

LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE PROPOSITIONS & RECOMMANDATIONS

Talents du numérique fédère les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises du numérique. Cette 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 TDN 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 rédigée par un groupe de travail dédié au sein de la commission.

INTRODUCTION

L'école, la formation et l'apprentissage du XXI^e siècle sont en perpétuelle réinvention au cœur d'une société qui évolue et mue rapidement, notamment sous l'effet du développement du numérique. Les transformations numériques conduisent en effet à une évolution quasi permanente des compétences et des métiers, manuels ou intellectuels, de l'enseignant comme de l'élève. Tous devront donc développer des capacités d'apprentissage, d'adaptation, de création, d'inventivité en réactivité et ce, sereinement, tout au long de la vie. Le défi est de taille, la nécessité d'agir, une urgence. Ce constat est particulièrement vrai pour l'apprentissage, qu'il convient de généraliser et développer pré- et post-bac, jusqu'au Bac+5. Le développement de l'apprentissage est une conséquence heureuse de la réforme de 2018, singulièrement dans le numérique, longtemps à la traîne sur le sujet. **Ainsi 28 082 contrats d'apprentissage ont été signés en 2022, 23 838 en 2021, soit une hausse de 18% en un an.**

Cependant, **l'apprentissage ne doit pas être considéré comme un effet de mode** mais bien comme une occasion de **renouveler la pédagogie, favoriser l'insertion professionnelle, l'employabilité, l'indépendance et l'autonomie des élèves**. L'apprentissage est **une source de diversification et de richesse du recrutement** pour le secteur numérique, en ce qu'il facilite à des jeunes, souvent éloignés culturellement et socialement des métiers du numérique, l'accès à un secteur dynamique, à un statut confortable (plus de 90% de CDI) et à des rémunérations attractives (40k€ pour un jeune diplômé niveau Bac+5, plus de 50k€ en moyenne)¹.

Talents du numérique, ses membres et partenaires ont salué le fait que **l'apprentissage soit une priorité politique réaffirmée** par le gouvernement actuel. Ce volontarisme représente un atout pour les entreprises de l'écosystème numérique dont le premier défi est le recrutement. Cependant, nos organisations regrettent que les secteurs générant des créations nettes d'emplois et les métiers en tension ne soient pas également définis comme une priorité dans le financement et la promotion de l'apprentissage.

¹ Sources : Talents du numérique, enquête Formations & Emplois 2021 et Numeum, conférence semestrielle S1 2023

Face à ce constat, il **semble indispensable que les branches soient au cœur du dispositif et du processus de décision**. Elles seules sont légitimes pour définir leurs besoins et mobiliser leurs ressources adaptées, notamment financières.

LES CONSTATS : UN FINANCEMENT PROBLÉMATIQUE, UNE PÉRENNITÉ MAL ASSURÉE

Le succès de l'apprentissage n'avait pas été anticipé à ce niveau et les budgets alloués n'ont pas suivi la courbe de progression. Le différentiel a créé **un déficit structurel problématique** à plus d'un titre.

Pour résorber ce dernier, on peut envisager d'agir sur l'une des **4 typologies d'acteurs impliqués** : les entreprises, les établissements de formation, les bénéficiaires et les pouvoirs publics. Chacune de ces pistes comporte cependant des risques.

Vers un désengagement des entreprises du fait du reste à charge

Évoluant dans un secteur riche et confrontées à une forte pénurie de main d'œuvre, **les entreprises du numérique pourraient être contraintes de payer le différentiel. C'est un raisonnement dangereux**. En effet, d'après les membres et partenaires de Talents du Numérique, il pourrait avoir des conséquences sur l'investissement des entreprises dans l'apprentissage. Cela pourrait notamment affecter les TPE/PME, par ailleurs créatrices majeures d'emplois : au niveau de la Branche - 4 secteurs dont le numérique - 55% des apprentis ont été accueillis en 2022 par des entreprises de moins de 10 salariés et 83% par des entreprises de moins de 300. Rien ne permet en effet de penser que les entreprises puissent et veuillent payer ce surcoût.

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

La deuxième option pourrait être de **solliciter les établissements de formation en jouant sur le niveau de prise en charge (NPEC)**. Dans cette optique, il est à craindre que certains établissements renoncent à construire ou pérenniser des formations si une réduction trop importante des coûts devait intervenir. Les établissements ont, eux aussi, des contraintes économique et des contraintes de qualité qui vont au-delà du périmètre strict de l'apprentissage. C'est le cas des écoles d'ingénieur.e.s en particulier qui sont soumises à des audits de la CTI et ou de l'HCERES qui examinent l'ensemble de leurs actions avec des référentiels exigeants.

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**.

NOS PRÉCONISATIONS

□ Option 1 :

Assumer le coût de l'apprentissage, investissement créateur de richesse - demander à l'État de financer le coût complet de la formation par apprentissage, fixé entre 9 000 € et 11 000 €

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur est un investissement créateur de valeur². L'étude Asterès de septembre 2021 a démontré que **cette voie est rentable**, aussi bien pour les finances publiques que pour l'économie française dans son ensemble. Au total, sur 4 années, l'apprentissage a **généralisé 425 000 emplois supplémentaires, 41 milliards d'euros de valeur ajoutée et a rapporté 11 milliards d'euros aux finances publiques.**

Les organisations représentatives d'entreprises et d'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. Il convient, selon nous, de poursuivre dans la dynamique engagée, en développant l'information auprès des publics et en pensant l'attractivité globale des formations et des métiers.

⇒ **L'apprentissage est un investissement rentable pour l'État et la société, un investissement d'avenir et une mécanique vertueuse : des constats qui doivent guider les choix politiques.**

□ Option 2

Alléger les charges et proposer une fiscalité particulière

- Nous pourrions imaginer un **dispositif de financement reposant sur des allègements de charges, une fiscalité particulière** avec des réductions d'impôt pour des dépenses d'investissement pour la formation... **On rendrait ainsi 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.
- Autre possibilité : 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.

À noter : cette approche ne signifie pas pour autant que le groupe de travail pense souhaitable la disparition du reste à charge des entreprises.

⇒ **Nous pourrions ainsi parfaitement imaginer la fusion de ces deux scénarii : la stabilisation du modèle de ce financement doit être appréhendée avec les partenaires sociaux pour**

² <https://asteres.fr/etude/lapprentissage-dans-lenseignement-superieur-un-investissement-createur-de-valeur> et <https://www.walt-asso.fr/etude-financement-apprentissage-finances-publiques/>

définir une trajectoire de retour à l'équilibre sur la base d'une prise en charge et de financements élevés.

- Vers une fusion des options 1 et 2 : s'inspirer des règles de financement des contrats de professionnalisation.

Notre organisation relève **que ce système a fait ses preuves**. Il est stable, équitable et maîtrisé par tous les acteurs de l'écosystème depuis plusieurs années.

Cependant, il conviendrait certainement **d'agir en parallèle sur l'organisation même de l'apprentissage et de la fixation des coûts**.

Il s'agit de :

- **Objectiver et sécuriser les coûts** pour des niveaux de diplômes équivalents ; Les critères de fixation des coûts-contrats ne répondent pas aux enjeux actuels pour les organisations concernées (établissements et entreprises). 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.
De même, il existe **de vraies disparités entre des formations (quasi) identiques**. Enfin, il existe **des zones d'ombre pour les nouvelles écoles/formations** sans historique. 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.
- 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** » ;
- **Privilégier les secteurs créateurs nets d'emploi et les métiers sous tension** ;
- **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** ; Rappelons que **le rôle initial de France Compétences était la régulation et non la fixation de la prise en charge**. Le maintien d'une approche statistique des NPEC, avec des fourchettes dans lesquelles les branches doivent se positionner sans quoi elles courent le risque de voir leurs propositions rejetées, ne les place pas au centre des débats. Nous estimons, de plus, que la branche majeure sur un secteur/un métier doit piloter le niveau de prise en charge des formations relevant de son champ, qui s'imposerait, sur ces mêmes métiers, à l'ensemble des autres branches. Tout le monde n'a pas la même légitimité à s'exprimer sur le coût d'une formation.
- **Proposer un dialogue de gestion avec France Compétences**, qui occuperait ce rôle de régulateur mais aussi d'audit. Les coûts analytiques remontés pourraient être mis en perspective par la branche grâce à d'autres données (investissement, plateau technique, immobilier/mobilier...), une stratégie spécifique sur certains métiers ou parcours et les remontées du terrain. Une concertation pourrait être engagée par ailleurs sur les critères

et la méthodologie retenus par France Compétences - tels que la prise en compte des résultats (insertion...)

- **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. Pour **faciliter le recrutement et l'insertion des alternants, notamment issus des BTS**, nous préconisons de mettre en place un dispositif spécifique reprenant les modalités de la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) et adapté à l'apprentissage. Celui-ci consisterait en **une formation courte (de l'ordre de 400 heures) et intensive pour les futurs alternants, en amont de leur entrée en entreprise**, afin de leur permettre d'être directement et davantage opérationnels. Il serait conditionné par un engagement de l'établissement de formation à trouver une entreprise avant la fin de la formation. Ce dispositif est à distinguer de l'actuelle prépa-apprentissage, financée par le plan d'investissement dans les compétences.