, Secrétaire d'Etat pour l'insertion professionnelle des jeunes, propose, pour commencer son exposé, d'inverser le thème de la séance " nouvelles orientations/ nouveaux enjeux " en abordant en premier lieu les enjeux.

En France, une problématique demeure depuis plusieurs dizaines d'années : le taux de chômage des jeunes équivaut au double du taux moyen national. Le véritable enjeu est donc de chercher par tous les moyens à réduire ce nombre

Il présente les deux programmes qui visent à pallier cette situation : d'une part, un programme d'accompagnement des jeunes sans diplôme (environ 800 000 jeunes) et, d'autre part, le développement de l'apprentissage (le nombre de jeunes concernés par cette mesure devant passer de 350 000 aujourd'hui à 500 000 dans cinq ans).

Il établit un bref historique des réflexions qui ont guidé la mise en place du programme relatif à l'apprentissage.

La première étude fut le Livre Blanc sur l'apprentissage rendu par Renaud DUTREIL en octobre 2003 ainsi qu'un rapport de quatre inspecteurs.

Puis à partir de février 2004, un travail d'élaboration d'un nouveau texte conservant les principes suivants :

- L'apprentissage doit rester une compétence régionale.
- Libre affectation de la taxe d'apprentissage par les entreprises.
- L'apprentissage est un mode de formation initiale concrétisé par un contrat de formation signé entre l'entreprise et l'apprenti.

Il conclut son intervention en rappelant que le projet de loi a été présenté à partir de juin 2004 devant les différentes instances institutionnelles et que la loi de Programmation pour la Cohésion Sociale a été votée en décembre 2004 et publiée au Journal Officiel le 18 janvier 2005.

**Guy VAUGEUIS**, conseiller de Laurent HENART, Secrétaire d'Etat pour l'insertion professionnelle des jeunes, rappelle, pour sa part, le contenu du texte législatif de la Loi de Cohésion Sociale qui repose sur quatre thèmes :

### 1/ La valorisation du statut de l'apprenti et la personnalisation des parcours.

Le but est rendre l'apprentissage plus attractif et de lutter contre le taux de rupture important des contrats d'apprentissage.

- *Valorisation du statut de l'apprenti :*
  - Permettre à l'apprenti d'enchaîner plusieurs contrats
  - Garantir une rémunération intéressante (progressive au cours de la formation).
  - Créer une carte nationale d'apprenti.
  - Exonérer les revenus de l'apprenti (à hauteur d'un SMIC annuel afin, notamment, d'éviter le changement de tranche d'imposition des parents).
- *Personnalisation du parcours de l'apprenti :*
  - Assouplir la durée des contrats (possibilité de contrats inférieurs à un an avec un plancher de six mois ; possibilité de signer un contrat maximum de quatre ans pour les personnes handicapées).
  - Evaluer des compétences pour formation hors cycle.
  - Rendre obligatoire un entretien dans les deux mois suivant la signature du contrat (opportunité d'un échange).
  - Déroger à la limite d'âge (celle-ci peut être portée à 30 ans pour la reprise ou la création d'une entreprise).

## **2/ L'incitation des entreprises.**

Le but est de développer l'apprentissage dans les grandes entreprises car aujourd'hui, seulement 15% des apprentis sont dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Instauration d'un crédit d'impôt de 1600 euros par an.

## **3/ Le financement.**

La contribution au développement de l'apprentissage (0,06% en 2005, 0,12 % en 2006 et 0,18 % à partir de 2007) a vocation à remplacer la dotation de décentralisation allouée aux régions.

Suppression de certaines exonérations (à hauteur de 200 millions d'euros) et affectation au quota des ressources dégagées. Le quota passera à terme de 40% à 53%.

En 2006, la part supplémentaire du quota sera affectée à un nouveau fonds, le Fonds de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage qui se substituera, à l'actuel Fonds de péréquation tout en conservant deux vocations : la péréquation et le développement de l'apprentissage.

Mais ces moyens financiers qui seront alloués en application de contrats d'objectifs et de moyens signés avec les régions et les branches professionnelles et organismes consulaires, ne doivent pas se substituer aux autres financements existants (volonté de développer le co-financement).

## **4/ La transparence.**

Aujourd'hui, il est impossible de consolider le produit de la taxe d'apprentissage (environ 1,5 milliards d'euros en 2003).

La collecte sera réalisée par l'intermédiaire exclusif des OCTA, à partir de janvier 2006 (car il était matériellement impossible de la modifier dès 2005).

Il conclut son intervention en rappelant qu'il reste à publier certains décrets pour la mise en application de la Loi pour la Cohésion Sociale :

En mai :

- Sur le statut de l'apprenti.
- Sur la rémunération.
- Sur la modification quota/barème.

Fin août :

- Sur l'intervention des OCTA dans la collecte
- Sur l'exonération des frais de stage.
- Sur la répartition du barème entre les trois catégories ( ABC)

## **1-2 Les enjeux au niveau d'une région**

**Thierry CORMIER**, *Directeur adjoint, chargé de l'apprentissage au Conseil Régional de Bretagne.*

Il tient à préciser en premier lieu qu'il se situe comme un « technicien » et non comme un « politique » au niveau de la région.

C'est donc dans ce cadre qu'il fait son intervention et qu'il souhaite évoquer la problématique de l'apprentissage, vue de sa région, compte tenu de cette nouvelle loi.

Il rappelle que l'apprentissage est une filière d'insertion professionnelle de qualité (86% de taux de réussite tous niveaux confondus). Il ne remet donc pas en cause l'efficacité de ce processus. Cette filière est un enjeu fort pour sa région, la Bretagne.

Mais le problème est lié aux conditions démographiques et financières du développement de l'apprentissage dans les années qui viennent à savoir passer de 350 000 à 500 000 jeunes.

Pour la seule région Bretagne, il s'agit du passage de 16 000 à 24 000 apprentis.

On formait jusque dans les années 1998-1999, qui marquent un terme pour les années glorieuses de l'apprentissage, environ 16 000 apprentis avec des moyens optimaux.

Depuis cette période, on assiste à une stabilisation du nombre d'apprentis mais avec de fortes disparités :

- Par secteur professionnel : l'agriculture et l'hôtellerie restauration diminuent leur nombre d'apprentis alors que le B.T.P. et l'industrie l'augmentent.
- En fonction des niveaux de formation : baisse des niveaux V (en 1996 80% en niveau V; en 2002 : 66%)
- Selon les CFA (en ville ou en « campagne »).

La Région Bretagne compte actuellement 90 lieux de formation pour 250 métiers préparés.

Malgré l'effort d'adaptation à travers l'ouverture de formations nouvelles, le nombre d'apprentis actuellement n'augmente pas. Et d'ici à 2009, cette région va "perdre", pour raisons démographiques, environ 21 500 jeunes (la courbe nationale a une tendance similaire).

Nous sommes donc en présence d'un paradoxe : un contexte favorable, mais une démographie en baisse.

Résultat : il y a davantage de capacité conventionnelle que d'apprentis.

L'objectif de la Région est donc d'assurer un développement mesuré et équilibré de ce type de formation au regard des autres formations existantes.

Enfin il ne faut pas oublier non plus les aspects financiers pour une Région.

Les ressources sont :

- Les taxes d'apprentissage (qui couvrent environ 27% des charges pédagogiques)
- Les autres fonds
- Le budget de la Région qui couvre environ 50% du budget moyen des CFA.

En guise de conclusion, **Thierry CORMIER** donne son point de vue sur les différentes possibilités pour atteindre, à terme, le nombre de 500 000 apprentis.

- Le transfert de publics d'une autre voie de formation vers l'apprentissage.
- Le développement de l'apprentissage dans les lycées professionnels (ce qui pose un problème de transfert de charges ?)
- Le recrutement de publics plus âgés.
- Le développement des niveaux supérieurs mais jusqu'où ?
- Le transfert des ex-contrats de qualification vers l'apprentissage.
- L'ouverture vers le secteur public, sanitaire et social.
- Le déplaçonnement de l'âge de signature des contrats d'apprentissage.

L'avenir est donc rempli d'incertitudes mais il faut rapidement trouver des réponses aux problèmes posés et réfléchir aux financements pour ce développement.

Il constate aussi que depuis 2002 cinq lois ont "touché" l'apprentissage. Il y a plus eu un effet de juxtaposition. Un toilettage serait nécessaire.

## 1-3 Débat

Avec **Jean-Claude QUENTIN** (CGT FO), **Bernard LEGENDRE** (ACFCI) et **Henri de NAVACELLE** (UIMM)

**Jean-Claude QUENTIN**, secrétaire confédéral CGT FO.

*Née en 1895 sous l'appellation CGT, la CGT-FO est apparue sous ce sigle en 1948 sur l'initiative de militant(e)s refusant les orientations de la CGT à cette époque.*

**J.C QUENTIN**, se présentant lui-même comme étant issu de l'apprentissage, fait remarquer que l'apprentissage n'est pas un domaine de la négociation collective. Toutefois, une organisation syndicale doit aussi se préoccuper de la façon dont les salariés entrent dans les entreprises et vivent leur situation professionnelle.

Le problème principal est la démographie des vingt prochaines années et ses conséquences. On va assister à une inversion de la pyramide des âges qui va entraîner une pénurie de qualification (par exemple, dans les sept ans à venir, 500 000 artisans et 600 000 compagnons vont partir en retraite).

Une des données est la moyenne d'âge d'entrée dans la vie active actuellement de 21,5 ans. Un des buts est de la ramener à 19 ans. Il faudra alors proposer aux salariés au cours de leur vie active des moyens complémentaires de formation.

Passer de 350 000 à 500 000 apprentis est un vrai problème car le nombre de jeunes baisse et il existe une incertitude des entreprises sur l'activité à venir. De plus, les régions ont consacré des moyens importants à la formation initiale : sont-elles prêtes à investir d'avantage sur les CFA ?

Il tient à insister sur trois points importants :

- Le développement de l'apprentissage doit correspondre véritablement aux besoins (nécessité d'une logique d'anticipation des qualifications). On doit pouvoir utiliser les observatoires de branches.
- Il faut développer l'apprentissage dans la fonction publique (d'Etat, territoriale et hospitalière), qui a été oubliée.
- On doit revaloriser le statut de l'apprenti et des tuteurs.

Par ailleurs, il estime qu'il y a incohérence en ce qui concerne les financements. On reconcentre les financements au niveau des branches professionnelles tout en décentralisant l'apprentissage au niveau des régions.

**Bernard LEGENDRE**, *Directeur général adjoint de l'ACFCI, en charge de la formation.*

*L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI) est l'établissement national fédérateur et animateur des chambres de commerce et d'industrie.*

En introduction, il insiste sur l'importance de l'apprentissage pour les chambres de Commerce (un quart des formations en apprentissage est délivré par les CCI). Il décrit l'apprentissage comme un processus réellement efficace. Il souligne que cette réponse est d'autant plus utile qu'il y a à la fois une entrée tardive des jeunes en emploi et un taux de chômage très élevé chez ces derniers.

L'ACFCI se réjouit du signal fort de l'Etat sur l'apprentissage car ces formations arrivaient à un palier voire vers un déclin.. Toutefois elle manifeste une crainte de messages brouillés pour les entreprises : on se borne à augmenter la taxe d'apprentissage, en utilisant de plus, une partie seulement de cette nouvelle ressource pour le développement de l'apprentissage.

Par ailleurs il perçoit une autre difficulté : on ne peut pas à la fois vouloir développer l'apprentissage sans rien bouger autour. Il faudra bien revoir aussi les filières classiques.

En outre, il est primordial de développer de nouvelles formations par rapport aux besoins, avec un certain nombre de rééquilibrages :

- Réallocation des ressources en fonction de la démographie.
- Evolution des filières (pas uniquement dans le bâtiment).
- Développement de l'apprentissage dans les grosses entreprises.
- Augmentation des formations de niveau BTS.
- Adaptation des CFA, voire fermeture de certaines sections en fonction du nombre de jeunes dans la région.
- Réallocation de l'allocation de la taxe. L'apprentissage dans sa partie taxe est très "parisienne" pour certains collecteurs de taxes ! On ne peut pas dire à la fois que c'est une responsabilité régionale et conserver des modèles de réflexions centralisés.

En conclusion, il affirme que l'ACFCI va se mobiliser pour informer les entreprises et pour participer à l'atteinte des objectifs.

**Henri de NAVACELLE**, *Directeur des ressources humaines et de la formation à l'UIMM.*

*L'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM est une fédération professionnelle. Elle regroupe 130 syndicats de branches traitant les questions techniques et économiques et 93 chambres syndicales territoriales qui relaient, au plan territorial, l'action de l'UIMM. Elle représente 48 000 entreprises pour près de 2 millions de salariés.*

Il s'interroge en premier lieu sur l'enjeu de cette réforme que personne n'a demandée. Il estime que le dispositif mis en place est illisible.

En outre, si on a la volonté d'augmenter l'apprentissage, on pourrait transférer une partie du budget de l'Education Nationale, car un apprenti, en plus, c'est un lycéen ou un étudiant en moins "en temps plein".

Pour lui, les entreprises de l'UIMM, s'investissent dans l'apprentissage pour des raisons économiques et pas uniquement sociales. De plus l'apprentissage est avant tout un contrat de travail.

Il rappelle qu'au sein de la branche, 23 000 apprentis sont formés dans les CFAI et se répartissent ainsi : 58% Bac Pro ; 27% BTS et 15% ingénieurs).

L'apprentissage est important pour les entreprises car il permet de :

- Diversifier les recrutements et valoriser les jeunes « inductifs » et " expérimentaux"
- Revoir la pyramide des âges
- Apporter de nouveaux talents dans les PMI.

Toutefois, il perçoit deux dangers dans cette réforme :

- Faire de l'apprentissage comme si on faisait de la formation à temps plein.  
Un apprenti n'est pas un « étudiant des métiers » ! En effet, la pédagogie de l'apprentissage doit s'adapter à l'« inductif ». L'entreprise est formatrice dans le sens où elle permet l'acquisition d'expériences professionnelle. C'est le CFA qui forme.
- Décourager les acteurs car la loi est peu lisible et peu attractive :  
La rémunération de l'apprenti, trop décalée par rapport au temps de travail de l'apprenti et à son savoir-faire, peut décourager les chefs d'entreprises car on assisterait à des comparaisons salariés/apprentis. La gestion des CFA est très complexe. On augmente la charge des entreprises et on ne simplifie pas la gestion des bordereaux pour le versement de la taxe d'apprentissage.

Il faut fixer de véritables enjeux :

- Réfléchir à une véritable orientation scolaire choisie vers l'enseignement professionnel et l'apprentissage plus considérés comme une " voie de garage ";
- Développer l'apprentissage particulièrement le "post bac";
- Ouvrir davantage l'accès de l'apprentissage aux filles ;
- Développer l'apprentissage dans la fonction publique
- Faire le lien entre formation initiale et formation continue.

En réponse, **Jean-Baptiste OBENICHE** constate que la succession des interventions démontre la complexité de l'apprentissage et les intérêts divergents des différents acteurs.

Pour bâtir cette loi, le gouvernement s'est appuyé sur le livre blanc qui avait fait l'objet de nombreuses consultations.

Il a bien entendu les remarques sur les problèmes démographiques à venir et sur les risques de "déshabiller Pierre pour habiller Paul". Mais il faut garder à l'esprit qu'il y a encore 150 000 jeunes qui sortent sans diplôme de l'éducation nationale, et qu'il y a actuellement 440 000 jeunes au chômage. Cette loi est plus ambitieuse que tout ce qui a été fait ces derniers temps. Nous sommes dans une loi de cohésion sociale.

**Guy VAUGEOIS** complète en précisant que l'on supprime la dotation de décentralisation car il y a une obligation de la Constitution à assurer des ressources propres aux collectivités territoriales. Il reconnaît que les régions ont fait beaucoup pour l'apprentissage. On peut estimer les dépenses à 800 millions d'euros pour 750 millions de recettes soit

une charge nette pour les régions de 50 millions d'euros pour 350 000 apprentis. Mais la charge supportée par chaque région est très variable. Le fonds de péréquation doit mieux fonctionner  
Concernant les entreprises, la contribution nouvelle demandée s'élève à 198 millions d'euros pour 205 mais elle est compensée par le crédit d'impôt lié à l'embauche d'apprentis dont l'impact est estimé à 470 millions d'euros pour le même exercice.

**Jean-claude QUENTIN** émet un doute lorsque l'on met en parallèle les 150 000 apprentis à recruter et les 150 000 jeunes qui sortent d'écoles sans certification.

En mot de la fin de ce débat, il pose la question : *"Veut-on valoriser l'apprentissage ou faire du traitement social du chômage?"*

Dans ce dernier cas, il est persuadé que l'on ferait une erreur.

## 2 - L'économie de l'apprentissage

### 2-1 - Les modalités de collecte de la taxe d'apprentissage

**Laura TAISNE**, *conseiller de gestion au CCCA-BTP.*

*Le CCCA-BTP est un organisme qui pilote un dispositif de formation initiale constitué aujourd'hui de 73 centres de formation d'apprentis du BTP (CFA- BTP), gérés paritairement par la profession et d'une vingtaine de CFA associés (99 CFA). Le CCCA-BTP est également organisme collecteur de taxe d'apprentissage.*

Dans la présentation des nouvelles modalités de collecte de la taxe d'apprentissage elle s'attache à expliquer les modifications suite à la loi de programmation pour la cohésion sociale et à la loi de finances 2005.

*Pour son exposé résumé ci dessous, elle s'appuie sur un ensemble de documents en "power point" que l'on trouvera joint en annexe (1) de ce document*

Elle rappelle dans un premier temps les modalités de la collecte de la taxe d'apprentissage 2004 (sur les salaires 2003) :

La taxe d'apprentissage est un impôt dont sont affranchies les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC et qui emploient au moins un apprenti.

Cette taxe qui représente 0,5 % de la masse salariale se divise en deux parties :

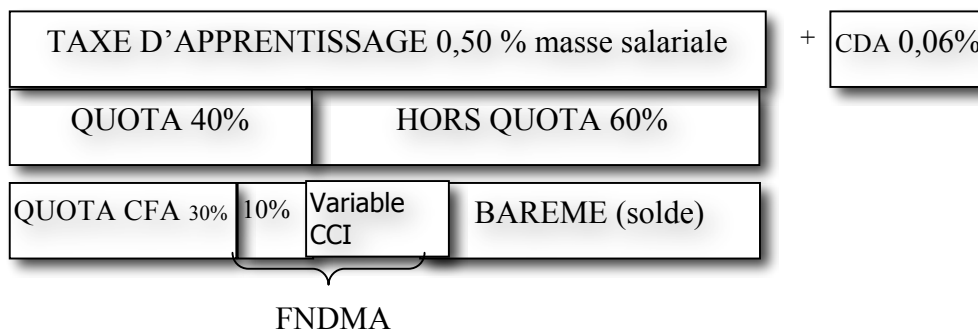
- Le "quota" qui représente 40% (dont 10% versées au trésor et destinés au fonds national de péréquation et 30% affectés aux CFA).
- Le "barème ou hors quota" qui représente 60%. Un certain nombre d'exonérations étaient déduites de la partie hors quota, il s'agit notamment des frais de CCI, des frais de stages, de jury, des bourses d'études... Ces exonérations sont estimées entre 10 et 15% de la taxe d'apprentissage.

Le barème est divisé en trois catégories que sont les ouvriers qualifiés, les cadres moyens et les cadres supérieurs. Les taux affectés à ces catégories diffèrent en fonction de l'activité de l'entreprise. Le barème est destiné à l'ensemble des établissements dispensant des premières formations technologiques et professionnelles (par voie scolaire ou par apprentissage).

Le fonds national de péréquation représente 150 millions d'euros en 2004. On peut donc estimer la taxe d'apprentissage brute à 1,5 milliards d'euros.

La loi de programmation pour la cohésion sociale prévoit depuis cette année la création d'un "Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage" (FNDMA) auquel les entreprises doivent verser le montant correspondant aux frais de CCI (anciennement déductibles). Ce fonds remplace le fonds national de péréquation. Les anciennes exonérations disparaissent et vont au FNDMA, il s'agit essentiellement des frais de CCI qui représentent environ 130 millions d'euros.

La loi de finances pour 2005 crée également une contribution au développement de l'apprentissage égale à 0,06% de la masse salariale qui sera destinée aux régions. L'année 2005 est une année transitoire, cette contribution au développement de l'apprentissage passera à 0,12% en 2006 puis 0,18% en 2007.



En conclusion, la taxe d'apprentissage réellement versée par les entreprises va augmenter et permettre un financement plus important, mais la partie consacrée à la libre affectation reste identique.

La taxe d'apprentissage est très complexe pour les entreprises, pour les collecteurs et pour les CFA qui doivent renseigner les entreprises et faire une estimation de ce qu'ils vont recevoir.

## 2-2 - Les financements de l'apprentissage

**Françoise AMAT**, Secrétaire générale du CCPR.

*Le CCPR (Comité de Coordination des Programmes Régionaux de la formation professionnelle continue) était une instance tripartite qui rassemblait tous les acteurs de l'apprentissage : représentants de l'état (ministères concernés), conseils régionaux, chambres consulaires et partenaires sociaux. Il va bientôt se transformer en Conseil National de la Formation Professionnelle tout au long de la vie.*

Elle présente les bénéficiaires des financements de la taxe d'apprentissage et les financeurs de l'apprentissage en représentant les flux financiers et en imaginant leur transformation suite à la réforme (graphiques joints en annexe). Pour son exposé résumé ci dessous, elle s'appuie sur un ensemble de documents en "power point" que l'on trouvera joint en annexe (2) de ce document.

Le CCPR réalisait des enquêtes régulières avec l'aide des conseils régionaux qui font remonter des données sur l'apprentissage. Il résulte de ces enquêtes que les CFA sont financés comme suit :

- 30% par la taxe d'apprentissage
- 55% par les régions
- 10 % par les branches
- et environ 5% par les organismes gestionnaires.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF – Séance du 17/02/05



Les financeurs de la taxe d'apprentissage sont les entreprises (alternance, taxe d'apprentissage, contribution au développement de l'apprentissage), les Régions (fonds régionaux), l'Etat (fonds national de péréquation, crédits d'impôts et dotation globale de décentralisation) et l'Europe.

**Rappel de quelques ordres de grandeur** : La taxe d'apprentissage brute représente environ 1,5 milliards d'euros. Le montant alloué au fonctionnement des CFA est également estimé à 1,5 milliard € de même que la part bénéficiant aux employeurs d'apprentis (750M€ d'exonérations et 700 M€ de primes).

**Les évolutions, à l'horizon 2007**, peuvent se prévoir ainsi :

- **Le crédit d'impôt** sera de l'ordre de 600 millions d'euros au bénéfice des employeurs d'apprentis.  
- **La contribution au développement de l'apprentissage** payée par les entreprises assujetties à la taxe (0,018 % en 2007), est estimée à 600 millions d'euros. Son montant passera par le Trésor pour être affecté aux fonds régionaux de la formation et de l'apprentissage. Mais, à cette même date, la dotation de décentralisation, après avoir diminué de 200 millions d'euros par an, sera supprimée. Les Régions considèrent donc que le jeu est à somme nulle

- **La suppression des exonérations**, prises sur le barème, accroîtra d'environ 190 millions d'euros le montant de la taxe affectée à l'apprentissage via le FNDMA. Ces 190 millions, ajoutés aux 28 millions du Trésor, aboutiront par conséquent à une augmentation de 218 millions € à redistribuer aux fonds régionaux. Toutefois ce réemploi est soumis à la conclusion de conventions d'objectifs et de moyens entre l'Etat, les Régions et les Branches et les Consulaires.

Les 150 millions d'euros de la péréquation demeurent inchangés.

**Les CFA** devraient bénéficier ainsi de sommes plus importantes (les 218M€ provenant de la suppression des chefs d'exonération) soit de l'ordre de 1,7 milliards d'euros.

**Quant aux employeurs d'apprentis**, ils bénéficieront eux d'environ 2 milliards d'euros. Il faut noter toutefois que ceux qui emploient des apprentis ne sont pas forcément ceux qui paient la contribution supplémentaire.

Il y a cependant des éléments qui restent inconnus comme le passage obligatoire par les OCTA qui ne remet pas toutefois en cause le principe de la libre affectation

#### **En conclusion :**

On peut donc estimer que **l'apprentissage gagne financièrement** en raison de l'augmentation de plus de 200 millions pour les CFA.

**Pour les entreprises en général**, le jeu est à somme nulle : le crédit d'impôt (600M€) vient équilibrer le surcroît de taxe (600M€). Cependant il faut noter que ce ne sont pas les mêmes entreprises qui paient la taxe et qui emploient des apprentis. Il s'agit peut-être là d'un levier pour inciter les grandes entreprises à développer l'apprentissage pour rentrer dans leurs frais.

Pour les conseils régionaux, il y a la nécessité de conventionner avec l'Etat pour obtenir les fonds dégagés par les suppressions d'exonération.

L'Etat équilibre les choses car le crédit d'impôt est compensé par le fait que la dotation générale de décentralisation est supprimée.

### Question dans la salle (directrice d'un CFA de niveau bac à bac +5):

A-t-il été compté dans la présentation que dorénavant les CFA ne seront plus bénéficiaires d'une partie du barème ? Les impacts liés aux frottements c'est à dire à la gestion de ce dispositif sont-ils pris en compte ? Cela n'impacte pas le volume mais qu'en est-il de la redistribution ?

Réponse de Françoise AMAT : L'ensemble de ces éléments n'a pas été pris en compte dans la présentation qui s'est voulue volontairement globale.

## 3 - Point de vue de trois acteurs

**Daniel PROUTEAU**, Chef de projet à la Direction du personnel et des relations sociales d'EDF-GDF.

*Le CFA national des entreprises EDF-GDF, dont il est à l'origine, a été créé en 1991 en remplacement d'écoles d'entreprise qui formaient des ouvriers et des techniciens. Ce CFA qui comprend huit antennes, est centré sur des métiers spécifiques à ces entreprises et préparent simultanément à des diplômés de l'Education nationale.*

EDF est actuellement en cours de négociation sur la formation et sur l'apprentissage à deux niveaux : la branche professionnelle et l'entreprise. La négociation de la branche "industries électriques et gazières" sur la formation, est difficile car les intérêts des entreprises de cette branche sont différents.

Le plan de cohésion sociale demande aux entreprises de plus de 100 salariés de porter l'effectif des apprentis à 2% de son effectif dans un horizon de 3 ans.

Jusque là, la politique d'EDF-GDF en ce qui concerne les apprentis formés dans le CFA interne était l'embauche à la fin du contrat. Si l'entreprise porte de nombre d'apprentis à 2% de son effectif, ceux-ci passeront de 500 à 2 000. Il est évident alors que la clause d'embauche, négociée dans un accord avec les partenaires sociaux lors de la création du CFA, ne peut plus être respectée.

A ce sujet, la seule certitude est financière : la contribution à l'apprentissage va augmenter de 35% en raison notamment de la suppression des frais de CCI et de la création de la contribution au développement de l'apprentissage, même si 8% étaient récupérés par le crédit d'impôt. Ceci représente au total un effort financier supplémentaire considérable sans que l'entreprise n'en tire aucun bénéfice au départ.

Ces constats amènent **Daniel PROUTEAU** à soulever certaines réflexions :

- Y a-t-il encore une place pour les contrats de professionnalisation dans l'entreprise ?
- Quel est, pour une entreprise, le taux maximum de recrutement par apprentissage ? Un recrutement basé uniquement à partir de l'apprentissage n'est ni socialement ni politiquement envisageable. Quel serait le taux idéal ?
- Qu'en est-il de la responsabilité sociale de l'entreprise si elle n'embauche qu'environ 500 personnes sur les 2000 apprentis qui seraient à former ? Faut-il travailler sur l'employabilité des 1 500 qui ne seront pas embauchés ? Travailler avec des entreprises sous traitantes qui ont un effectif inférieur à 100 salariés et ne sont donc pas soumis à l'obligation des 2% ?
- Le processus de formation a été mis sous assurance qualité. Il y a donc des exigences fortes côté du tutorat. Le flux de 2000 apprentis signifie environ l'équivalent de 200 tuteurs à temps plein. Il faudrait alors faire un effort particulier.
- Le CFA d'EDF-GDF est à recrutement national; il n'y a donc pas de subvention d'équilibre prévue. Or, le quota ne suffit déjà pas avec 500 apprentis. On a donc un problème qui n'a pas de réponse aujourd'hui, sauf à ce que l'entreprise fiance tout, ce qui augmenterait énormément la contribution allouée à l'apprentissage. Il y a en effet un problème de financement des CFA d'entreprises qui ont des métiers spécifiques qu'on ne trouve pas ailleurs.

**Christian BOURRET**, maître de conférences à l'Université de Marne-La-Vallée et membre de l'équipe de direction du CFA Descartes- Marne-la-Vallée.

*L'université de Marne-La-Vallée a environ 10% de ses effectifs en apprentissage soit environ 1200 apprentis.*

*Le CFA Descartes lié à l'Université, a été créé en 1995. Il compte 700 apprentis pour 35 formations d'enseignement supérieur essentiellement du secteur des services mais avec aussi des partenariats industriels dont 280 apprentis avec l'IUT, 320 avec l'IFIS et 100 avec d'autres composantes de l'université ou partenaires extérieurs)*

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF – Séance du 17/02/05

10

Son financement est inversé par rapport à la majorité des autres CFA. Il est en effet majoritairement financé par le conseil régional d'Ile de France et ne reçoit aucun financement de la part des branches.

Il est donc inquiet en ce qui concerne les problèmes de financement, car il est conscient qu'il bénéficie déjà d'un soutien important de la région qui ne pourra probablement pas aller au-delà. Il se dit également un peu déçu du fait que l'augmentation annoncée du budget en raison de la création de la contribution au développement de l'apprentissage ne se traduira pas par une augmentation des possibilités de financement aussi importante qu'il aurait pu l'espérer.

**Didier GUINAUDIE**, *secrétaire national de la fédération des directeurs de CFA (FNADIR)*.

*La FNADIR créée en 1985 est composée de 11 associations régionales de directeurs de CFA. Elle a pour objet de représenter au niveau national l'ensemble des associations régionales pour participer à toute discussion ou étude concernant l'apprentissage.*

Il indique que les directeurs de CFA attendent beaucoup d'une communication grand public sur l'apprentissage pour informer qu'il ne concerne plus uniquement des CAP dans l'artisanat.

La réforme essaie de donner une part plus importante de la taxe d'apprentissage dans le financement de l'apprentissage.

La taxe d'apprentissage appartient aux grandes entreprises. On peut en déduire une évolution prévisible : elle va permettre de financer les formations supérieures poste bac car ce sont ces formations qu'utilisent les grandes entreprises.

On peut donc envisager un recentrage de la région sur les niveaux plus bas (niveaux IV et V). Les besoins financiers pour ces formations sont énormes car le public se trouve dans des situations familiales et sociales plus difficiles qui nécessitent plus de moyens.

Il considère cependant que le calendrier est très serré pour la réalisation de ces réformes.

Enfin, il affirme qu'un système clair et stable est nécessaire, notamment pour permettre aux CFA une communication claire vis à vis des partenaires que sont les entreprises.

#### **Réactions dans la salle :**

La Directrice d'un CFA considère que, malgré l'équilibre de l'économie générale, il y a des très grandes disparités entre les différents CFA.

En second point, elle souhaite aborder l'horizon temporel pertinent quand on gère un CFA. L'année commence au 1<sup>er</sup> septembre alors que l'année budgétaire commence au 1<sup>er</sup> janvier. Un directeur de CFA a connaissance du montant de la taxe d'apprentissage dont il va bénéficier au mois de mai/juin et de la participation de la région entre février et mai. Le CFA a donc une bonne vision de la structure de ses recettes au mois de mai alors que l'année a commencé en septembre de l'année précédente et que les fonds ont été engagés à cette période. En conséquence, le CFA connaît ses ressources quand il en a déjà consommé les trois quarts. Elle propose donc la mise en place d'un cadre de travail pluriannuel.

**Thierry CORMIER** partage ce point de vue. Il explique que le conseil général de la région Bretagne subventionne les CFA au coût par formation et non au coût par apprenti ce qui limite les variations d'une année sur l'autre et justifie cette approche par le fait que le coût principal est celui du formateur et varie donc peu avec le nombre d'apprentis. De plus, il verse une partie de la subvention aux CFA dès le mois de janvier.

## **CONCLUSION**

En conclusion, **Bernard PASQUIER** fait ressortir les points suivants qui lui semblent être apparus à travers les différentes interventions :

- Il y a une intention réelle de la réforme de rendre l'apprentissage plus attractif.
- Il y a une intention et une volonté de réelle de faire de l'apprentissage une voie de qualité.
- Il y 200 millions de plus pour l'apprentissage, est-ce pour assurer le financement de l'existant ou pour permettre le développement de l'apprentissage en qualité et en quantité ?

Il estime aussi que dans ce débat, il a manqué un acteur important : l'apprenti.

Deux déséquilibres potentiels sont apparus : la re-centralisation à l'occasion de la création du FNDMA dans un contexte de décentralisation et le fait que les entreprises paient plus sans avoir plus de moyens d'actions.

Par ailleurs, il propose la mise en place d'un groupe de travail chargé de poursuivre les réflexions engagées aujourd'hui en se centrant plus spécifiquement **sur ce qui peut rendre l'apprentissage plus attractif.**

Enfin, il remercie en particulier les intervenants pour la qualité de leurs exposés qui, comme il l'avait souhaité, ont été conduits dans un esprit de libre parole.

## BIBLIOGRAPHIE

### OUVRAGES ET ETUDES

- *Sur l'apprentissage de 1965 à 2002 :*

*Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF – Séance du 17/02/05*

12

Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901  
19-21 rue du 8 mai 1945 – 94110 ARCUEIL

Tél : 01 46 64 07 58 / Fax : 01 46 64 01 84 / Mail : afref @ club-Internet.fr

- " Voyages dans l'apprentissage ", Bernard PASQUIER - Editions l'Harmattan, 2002
- " Le monde apprenti " Gilles MOREAU - La dispute, 2003
  
- *Sur le rythme de croisière de l'apprentissage (1994-2002) :*
- « Apprentissage : de nouveaux parcours de formation », Yvonne PEROT et Georgie SIMON-ZARCA « Bref » CEREQ n°139, février 1998
- « Pourquoi une loi de 1971 sur l'apprentissage ? » Guy METAIS – Revue : "Actualité de la Formation Permanente" n° 194 (janvier-février 2005)

#### **TEXTES ET TRAVAUX LEGISLATIFS**

- Le livre blanc - Renaud DUTREIL, octobre 2003
- Loi de cohésion sociale, 2005. Loi d'orientation pour l'avenir de l'école, 2005

#### **SITES INTERNET** (informations sur l'apprentissage)

- [www.l-aeef.com](http://www.l-aeef.com) : Site de l'agence éducation emploi formation (accès sur abonnement payant)  
Voir notamment la dépêche de 23/02/2005 sur l'interview de Laurent HENART.
- [www.vie-publique.fr/dossier\\_polpublique/apprentissage](http://www.vie-publique.fr/dossier_polpublique/apprentissage)
- [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr) Utiliser notamment le portail du site qui permet de lancer une recherche documentaire par mots clés.
- [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)
- [www.info-europe.fr](http://www.info-europe.fr) : Site du CEDEFOP (Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle), pour des études européennes.

**Auteurs du compte-rendu** : Caroline COULON, Lu XU, Alexandre BELTRAME, Brice RATTEZ du DESS « ATOGE » (analyse du travail, organisation et gestion de l'emploi) Paris X.

**Coordonnateur** : Jacques PEVET, délégué de l'AFREF

**Contacts** : Jacques PEVET.

**Responsable du thème** : Bernard PASQUIER

#### **Compte-rendu « Les Jeudis de l'AFREF » - Séance du 17 février 2005**