

avec le soutien



COÛT-CONTRAT : SÉCURISER L'ALTERNANCE DANS LES MÉTIERS EN TENSION

Talents du numérique associe les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises du numérique. L'association a pour objet de développer l'attractivité des formations et des métiers du numérique auprès des jeunes générations. La commission Partenariat/Post-Bac de Talents du Numérique est chargée de mettre en place les actions et outils visant à valoriser les réflexions et propositions sur l'apprentissage et les modèles de formation en alternance dans l'enseignement supérieur.

Cette note a été réalisée dans le cadre de travaux menés avec la Fédération Syntec que nous remercions.

Développer l'alternance ne doit pas être considéré comme un effet de mode. C'est l'un des moyens, certainement le plus efficace et le plus massif, de répondre aux besoins importants auxquels les entreprises, administrations, associations doivent faire face sur les métiers en tension de la branche - notamment techniques et scientifiques.

Cette démarche représente également une opportunité pour renouveler la pédagogie, développer les compétences et l'expérience de terrain, favoriser l'insertion professionnelle, l'employabilité, l'indépendance et l'autonomie des élèves.

Enfin, l'alternance est une source de diversification et de richesse du recrutement pour les différents secteurs de la branche : elle offre la possibilité de toucher des jeunes moins enclins à s'engager dans un parcours étudiant long vers le supérieur et souvent éloignés culturellement et socialement des métiers du numérique. L'alternance renforce en outre l'égalité des chances en ce qu'elle permet à des jeunes issus de milieux défavorisés d'accéder à des formations de qualité parfois onéreuses tout en étant, de surcroît, rémunérés. Rappelons que le financement des études est pris en charge conjointement par l'entreprise d'accueil et l'État. Ces alternants ont ainsi accès à des secteurs dynamiques, à un statut enviable et des rémunérations attractives : 94 % de CDI dans le numérique et 41K€ de salaire brut en moyenne pour les jeunes diplômé.e.s des établissements de Talents du numérique¹, à un niveau Bac+5. Il convient donc de généraliser ce statut et de le développer en pré- et post-bac, jusqu'au Bac+5.

UNE FORTE HAUSSE DES CONTRATS²

On constate une **croissance annuelle moyenne de près de 7%** du nombre d'apprentis entre 2013 et 2020 sur les secteurs de l'Opco Atlas. Elle s'est concrétisée par la signature de près de **12 500 contrats supplémentaires** entre 2013 et 2020. **Plus de 50%** des apprentis de ces secteurs visent un **diplôme de niveau Bac+5** et supérieur, et **26%** un diplôme de **niveau Bac+3 et +4**, contre respectivement 13% et 6% tous secteurs confondus en France.

¹ Enquête Talents du Numérique - Numérique, Formations et Emplois 2020. Concerne des étudiant.e.s de niveau Bac+5.

² Avec plus de 560 000 contrats signés en 2021 — contre 525 600 en 2020, l'apprentissage a connu une hausse sans précédent. Dans le supérieur, on observe une augmentation de 92 % du nombre de contrats pour les Bac+3 et Bac+5 entre 2019 et 2020, notamment dans les écoles de management ou d'ingénieur.e.s.

Ainsi, en 2020, l'Opco Atlas a signé **plus de 63 000 contrats d'apprentissage**, dont **plus de 33 000 de niveau Bac+5**.

Avec pour les secteurs :

- **des bureaux d'études** : plus de 31 000 contrats d'apprentissage, pour plus de 400 M€ engagés. Le **nombre d'apprentis au total pour ce secteur a été multiplié par 2** entre 2013 et 2020 (+10%/an en moyenne) ;
- **de la banque** : près de 6 000 contrats, pour 75 M€ engagés, avec une augmentation de près de 20% du nombre d'apprentis entre 2013 et 2020 (+2% par an en moyenne) ;
- **de l'assurance** : 3 252 contrats, pour 42,5 M€ engagés, et 83% préparant un diplôme de niveau Bac+3, avec une augmentation de près de 40% du nombre d'apprentis entre 2013 et 2020.

La **branche** et ses différents secteurs représentent **le deuxième employeur d'apprentis en France** en 2021, avec 34 689 contrats signés (utilisant 25 000 certifications différentes), derrière le secteur du bâtiment. **La Convention Collective Nationale (CCN) 1486 - Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils - arrive en deuxième position**, derrière le BTP et devant l'UIMM qui enregistre 4 000 alternants de moins.

D'après l'enquête Numérique, Formations et Emplois 2020 menée par Talents du numérique auprès de ses adhérents, **97% des établissements interrogés proposent des formations en alternance**, et 50% des établissements envisagent d'ouvrir d'autres formations avec cette modalité dans les années à venir. **Les alternants représente 39% des diplômé.e.s** des établissements membres de Talents du Numérique³.

FOCUS Entreprises

L'exemple de Capgemini est particulièrement représentatif du comportement des entreprises du numérique en matière d'alternance. Celles-ci sont **engagées dans une forte dynamique** qu'elles souhaitent poursuivre.

En 2021, plus de 1 000 alternants ont ainsi été recrutés par Capgemini. Une véritable politique de ressources humaines en ce domaine a été mise en place, avec des **objectifs de fidélisation et de croissance importants**. Initialement concentrée sur des profils de niveau Bac+5, cette démarche montre **une ouverture de plus en plus manifeste vers des profils de niveau Bac+2/+3**.

APPRENTISSAGE : DES PROGRÈS NOTABLES !

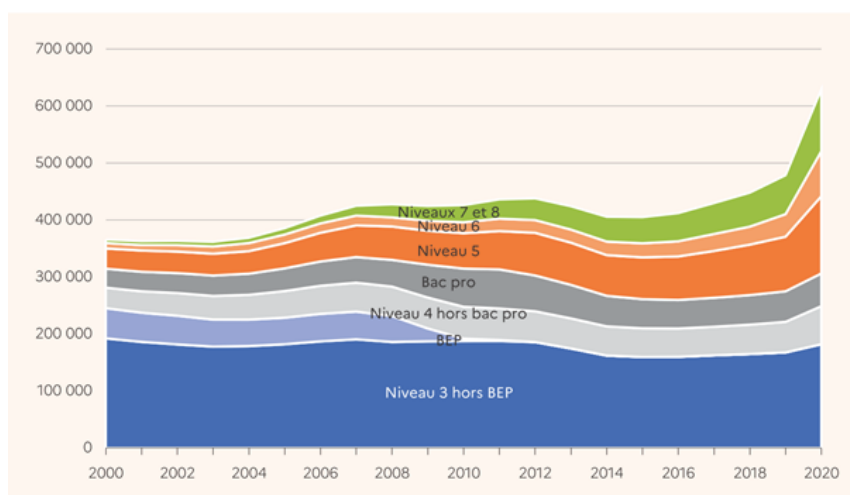
Le développement de l'alternance **a longtemps été freiné dans les secteurs de la branche**. Deux explications principales sont évoquées : le **niveau de qualification** des jeunes recherchés par les recruteurs - en priorité des Bac+5 - et le **business model** des entreprises de **services de prestation intellectuelle**.

Pour autant, les entreprises sont loin d'être fermées à ces modalités de formation. Ainsi, **l'alternance s'est considérablement accrue** ces dernières années, notamment dans les domaines de spécialisation très demandés, comme, par exemple pour le numérique, **le développement Java, le Cloud, la cybersécurité ou le Big Data**. Des BTS (Brevet de Technicien Supérieur) et BUT (Bachelor universitaire de technologie) ainsi que d'autres **diplômes de niveau Bac+3** ont en outre été créés pour exercer, en particulier, **les fonctions de cadres intermédiaires que recherchent les PME**.

³ https://talentsdunumerique.com/sites/default/files/public/enquete_formation_emploi_2020_tdn_vf_1.pdf

Nous pouvons noter également les points suivants :

- **L'enseignement Supérieur (niveaux 5, 6, 7 et 8) a un rôle de locomotive** dans l'apprentissage et son développement. Il représente aujourd'hui **plus de 50% des apprentis**. Avec un **effet positif et de ruissellement** évident sur les autres segments de formation (CAP/ Bac Pro).



Champ : France métropolitaine + DROM.
Source : DEPP-MENJS-MESRI, enquête SIFA.

Réf. : Note d'Information, n° 21.30. © DEPP

- **Un potentiel encore important et inexploité**

Si l'on peut se réjouir de ces bons résultats, il est bon de rappeler que nous pourrions collectivement faire encore mieux. La proportion des entreprises intégrant des apprentis dans leurs effectifs est encore peu importante. Il existe un **vivier de développement important** notamment auprès des **TPE et PME** qui **ne disposent pas forcément des ressources humaines et financières pour accueillir les apprenants**. Il convient donc d'élaborer un système accessible pour ces entreprises avec les incitations financières adéquates.

- **Une source de diversité – Un dispositif impactant les trajectoires des individus**

Par son principe même, l'alternance donne à des populations éloignées du secteur pour des raisons culturelles, économiques (...) la possibilité de le rejoindre : c'est **une source de diversité et d'ouverture sociale**.

Elle permet en outre à **un public qui ne se projette pas dans des études longues** - pour des raisons matérielles, organisationnelles, pédagogiques et/ou psychologiques - de **commencer un parcours étudiant, avec des chances d'atteindre finalement un diplôme de niveau plus élevé que celui escompté initialement**. Rappelons que les taux de poursuite d'études sont extrêmement importants dans le numérique.

FOCUS - Origines des apprentis

Nous disposons de peu d'information sur les origines sociales des apprentis.

- Cependant, le **pourcentage de boursiers est plus important** parmi eux. Ainsi, à Centrale Lille, parmi les apprentis, **45% étaient boursiers l'année avant leur alternance**, contre 37% pour l'ensemble des diplômé.e.s.
- De plus, la part des **bacheliers en provenance de la voie technologique** au lycée est souvent **de 5 à 10% supérieure dans les parcours en apprentissage** à celle recensée dans les parcours sous statut étudiant. Ainsi à Télécom Saint-Étienne, 26% des apprentis viennent de la voie technologique (62% de la voie générale) quand ils ne représentent que 10% de l'ensemble des diplômés ! Même constat au sein de l'école 3IL où 16% des apprentis viennent de la voie technologique (56% de la voie générale), contre 3% pour l'ensemble des diplômés.

□ Des modalités d'apprentissage spécifiques, de vrais parcours

Au-delà du simple aspect matériel, nous souhaitons insister sur les modalités pratiques et pédagogiques **des apprentissages, plus opérationnels et basés sur l'expérience concrète** en entreprise, qui mettent les étudiants en situation réelle de travail. C'est **un vrai choix de formation**, qui attire des profils qui auraient pu suivre par ailleurs des parcours classiques et académiques en CPGE ou à l'université.

S'inscrire dans une démarche d'apprentissage, c'est **s'insérer dans une logique de parcours**, incluant différents niveaux de qualification, pouvant s'effectuer dans des établissements divers, avec une **continuité forte** de Bac à Bac+5 et **des chances de poursuite d'études** accrues.

□ Un dispositif vertueux pour l'ensemble des acteurs, jeunes en tête

L'apprentissage est un **dispositif bénéfique pour l'ensemble des acteurs** : jeunes, établissements et entreprises. Les apprentis du supérieur – post-bac – bénéficient de **taux d'insertion et de salaires plus élevés à la sortie** de leur formation, que ceux obtenus sans ce dispositif.

L'apprentissage est devenu, au fil des ans, **un dispositif tremplin vers la vie active** pour les titulaires d'un diplôme du supérieur, et de moins en moins ce dispositif tant décrié d'orientation scolaire vers des voies dites de « garage » ou déclassées. À la faveur de ces évolutions, **son image a été significativement revalorisée**. C'est **d'ailleurs l'un des objectifs constants des politiques publiques** en matière de formation depuis 30 ans qui ont réalisé des efforts importants pour rendre cette filière éducative plus attractive. Ainsi, avec 718 000 contrats signés dans le privé et le public en 2021⁴, soit une hausse de 37% par rapport à 2020, **l'apprentissage semble s'imposer durablement**.

FOCUS Parcours des apprentis

L'analyse des parcours des apprentis et la comparaison de ces parcours avec l'ensemble des diplômés est particulièrement intéressante.

Une meilleure insertion professionnelle

- Le taux d'insertion des apprentis de niveau Bac+5 de l'établissement de formation IEF2i est de 90% vs 75% pour l'ensemble des diplômés Bac+5.
- De même, à Télécom Saint-Étienne, le taux d'insertion professionnelle des apprentis (Bac+5) est de 97%, 91% pour l'ensemble des diplômés de niveau Bac+5.

Des salaires sensiblement équivalents voire légèrement supérieurs

- Dans l'établissement de formation IEF2i, le salaire moyen annuel des apprentis de niveau Bac+5 est **supérieur de 3 K€ brut** à celui de l'ensemble des diplômés Bac+5 de l'établissement, **soit 9% en plus**.
- De même à l'ESIEE Paris - Université Gustave-Eiffel comme à Centrale Lille, le salaire moyen des apprentis diplômés est **supérieur de près de 2%** à celui de l'ensemble des diplômés de niveau Bac+5.

□ L'apprentissage dans l'enseignement supérieur : un investissement créateur de valeur⁵

L'apprentissage est aussi **un dispositif vertueux pour les finances publiques**. D'après l'étude Asterès de septembre 2021, les différentes modélisations des impacts de l'apprentissage montrent que cette voie est **rentable, aussi bien pour les finances publiques que pour notre économie dans son ensemble**. Au total, sur 4 années, l'apprentissage génère **425 000 emplois supplémentaires**, **41 milliards d'euros de valeur ajoutée** et **rapporte 11 milliards d'euros** aux finances publiques.

⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/les-chiffres-de-l-apprentissage-en-2021>

⁵ <https://asteres.fr/etude/l'apprentissage-dans-l'enseignement-superieur-un-investissement-createur-de-valeur> et <https://www.walt-asso.fr/etude-financement-apprentissage-finances-publiques/>

Les résultats montrent qu'un apprenti rapporte directement entre 2 000 et 5 000 euros de plus à la collectivité en raison d'un meilleur taux d'insertion et de salaires plus élevés à la sortie des études. Derrière cet investissement, on crée donc bien de la valeur et de la richesse, grâce aux emplois pérennes générés. **C'est un investissement rentable, notamment dans le secteur numérique, créateur net d'emplois, et ce, de façon massive : plus de 15 000 emplois créés par an en moyenne ces dix dernières années.**

De même, la récente étude du cabinet Wat démontre qu'investir dans l'apprentissage paie. **Chaque apprenti rapporte 3 367 euros aux finances publiques.** 1€ investi dans l'apprentissage rapporte 1,21€ aux finances publiques. Ainsi, le rapport investissement / bénéfices est nettement en faveur de l'apprentissage avec un gain net pour l'État d'1,8 milliard d'euros.

UNE RÉFORME GLOBALEMENT POSITIVE, DES AXES D'AMÉLIORATION

☐ Une massification engagée, une diversification à poursuivre

☐ Des publics encore peu ou mal informés sur les parcours et opportunités offertes par l'apprentissage

La politique publique d'orientation et l'information sur ce dispositif restent encore **défaillantes**, notamment pour les familles les plus modestes. Quant aux familles les plus favorisées, généralement les plus informées, elles **connaissent peu ou mal l'apprentissage** et ses mécanismes. Une **diffusion de cette information dès le collège** permettrait d'enrichir les connaissances des jeunes, de leurs parents et, dans une certaine mesure, des équipes éducatives - en contribuant à **améliorer l'image de l'apprentissage.**

☐ Le financement du dispositif est problématique. La pérennité de l'ensemble est posée

Pour **développer l'apprentissage** en France et développer encore sa part à tous les niveaux de qualification, il faudrait pouvoir imaginer un **dispositif de financement reposant sur ses acteurs principaux** comme c'est déjà le cas avec les entreprises et les pouvoirs publics : un allègement des charges, une fiscalité particulière avec des réductions d'impôt ... Rendre également plus forte l'idée que **les entreprises ont des missions de formation** et, qu'à ce titre, l'investissement dans l'apprentissage - donc dans les compétences - est aussi **un investissement sur le long terme pour favoriser le maintien d'un niveau de savoir-faire**, d'expertise sur des métiers clés sujets à des évolutions rapides qu'il faut anticiper.

☐ Une problématique autour du niveau de formation

Les formations de **niveau Bac+2/3 semblent favorisées** par les pouvoirs publics et la réforme de 2018. Cependant **le numérique recrute encore très majoritairement à Bac+5** et a des attentes fortes pour ce niveau. Ainsi, l'analyse des données de France Compétences nous indique que **près de la moitié des formations relevant du numérique est de niveau 7 (Bac+5).**

Nombre et niveau des formations relevant du numérique		
Niveau des formations	Nbre de formations	% du total
Niveau 3	4	2%
Niveau 4	22	8%
Niveau 5	43	16%
Niveau 6	72	27%
Niveau 7	122	46%
<i>Dont Titre d'ingénieur</i>	59	22%
Ensemble	263	

□ **Des critères de fixation coûts-contrats obscurs et non alignés sur la réalité des coûts**

Les critères de fixation des coûts-contrats restent **obscurs et inéquitables**, établis sans concertation réelle. Les différences de prise en charge peuvent surprendre, **des formations de niveau Bac+5 étant parfois moins bien prises en charge que des formations de niveau Bac+2/3, des écarts pouvant être importants sur des diplômes équivalents**. Les organisations de la branche regrettent tout particulièrement que le **mécanisme de régulation**, prévu dans cadre de la réforme de 2018 n'ait pas été mis en place.

L'analyse des données de France Compétences⁶ sur la prise en charge des formations relevant du numérique est particulièrement probante. **Les distorsions entre les branches sont importantes** : plus de 30% séparent le NPEC⁷ moyen minimal de l'ensemble des CPNE⁸ et le NPEC moyen maximal. **Cette distorsion existe aussi dans le traitement accordé aux différents niveaux de diplôme** : en moyenne, 30% de différence sont constatés entre la prise en charge moyenne d'un Niveau 3 et celle d'une formation d'ingénieur.e (32% pour la CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil).

Comparaison du NPEC des formations relevant du numérique				
Niveau des formations	Moyenne des NPEC moyens toutes CPNE	Moyenne des NPEC minimums toutes CPNE	Moyenne des NPEC maximums toutes CPNE	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil (moyenne)
3	7305	6168	8625	7302
4	8463	7409	10073	8611
5	8204	7235	9266	8345
6	8108	7243	9043	8393
7	9080	7901	10294	9235
<i>Dont ingénieur</i>	9546	8235	11098	9638

L'analyse plus fine des NPEC de la CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil est encore plus éclairante sur ces distorsions, avec **des prises en charge sur un même niveau et sur une même expertise pouvant aller du simple au double**. Ainsi, sur l'expertise « Informatique et réseaux », la prise en charge minimum pour une formation de niveau 7 s'échelonne de 6 316 Euros à 12 941 Euros. De même sur l'expertise data, on retrouve une importante différence de prise en charge de 42%.

Prise en charge des formations relevant du numérique par la CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil				
Niveau des formations	Nbre de formations	NPEC Minimum	NPEC Maximum	NPEC Moyen
Niveau 3	4	6458	9300	7302
Niveau 4	22	6068	11350	8611
Niveau 5	43	4379	12750	8345
Niveau 6	72	5305	12500	8393
Niveau 7	122	6316	12931	9235
<i>Dont Titre d'ingénieur</i>	59	6316	12931	9638
Ensemble	263	4379	12931	8777

⁶ Nous tenons à saluer le fait que ces données soient mises en ligne et mises à disposition. Cela relève de bonnes pratiques qu'il convient de généraliser.

⁷ Niveau de prise en charge

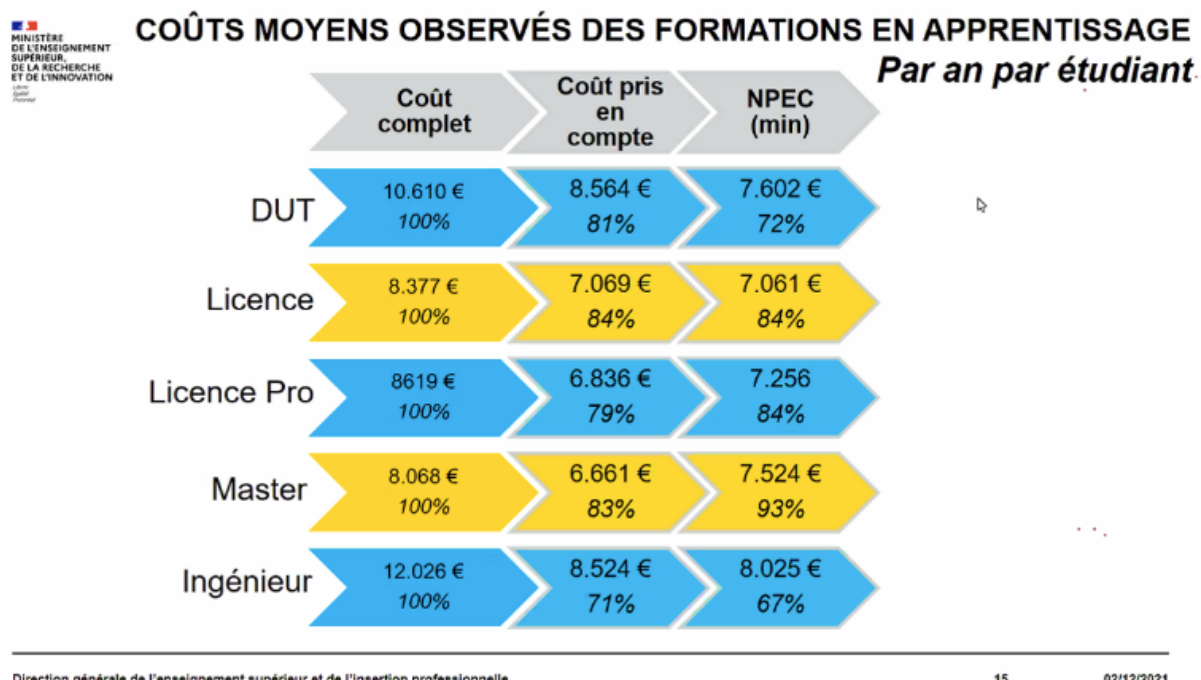
⁸ Commissions paritaires nationales de l'emploi

Exemples de NPEC des formations du numérique par la CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil par grandes expertises

Expertise	Niveau	NPEC Minimum	NPEC Maximum	Différence min/max	NPEC Moyen
Informatique et réseaux	7	6316	12941	205%	9419
(Cyber)sécurité	7	7941	9576	121%	8589
Data	7	7500	10630	142%	9295
Intelligence artificielle	Tous	7500	8638	115%	7993

Il convient, dans cet exercice, de ne pas se focaliser sur les coûts plafonds, démarche délétaire, mais sur les coûts planchers et d'amorçage. En effet, le niveau de prise en charge est souvent bas, fondé sur une vision datée de ce que peut être une formation dans les secteurs concernés et **non alignée sur la réalité des coûts**. Les formations du numérique ont des spécificités qu'il convient de rappeler et d'avoir en tête lors de la construction d'un tel barème : **plateformes et matériels techniques onéreux, coût des personnels enseignants, dont les rémunérations sont particulièrement élevées en raison du niveau de compétences requis et de la pénurie globale de talents (...)**.

Dans le document ci-dessous, on constate **une différence importante entre les coûts complets observés dans les formations en apprentissage et les NPEC**. La différence est souvent prise en charge totalement par les entreprises, voire directement par certains établissements qui fonctionnent alors à perte sur l'apprentissage. On peut légitimement s'interroger sur **l'absence de considération du coût complet dans l'analyse**, compte tenu des coûts de formation dans le secteur évoqués plus haut.



❑ Lever les craintes des entreprises sur le financement : la question de la prise en charge reste posée

Les prises en charge sont disparates entre branches et Opco et les montants sont décevants. La charge restante peut ainsi être très élevée pour les entreprises. L'ensemble des coûts de la formation est plus important pour les entreprises qui doivent donc investir davantage.

Une inquiétude s'impose : les entreprises seraient-elles en mesure de poursuivre leur recrutement d'apprentis si le reste à charge devait s'envoler ? Le **risque d'un désengagement** est bien présent.

LES RISQUES AUTOUR DE LA QUESTION DE LA PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'ALTERNANCE DE NIVEAU BAC+4 ET BAC+5

□ Vers une rupture de cette dynamique positive ?

Une potentielle diminution de la prise en charge des coûts contrats irait à l'encontre de cette tendance enclenchée depuis des décennies, favorisant la montée en gamme du tissu productif français. **Une telle baisse risquerait d'entraîner un nivellement par le bas des formations** et une **moins grande diversité de profils**, avec un **déficit de compétences** dont la France a besoin pour préserver ses savoir-faire industriels, scientifiques et technologiques **dans des secteurs essentiels et d'avenir**, notamment mis en exergue par le plan France Relance : le numérique, la transition écologique, la recherche & développement, l'innovation dans la santé ou l'ingénierie industrielle...

□ Vers un désengagement des entreprises du fait du reste à charge ?

France compétences a déjà affiché son souhait de réduire certains coûts dans l'enseignement supérieur. Évoluant dans un secteur riche et confrontées à une forte pénurie, **les entreprises du numérique seraient, selon l'institution, contraintes et en mesure de payer le différentiel**. C'est un **raisonnement dangereux**, qui, d'après les membres et partenaires de Talents du Numérique, pourrait avoir **des conséquences sur l'investissement des entreprises dans l'apprentissage, notamment chez les TPE/PME**, par ailleurs, créatrices majeures d'emplois. **Rien ne permet de penser que les entreprises puissent et veuillent payer ce surcoût.**

□ Vers un désengagement des établissements/écoles de l'apprentissage ?

De plus, il est à craindre que **certains établissements renoncent à construire ou pérenniser des formations** si une réduction des coûts devait intervenir. Les établissements ont, eux aussi, des contraintes économiques. Le **risque d'une désaffection** est particulièrement grand, en matière de prospective, pour les futures formations, avec un coût d'amorçage important et une prise en charge plus faible.

On pourrait également craindre un climat néfaste parmi les établissements de formation ainsi que dans les relations établissements/entreprises. Des **phénomènes de dumping pourraient émerger** avec, pour conséquences, une baisse globale du niveau des formations.

□ Vers une cohésion sociale moindre et un nivellement par le bas des formations ?

- Un plafonnement du niveau de prise en charge des formations du supérieur reviendrait à augmenter le reste à charge des entreprises dont la trésorerie a parfois été impactée durant la crise sanitaire. **Le risque est que ces entreprises se voient obligées de réduire leur volume de recrutement en alternance**, en se tournant davantage vers les stages, au statut beaucoup plus précaire. En outre, cette réduction des recrutements provoquerait une **baisse du nombre d'étudiants dans les CFA**, œuvrant eux-mêmes pour l'acquisition de compétences de filières d'avenir, dont les métiers sont en tension et très qualifiés.
- **Dans un contexte de sortie de crise, garder des niveaux de prise en charge identiques pour tous les niveaux d'études agirait en faveur de l'emploi des jeunes**, l'apprentissage étant un réel atout qui favorise l'entrée sur le marché du travail. Le maintien de la prise en charge à niveau identique permettrait, de surcroît, de **garantir la continuité des études**, la crise sanitaire ayant incité beaucoup d'étudiants à reporter leur entrée sur le marché du travail. La dynamique enclenchée ces deux dernières années a permis de mettre en lumière les avantages incontestés et incontestables de l'apprentissage. Elle doit impérativement être maintenue et consolidée. Pourquoi ? **La volonté affirmée de réindustrialiser la France ne pourra être couronnée de succès que si l'on gagne le défi des compétences**, essentiel à l'heure où tous les secteurs – notamment scientifiques et techniques – sont frappés par des difficultés accrues de recrutement. Il est nécessaire de ne pas rester sur une vision court-termiste mais bien d'envisager le long terme. À cette fin, il est indispensable d'investir dans l'apprentissage, malgré son coût, pour gagner en performance et en compétitivité économique dans un marché mondial ultra concurrentiel.

Le problème de l'apprentissage en France n'est pas celui de son financement mais avant tout de son développement

Nos préconisations :

Si l'on peut **se réjouir des récentes annonces du Gouvernement** qui a placé le financement de l'apprentissage parmi ses priorités à court terme, avec une loi de finances rectificative prévoyant 2,75 Md€ pour combler une partie du déficit, la stabilisation du modèle de ce financement doit être appréhendée avec les partenaires sociaux pour **définir une trajectoire de retour à l'équilibre sur la base d'une prise en charge et de financements élevés.**

Au-delà, il s'agit de :

- demander à l'État de financer le coût complet de la formation par apprentissage, soit 11 000 € minimum, et de **défiscaliser les dépenses de formation continue** des particuliers et des entreprises, à travers un « crédit d'impôt formation », comme le proposent, à juste titre, nos partenaires de la Cdefi ;
- **ne pas opposer l'apprentissage dans l'Enseignement supérieur aux autres formations**
- objectiver et sécuriser les coûts **pour des niveaux de diplômes équivalents** ;
- étudier les remontées des coûts analytiques, démarche vertueuse : **vers une logique de sur-mesure plus fine et plus proche de la réalité des coûts** ;
- piloter l'apprentissage « **certification par certification** » ;
- **réviser la gouvernance de France Compétences** et **remettre les branches au centre** du jeu, pour individualiser les financements en fonction des priorités de branche, des besoins des métiers. Mettre en place une gouvernance à parité entre, d'une part, l'État et les Régions, et, d'autre part, les partenaires sociaux ;
- **créer des prépas « apprentissage », des POA**, des préparations opérationnelles à l'apprentissage, à l'image des POE, avec une dimension formation et non uniquement information, afin de **rendre plus attractif ce public pour les entreprises** ;
- donner la capacité à mobiliser / offrir la **possibilité de mobiliser le « reste à charge » par les « dépenses libératoires »**. Dans le cadre de la réforme, 13 % du produit de la taxe d'apprentissage sont destinés à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Ces fonds pourraient être mobilisés pour financer le reste à charge.

CONCLUSION

Nos organisations représentatives, entreprises et établissements de formation comprennent que **le système de l'apprentissage en France est face à une injonction contradictoire.**

D'un côté, on se réjouit du succès de la réforme et d'un **système plus vertueux**, **de l'autre**, on s'effraie face aux coûts globaux et l'on envisage **une révision à la baisse de la prise en charge.**

S'engager dans le second choix aurait des conséquences dramatiques pour l'ensemble des parties prenantes : **pour les jeunes**, avec une baisse drastique des contrats potentiels et des opportunités associées, **pour les établissements de formation**, avec un impact important sur leur santé financière, **pour les entreprises**, avec une pénurie de talents aggravée et des stratégies de recrutement revues, et, in fine, **pour l'État** et ses finances, le désengagement ayant, sans doute possible, un coût bien plus élevé que la poursuite du soutien initial.

Rappelons-le, **l'apprentissage est un investissement rentable pour l'État et la société, un investissement d'avenir et une mécanique vertueuse.** Le succès actuel de l'apprentissage démontre que **ce dispositif répond aux attentes des jeunes comme à celles des organisations représentatives du secteur.**

Il convient, au contraire, de **poursuivre dans cette voie, en développant l'information** auprès des publics et **en pensant l'attractivité globale des formations** et des métiers. La rationalité et le pragmatisme doivent guider les choix politiques.

Suivez toute l'actualité de Talents du Numérique sur le site : www.talentsdunumerique.com

et nos réseaux sociaux : www.talentsdunumerique.com/communaute

Contact : Rémi Ferrand (délégué général) - remi.ferrand@talentsdunumerique.com