



MINISTÈRE DE LA CULTURE

Inspection Générale des Affaires Culturelles

LES INCIDENCES DE LA RÉFORME DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE SUR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE

SEPTEMBRE 2020

Guy Amsellem
Inspecteur général
des affaires culturelles

Nicole Phoyu-Yedid
Inspectrice générale
des affaires culturelles

Confidentiel

N° 2020-16

LETTRE DE MISSION



Ministère de la Culture

La Directrice du Cabinet

Note à l'attention de

**Madame Ann-José ARLLOT,
Cheffe du service de l'Inspection générale des affaires culturelles**

Paris, le 06 MARS 2020

Nos ref : TR/2020/D02517/MBU

Objet : Mission d'évaluation sur les incidences de la réforme de la taxe d'apprentissage pour les écoles d'enseignement supérieur du ministère de la Culture.

Je vous demande de conduire une mission d'évaluation sur les incidences de la réforme de la taxe d'apprentissage pour les écoles d'enseignement supérieur du ministère de la Culture.

L'article 37 de la loi n°2018-277 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel établit de nouvelles règles concernant le financement de l'apprentissage. Depuis le 1^{er} janvier 2019, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage ont été unifiées en une « contribution unique à la formation et à l'alternance ».

La taxe d'apprentissage représentait jusqu'à présent une part non négligeable des ressources propres des écoles d'enseignement supérieur. Cette réforme va avoir un impact direct sur leurs ressources propres et va alourdir leurs tâches de gestion administrative.

En effet, la part de la contribution dite « hors quota » dont peuvent bénéficier les établissements d'enseignement supérieur diminue, passant de 23% du montant total de la contribution à 13%. De plus, la procédure de versement de la contribution est modifiée : désormais ce sont les entreprises qui devront obtenir un fléchage de l'usage des taxes directement auprès des écoles, sans passer par l'intermédiaire d'un organisme collecteur, comme c'était le cas jusqu'à présent. Les établissements de formation habilités au titre de la loi à percevoir la part « hors quota » devront en outre obtenir une certification auprès d'organismes habilités.

Les établissements vont donc être confrontés à une nouvelle mission de collecte et de gestion de la contribution auprès des entreprises. Elles auront donc à dédier des moyens humains spécifiques pour effectuer du démarchage commercial auprès des entreprises et assurer de nouvelles tâches administratives, notamment l'émission des reçus d'exonération et la préparation des dossiers de demande de certification.

1/2

3 rue de Valenciennes, 75003 Paris Cedex 03 France - Téléphone : 01 40 15 95 00

La mission aura pour objet d'analyser les conséquences de cette réforme sur les établissements d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministère de la Culture, tant en termes d'impact financier que d'ingénierie administrative. Elle pourra recenser les bonnes pratiques de certains établissements et elle fera des propositions sur les moyens et méthodes de collecte dans le nouveau contexte créé par la réforme, afin d'optimiser la collecte et -au minimum- de maintenir le niveau atteint avant la réforme par les ressources de la taxe d'apprentissage. Les possibilités de mutualisation du travail de collecte devront notamment être étudiées.

Vous pourrez vous appuyer en tant que de besoin pour la réalisation de votre mission sur chacune des directions générales, le secrétariat général et les services concernés assurant la tutelle d'établissements d'enseignement supérieur.

Vous me rendrez votre rapport dans les trois mois suivant la date de signature de cette lettre.



Lucie MNIESA

Copies : - M. Jean-Baptiste de FROMENT, Conseiller spécial, en charge du patrimoine et de l'architecture, et de la prospective ;
- M. Simon GARCIA, Conseiller en charge de la transformation du ministère, du budget et de la fiscalité ;
- Mme Catherine PETIT, Conseillère en charge de l'action territoriale, de l'éducation artistique et culturelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- M. Stephan KUTNIAK, Conseiller en charge de la création artistique et du soutien aux artistes ;
- Mme Marie VILLETTE, Secrétaire générale ;
- M. Philippe BARBAT, Directeur général des patrimoines ;
- Mme Sylviane TARSOT-GILLERY, Directrice générale de la création artistique ;
- M. Dominique BOUTONNAT, Président du Centre national du cinéma et de l'image animée ;
- M. Olivier HENRARD, Directeur général délégué du Centre national du cinéma et de l'image animée.

2/2

SYNTHÈSE

Par note du 6 mars 2020, la directrice de cabinet du ministre de la culture a confié à l'Inspection générale des affaires culturelles une mission d'évaluation sur les incidences de la réforme de la taxe d'apprentissage pour les écoles d'enseignement supérieur du ministère de la culture.

Alors que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a établi de nouvelles règles concernant le financement de l'apprentissage, il était demandé à la mission d'inspection générale d'analyser les conséquences de cette réforme sur les établissements d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministère de la culture, tant en termes d'impact financier que d'ingénierie administrative, et de faire des propositions « afin d'optimiser la collecte et - au minimum - de maintenir le niveau atteint avant la réforme par les ressources de la taxe d'apprentissage ».

La réforme de l'apprentissage, qui a suscité le lancement de la mission, est encore partiellement en phase transitoire et ne s'appliquera pleinement qu'en 2021, s'agissant notamment de la perception de la taxe d'apprentissage, encore confiée aux opérateurs de compétences, mais que l'URSSAF assurera ensuite.

A la difficulté d'évaluer avec précision les conséquences d'une réforme non encore stabilisée, se sont ajoutées celles liées à la crise du COVID 19, s'agissant tant du comportement des entreprises - le report décidé par le gouvernement de la date limite du versement du solde de la taxe d'apprentissage du 31 mai au 15 juillet a accru les incertitudes sur le montant de la collecte 2020 - que de l'accès aux données : indisponibilité des interlocuteurs, fermeture des écoles rendant impossible l'accès aux informations comptables des dernières années.

La mission s'est adaptée à ce contexte particulier en substituant aux entretiens classiques des échanges de mails, conférences téléphoniques et visio-conférences. Elle a, par ailleurs, adressé à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur culture un questionnaire qui, en dépit d'un taux de réponse plus faible qu'attendu (64 réponses reçues sur les 101 questionnaires envoyés, soit un taux de réponse de 63,4 %) lui a permis d'évaluer le montant de la collecte de taxe d'apprentissage pour les années 2017 à 2019.

Les formations en alternance - système de formation qui permet aux étudiants d'alterner entre une formation théorique dispensée dans un établissement d'enseignement et une expérience professionnelle en entreprise - regroupent le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Alors que le contrat de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de la formation continue et concerne donc ceux qui ont quitté l'école et sont déjà entrés dans la vie active, le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale.

L'apprentissage, qui constitue la plus ancienne des formations en alternance, a pour but de donner à des jeunes, âgés de 16 à 29 ans, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou tout autre titre reconnu par l'Éducation nationale.

L'apprentissage est financé par la taxe d'apprentissage et, pour les entreprises de 250 salariés et plus, par la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

La taxe d'apprentissage a pour objet de financer les formations initiales technologiques et professionnelles et de favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national. Elle n'est pas uniquement destinée à l'apprentissage et se divise en deux parts :

- le « quota », réservé à l'apprentissage ;
- le « hors-quota », destiné aux formations technologiques et professionnelles assurées par des établissements d'enseignement secondaire et supérieur.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a opéré une importante transformation de l'apprentissage, sa gouvernance et son financement.

Elle poursuit la tendance à l'assèchement progressif des financements alloués à l'enseignement supérieur, résultant de la baisse continue des taux du hors-quota (nommé « solde » depuis 2018), de 90 % en 1972 à 13 % depuis 2018. La volonté du législateur de renforcer les moyens des CFA (Centre de formation des apprentis) en leur destinant une part de plus en plus importante du produit de la taxe, a eu pour conséquence de diminuer les financements alloués aux établissements d'enseignement supérieur.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit, par ailleurs, la désintermédiation de la collecte : le solde de la taxe d'apprentissage ne sera plus collecté par les opérateurs de compétences (OPCO), mais alloué directement par les entreprises, le solde non affecté étant reversé au Trésor. Il appartient donc désormais aux établissements d'enseignement supérieur d'aller solliciter directement les entreprises assujetties, dans un contexte marqué par la raréfaction des ressources (assèchement du hors-quota) et la concurrence forte entre établissements pour capter ces ressources.

Le rapport met en lumière les caractéristiques de la collecte de la taxe d'apprentissage par les établissements d'enseignement supérieur culture jusqu'à la réforme de 2018 :

- des situations contrastées selon les écoles et les secteurs ;
- des montants faibles en valeur absolue, qui représentaient cependant une part non négligeable des recettes propres des écoles ;
- des politiques de collecte peu dynamiques et peu incitatives pour les entreprises.

La mission estime que la réforme de 2018 fait peser des risques importants d'érosion du produit de la taxe d'apprentissage pour les établissements d'enseignement supérieur culture :

- le recentrage du produit de la taxe sur l'apprentissage proprement dit risque de réduire significativement le financement des établissements ;
- la « désintermédiation » de la collecte va favoriser les démarches de marketing direct auprès des entreprises. Dans ce nouveau « marché du solde de la taxe d'apprentissage », aléatoire et très concurrentiel, les établissements culture n'apparaissent pas les mieux armés, face aux grandes écoles et aux universités renommées.

Alors que la collecte des établissements d'enseignement supérieur culture risque d'être lourdement impactée par la réforme de 2018 et les effets de la crise sanitaire, le rapport explore trois stratégies permettant d'aider les écoles culture à s'adapter à ce nouveau contexte.

1) Prendre acte de la logique de concurrence ouverte par la loi du 5 septembre 2018 et inciter les établissements d'enseignement supérieur culture à s'organiser pour affiner leur stratégie de collecte du « solde » de la taxe, afin d'attirer et de fidéliser les entreprises contributrices, en combinant plusieurs approches et en renforçant le pilotage ministériel.

Cette première voie nécessite cependant - telle est sa limite - l'allocation de moyens humains que la situation actuelle de la plupart des écoles ne permet pas d'envisager.

2) Mutualiser la collecte des établissements d'enseignement supérieur culture.

Dans cette perspective, la mission a étudié trois scénarios :

- déléguer la collecte de la taxe à un groupement d'établissements publics d'enseignement supérieur ;
- créer un organisme réceptacle de la taxe, qui serait chargé de la répartir entre les établissements d'enseignement supérieur culture ;
- mettre en place une mutualisation non institutionnelle.

3) Une troisième stratégie d'adaptation consiste à développer l'apprentissage au sein des établissements d'enseignement supérieur culture.

L'apprentissage est encore peu utilisé par les écoles culture. Il présente pourtant certains avantages et peut répondre à de nouveaux besoins.

L'ouverture des écoles culture à l'apprentissage ne saurait cependant être considérée comme une réponse à un problème de financement qui doit trouver sa solution par d'autres voies, ni être généralisée à l'ensemble des écoles. Elle doit, pour être pertinente, être étroitement liée au projet pédagogique et à l'inscription de l'établissement sur son territoire.

Si la réflexion sur l'ouverture à l'apprentissage relève de chaque établissement, il appartient au ministère, sans être prescripteur, de fournir son appui à ceux d'entre eux qui la jugeraient féconde, en mobilisant les réseaux professionnels, en donnant une information concrète aux écoles sur le fonctionnement des CFA et l'articulation à trouver avec les universités, en assurant une mission de veille et de diffusion des bonnes pratiques.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Inciter les établissements d'enseignement supérieur culture à affiner leurs stratégies de collecte du solde de la taxe d'apprentissage, en combinant plusieurs approches :

- mieux cibler les efforts de prospection ;
- annoncer les projets susceptibles d'être financés par le produit de la taxe ;
- rendre compte de l'utilisation des fonds collectés ;
- fidéliser les entreprises contributrices en établissant un lien continu avec elles.

Recommandation 2

Demander aux établissements d'enseignement supérieur culture de cartographier et capitaliser les relations existantes avec les entreprises.

Recommandation 3

Renforcer le pilotage ministériel sur la taxe d'apprentissage.

Recommandation 4

Construire une base de données ministérielle sur la taxe d'apprentissage.

Recommandation 5

Demander aux établissements d'enseignement supérieur culture d'étudier la possibilité de déléguer la collecte de la taxe, soit à leur Communauté d'universités et établissements (COMUE) de rattachement, soit à un autre regroupement d'établissements, en dressant un bilan coûts/avantages de cette délégation.

Recommandation 6

Demander aux établissements d'enseignement supérieur culture d'étudier la mise en place de cursus accessibles par la voie de l'apprentissage.

Recommandation 7

Présenter les réflexions et les recommandations du présent rapport au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (CNESERAC).

Recommandation 8

Mettre en place un réseau d'échanges sur l'apprentissage entre les écoles culture.

SOMMAIRE

LETTRE DE MISSION
SYNTHÈSE
LISTE DES RECOMMANDATIONS

INTRODUCTION..... 13

I - L'ENJEU ESSENTIEL QUE CONSTITUE L'APPRENTISSAGE POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES A CONDUIT À LA MISE EN PLACE D'UNE AMPLE POLITIQUE DE SOUTIEN PUBLIC, QUI A FAIT L'OBJET D'UNE IMPORTANTE RÉFORME EN 2018 15

- A / L'APPRENTISSAGE CONSTITUE UN ENJEU ESSENTIEL POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES 15**
 - a - L'apprentissage : définition et évolution 15
 - b - Un enjeu essentiel pour l'insertion professionnelle des jeunes 18
 - c - Un développement significatif depuis l'an 2000, au profit de l'enseignement supérieur..... 19
- B / UNE AMPLE POLITIQUE DE SOUTIEN PUBLIC..... 21**
 - a - Le soutien public à l'apprentissage 21
 - b - La taxe d'apprentissage..... 23
 - c - La répartition du produit de la taxe d'apprentissage 26
- C / LA RÉFORME DE 2018 27**
 - a - Une transformation de l'apprentissage 28
 - b - Une refonte du financement 29
 - c - Une nouvelle gouvernance avec la création de France compétences 30

II - LA COLLECTE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR CULTURE RISQUE D'ÊTRE LOURDEMENT PENALISÉE PAR LA REFORME DE 2018 ET LA CRISE DU COVID 33

- A / L'ÉTAT DE LA COLLECTE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA CULTURE EN 2019 : DES SITUATIONS CONTRASTÉES, DES POLITIQUES DE COLLECTE PEU DYNAMIQUES ET PEU INCITATIVES POUR LES ENTREPRISES..... 33**
 - a - Des situations contrastées selon les secteurs, des montants collectés faibles en valeur absolue, qui représentent cependant une part non négligeable des recettes propres des écoles 33
 - b - Des politiques de collecte peu dynamiques 37
 - c - Des modes de communication relativement conventionnels 38
- B / DES RISQUES IMPORTANTS D'ÉROSION DU PRODUIT DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE POUR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE 40**
 - a - Le recentrage du produit de la taxe sur l'apprentissage proprement dit risque de réduire significativement le financement des établissements d'enseignement supérieur culture 40
 - b - La « désintermédiation » de la collecte favorise le démarchage direct des entreprises, auquel les établissements d'enseignement supérieur culture sont peu préparés..... 40
- C / DES DIFFICULTÉS AMPLIFIÉES PAR L'IMPACT PRÉVISIBLE DE LA CRISE SANITAIRE 42**

III - TROIS STRATÉGIES PEUVENT ETRE EXPLORÉES POUR S'ADAPTER AU NOUVEAU CONTEXTE ISSU DE LA REFORME DE 2018.....	45
A / PRENDRE ACTE DE LA LOGIQUE DE CONCURRENCE OUVERTE PAR LA LOI « AVENIR » ET INCITER LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE À S'ORGANISER POUR CAPTER LE « SOLDE » DE TAXE D'APPRENTISSAGE	45
a - Affiner les stratégies de collecte, afin d'attirer et de fidéliser les entreprises contributrices	45
b - Valoriser les relations existantes avec les entreprises	47
c - Renforcer le pilotage ministériel.....	47
B / MUTUALISER LA COLLECTE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE	48
a - Déléguer la collecte de la taxe à un groupement d'établissements publics d'enseignement supérieur.....	48
b - Créer un organisme réceptacle de la taxe, qui serait chargé de la répartir entre établissements	50
c - Mettre en place une mutualisation non institutionnelle	51
C / DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE : UNE MODALITÉ PÉDAGOGIQUE ENCORE PEU UTILISÉE PAR LES ÉCOLES BIEN QUE FACILE À METTRE EN ŒUVRE, QUI PRÉSENTE POURTANT CERTAINS AVANTAGES ET PEUT RÉPONDRE À DE NOUVEAUX BESOINS, ET DONT LA MISE EN ŒUVRE NÉCESSITERA L'APPUI DU MINISTÈRE	52
a - Une modalité pédagogique facile à mettre en œuvre, mais encore peu utilisée par les établissements d'enseignements supérieur culture	52
b - Une modalité pédagogique qui, pour les écoles culture, présente certains avantages et peut répondre à de nouveaux besoins	54
c - Une mise en œuvre qui nécessitera l'appui du ministère	56
LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES.....	59
LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS	61
LISTE DES ANNEXES.....	65

INTRODUCTION

Par note du 6 mars 2020, la directrice de cabinet du ministre de la culture a confié à l'Inspection générale des affaires culturelles une mission d'évaluation sur les incidences de la réforme de la taxe d'apprentissage pour les écoles d'enseignement supérieur du ministère de la culture.

Alors que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a établi de nouvelles règles concernant le financement de l'apprentissage, il était demandé à la mission d'inspection générale d'analyser les conséquences de cette réforme sur les établissements d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministère de la culture, tant en termes d'impact financier que d'ingénierie administrative, et de faire des propositions « afin d'optimiser la collecte et - au minimum - de maintenir le niveau atteint avant la réforme par les ressources de la taxe d'apprentissage ».

La réforme de l'apprentissage, qui a suscité le lancement de la mission, est encore partiellement en phase transitoire et ne s'appliquera pleinement qu'en 2021, s'agissant notamment de la perception de la taxe d'apprentissage, encore confiée aux opérateurs de compétences, mais que l'URSSAF assurera ensuite.

A la difficulté d'évaluer avec précision les conséquences d'une réforme non encore stabilisée, se sont ajoutées celles liées à la crise du COVID 19, s'agissant tant du comportement des entreprises - le report décidé par le gouvernement de la date limite du versement du solde de la taxe d'apprentissage du 31 mai au 15 juillet a accru les incertitudes sur le montant de la collecte 2020 - que de l'accès aux données : indisponibilité des interlocuteurs, fermeture des écoles rendant impossible l'accès aux informations comptables des dernières années.

La mission s'est adaptée à ce contexte particulier en substituant aux entretiens classiques des échanges de mails, conférences téléphoniques et visio-conférences. Elle a, par ailleurs, adressé à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur culture un questionnaire qui, en dépit d'un taux de réponse plus faible qu'attendu (64 réponses reçues sur les 101 questionnaires envoyés, soit un taux de réponse de 63,4 %) lui a permis d'évaluer le montant de la collecte de taxe d'apprentissage pour les années 2017 à 2019.

Le présent rapport rappelle tout d'abord l'enjeu essentiel que constitue l'apprentissage pour l'insertion professionnelle des jeunes, qui a conduit à la mise en place d'une ample politique de soutien public.

Depuis les lois Delors du 16 juillet 1971, la répartition de la taxe d'apprentissage a connu de nombreuses évolutions. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel opère une importante transformation de l'apprentissage, sa gouvernance et son financement.

Après avoir mis en lumière les caractéristiques de la collecte de la taxe d'apprentissage par les établissements d'enseignement supérieur culture, le rapport évalue l'impact sur la collecte de la réforme de 2018 et de la crise sanitaire.

Face à ce contexte porteur de risques, le rapport explore trois stratégies permettant d'aider les écoles culture à s'adapter :

- prendre acte de la logique de concurrence ouverte par la loi du 5 septembre 2018 et inciter les établissements d'enseignement supérieur culture à s'organiser pour affiner leur stratégie de collecte, afin d'attirer et de fidéliser les entreprises contributrices, en combinant plusieurs approches et en renforçant le pilotage ministériel ;
- mutualiser la collecte des établissements d'enseignement supérieur culture ;
- développer l'apprentissage au sein des établissements d'enseignement supérieur culture.

I - L'ENJEU ESSENTIEL QUE CONSTITUE L'APPRENTISSAGE POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES A CONDUIT À LA MISE EN PLACE D'UNE AMPLE POLITIQUE DE SOUTIEN PUBLIC, QUI A FAIT L'OBJET D'UNE IMPORTANTE RÉFORME EN 2018

A / L'APPRENTISSAGE CONSTITUE UN ENJEU ESSENTIEL POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

a -L'apprentissage : définition et évolution

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou tout autre titre reconnu par l'Éducation nationale. Il est destiné aux jeunes âgés de 16 à 29 ans.

L'apprentissage est financé par la taxe d'apprentissage et, pour les entreprises de 250 salariés et plus, par la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

1. Définitions : alternance, apprentissage, contrat de professionnalisation

L'alternance est un système de formation qui permet aux étudiants d'alterner entre une formation théorique dispensée dans un établissement d'enseignement et une expérience professionnelle en entreprise. Elle permet aux étudiants d'obtenir des qualifications et une expérience professionnelle, qui constituent autant d'atouts face à de futurs recruteurs, et également de réduire les frais de scolarité, qui sont pris en charge par un organisme.

Les formations en alternance regroupent le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. S'ils conjuguent tous les deux formation théorique dans un établissement scolaire et formation pratique en entreprise, le contrat de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de la formation continue et concerne donc ceux qui ont quitté l'école et sont déjà entrés dans la vie active, alors que le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale.

Pourtant, dans les faits, la frontière entre les deux dispositifs reste floue : un même diplôme peut être préparé en alternance avec un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation. Par ailleurs, les apprentis peuvent avoir une expérience de la vie active, tandis que le contrat de professionnalisation est fréquemment signé dans le prolongement direct des études. Ainsi, 80 % des entrées en contrat de professionnalisation concernent des jeunes de moins de 26 ans qui pourraient aussi bien entrer en apprentissage s'ils préparaient une formation accessible par cette voie.

Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

Dans un contrat de professionnalisation, qui s'adresse aux étudiants âgés de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans, l'alternant signe un contrat à durée déterminée avec son employeur, souvent d'environ 12 mois, et pouvant être prolongé jusqu'à 24 mois. Ce contrat est fréquemment à temps partiel pour permettre la poursuite d'études. La rémunération dépend de l'âge de l'alternant : au moins 65% du SMIC pour les moins de 21 ans, 80% du SMIC entre 21 et 26 ans, au moins le SMIC pour les plus de 26 ans.

Le contrat d'apprentissage est davantage encadré. Il concerne des jeunes âgés de 16 à 29 ans. La formation théorique se fait en Centre de formation d'apprentis (CFA) et l'apprenti doit suivre au moins 400 heures de formation. La formation pratique se fait chez un employeur où le jeune sera suivi par un maître d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage est de 1 à 3 ans et la qualification est sanctionnée par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre : CAP, Bac Pro, Licence, Master, diplôme d'ingénieur ou de commerce. La rémunération varie selon l'âge et le niveau d'études de l'apprenti.

2. Brève histoire de l'apprentissage

L'apprentissage est la plus ancienne des formations en alternance.

Jusqu'à la Révolution française, les jeunes sont plus ou moins pris en charge par les corporations d'Ancien régime pour apprendre leur métier. L'abolition du système des corporations (décret d'Allarde et loi Le Chapelier, mars et juin 1791), précipite le déclin de l'apprentissage artisanal. Alors que bon nombre de pays européens maintiennent cette forme d'alternance, la France décide de couper l'enseignement technique de la production. Il faudra attendre le XXe siècle, dans la période de l'entre-deux-guerres, pour voir apparaître la première loi conséquente sur l'apprentissage, qui est la loi Astier du 4 juillet 1919.

A l'époque, il y a environ 45 000 apprentis. Les Chambres de métier sont créées en 1925, année où est institué la taxe d'apprentissage qui a pour vocation de financer les premières formations technologiques et professionnelles. En 1937, la loi Walter et Paulin donne aux chambres de métier un rôle fondamental dans l'organisation de l'apprentissage artisanal (contrat, obligation de suivre des cours, examen), délaissant de fait l'apprentissage industriel et ne réglant pas non plus la question générale du financement de l'apprentissage.

C'est après 1945 que sont prises les initiatives les plus importantes en matière d'apprentissage.

Les CFA (Centres de formation des apprentis) sont créés en 1966, ce qui n'empêche pas alors les effectifs d'apprentis de passer de 350 000 dans les années 1960 à moins de 250 000 dans les années 1970, en raison de plusieurs facteurs : l'obligation scolaire, la désaffection générale pour les emplois du secteur secondaire, l'aspiration naissante à obtenir le baccalauréat dans la plupart des couches de la population.

Pour remédier à cette chute, les importantes lois Delors sont votées le 16 juillet 1971¹. Ces lois constituent la première réforme significative pour tenter d'enrayer la chute des effectifs d'apprentis, ce qui cependant ne suffit manifestement pas, puisque ceux-ci tombent à 164 000 en 1974-1975, pour remonter ensuite légèrement à 222 800 en 1980-1981.

¹ Loi d'orientation sur l'enseignement technologique, loi sur l'organisation de la formation continue, loi relative à l'apprentissage.

L'étape suivante est la régionalisation, par la loi du 7 janvier 1983, qui donne compétence aux régions en matière d'apprentissage. Ces dernières s'intéressent alors rapidement à cette filière de formation et vont très vite lui apporter des moyens financiers supplémentaires. Mais en dépit de tous ces efforts, l'apprentissage ne décolle toujours pas dans les années 1980.

C'est à partir des années 1990, peut-être sous l'impulsion d'une série de nouvelles lois² que la tendance s'inverse enfin et que les effectifs d'apprentis commencent à augmenter.

Cette tendance est confortée par la réforme de l'apprentissage entreprise à partir de 2002³.

Sur la période récente, le quinquennat du Président Sarkozy (2007-2012) donne un nouveau souffle à l'alternance avec une série de dispositifs comme l'exonération de charges pour les petites entreprises qui embauchent des jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat professionnel pendant un an, le relèvement de 3% à 4% des quotas d'alternants obligatoires dans les entreprises de plus de 250 salariés, la réforme de la taxe d'apprentissage pour limiter les ressources versées aux universités par ce biais.

Ces mesures ont pour un temps porté leurs fruits, mais le dispositif s'enraye à partir de 2012, et l'objectif, affiché par la Président Hollande (2012-2017), d'atteindre 500 000 contrats d'apprentissage à la fin de son quinquennat, ne sera jamais atteint.

La réforme opérée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (cf. partie I.C infra), vise à corriger certains dysfonctionnements constatés dans le système français d'apprentissage :

- une gouvernance complexe résultant de la pluralité d'acteurs (Education nationale, Régions, Chambres de commerce, organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, partenaires sociaux, branches, entreprises) ;
- le fait que la taxe d'apprentissage ne finance pas assez l'apprentissage proprement dit, mais plutôt l'enseignement supérieur. En effet, le système du « hors quota » donne aux entreprises la liberté d'affecter une partie de la taxe d'apprentissage au CFA ou à l'établissement de formation de leur choix, à condition qu'ils figurent sur les listes préfectorales ;
- le poids, jugé excessif, du ministère de l'Education nationale au regard de celui des entreprises ;
- un contrôle de la qualité des formations très hétérogène ;
- enfin, une orientation insuffisante des jeunes vers l'apprentissage, ce qui résulte à la fois de la valorisation excessive des formations générales et de la désaffection

² Mentionnons notamment :

- l'ordonnance du 16 juillet 1986 qui prolonge l'âge d'entrée en apprentissage jusqu'à 25 ans ;
- la loi du 23 juillet 1987 ouvrant l'apprentissage à tous les diplômés et titres homologués de la voie professionnelle et technologique, du CAP à l'ingénieur ;
- la loi du 20 décembre 1993 qui donne la possibilité d'ouvrir des sections d'apprentissage dans tous les établissements scolaires, augmente les aides aux entreprises et institue un Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes.

³ Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, qui a pour objectif de permettre aux régions de mieux coordonner le développement de cette voie de formation, de réduire les inégalités de ressources entre CFA et d'introduire plus de transparence dans la collecte de la taxe d'apprentissage, ainsi que les lois sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004 et sur la cohésion sociale du 18 janvier 2005, qui instituent pour l'Etat et les régions la possibilité de conclure des contrats d'objectifs et de moyens, financés par un Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA).

corrélative des formations professionnelles et technologiques, mais aussi du fait que l'offre d'apprentissage de la part des entreprises est trop restreinte.

b -Un enjeu essentiel pour l'insertion professionnelle des jeunes

1. Les effets positifs de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle des jeunes

La plupart des études empiriques ayant cherché à mesurer l'impact des formations en alternance révèlent que ces dernières affectent positivement le devenir des apprentis par rapport à des cursus scolaires classiques. Les effets de l'apprentissage varient, cependant, selon le niveau du diplôme préparé et le public considéré.

Une étude de Dominique Abriac, Roland Rathelot et Ruby Sanchez⁴ confirme l'effet positif de l'apprentissage dans l'accès à l'emploi salarié.

Les évaluations empiriques menées en France et à l'étranger montrent que l'apprentissage (ou la formation en alternance) est plus efficace en termes d'insertion que la formation professionnelle dans un cadre exclusivement scolaire : pour un même niveau de diplôme, l'apprentissage procure un salaire plus élevé et une meilleure insertion dans l'emploi que l'enseignement sans apprentissage. Ce constat est plus marqué pour les faibles niveaux de diplôme que pour les diplômes plus avancés⁵.

Le développement de l'apprentissage repose également sur la volonté des employeurs et sur leur intérêt pour l'accueil des apprentis. Dans la mesure où ceux-ci sont moins expérimentés que les autres salariés, cet intérêt dépend du rapport entre leur productivité et le coût de l'apprentissage, qui se trouve généralement réduit par l'octroi de subventions publiques.

Le développement de l'apprentissage est donc influencé par son impact sur la productivité et la rentabilité des entreprises. Les études relatives aux effets sur la productivité sont relativement moins nombreuses que celles sur l'insertion professionnelle. Néanmoins, les résultats, globalement convergents, montrent que le rendement de l'apprentissage est généralement positif pour les entreprises, même si certaines acceptent parfois de supporter un coût net en embauchant des apprentis⁶.

Les entreprises recourent à l'apprentissage pour deux raisons. Tout d'abord, du fait des subventions publiques à l'apprentissage, les apprentis sont embauchés parce qu'ils sont moins chers que les salariés non qualifiés qui accomplissent les mêmes tâches qu'eux. En second lieu, les employeurs peuvent souhaiter investir dans le capital humain spécifique à l'entreprise, en particulier lorsqu'ils font face à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

2. Comparaisons internationales⁷

L'Allemagne⁸, comme l'Autriche, le Danemark et la Suisse, ont adopté un système dual, dans lequel l'apprentissage constitue la forme prioritaire d'enseignement

⁴ Dominique Abriac, Roland Rathelot et Ruby Sanchez, « L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles », dans Arnaud Degorre et Daniel Martinelli (dir.), *Formations et emploi*, Paris, La Documentation française, coll. « Insee références », 2009, p. 57-74.

⁵ Élodie Alet et Liliane Bonnal, « L'apprentissage : un impact positif sur la réussite scolaire des niveaux V », *Économie et statistique*, 454 (1), 2012.

⁶ Pierre Cahuc et Marc Ferracci, *L'apprentissage*, Paris, Presses de Sciences Po, 2015, chapitre 2, « Que peut-on attendre des formations en apprentissage ? ».

⁷ Pierre Cahuc et Marc Ferracci, *L'apprentissage*, op. cit., chapitre 4, « Les enseignements des expériences étrangères ».

⁸ La réussite de l'apprentissage en Allemagne, avec plus de 1,5 million de jeunes dans le second cycle de l'enseignement secondaire, est souvent érigée en exemple.

professionnel. Le système dual d'enseignement professionnel revêt plusieurs caractéristiques : rôle prépondérant des entreprises, financement public limité, système sélectif concentré sur le second cycle de l'enseignement secondaire.

La prégnance des entreprises implique que l'enseignement des filières professionnelles dans un cadre uniquement scolaire ne concerne qu'une minorité de jeunes : 12 % en Allemagne, 4 % au Danemark, 8 % en Suisse. Dans ces pays, l'enseignement professionnel se déroule en grande partie au sein des entreprises, où les élèves acquièrent des compétences immédiatement opérationnelles.

Cette organisation est très différente de celle adoptée en France, où l'Éducation nationale joue un rôle moteur dans la définition des objectifs et du contenu des diplômes professionnels, ainsi que dans le déroulement de l'enseignement.

La forte implication des entreprises dans le système dual facilite l'adaptation des formations aux évolutions technologiques.

Les entreprises en supportent, pour l'essentiel, le coût. Les pouvoirs publics ne prennent en charge que le coût des formations générales enseignées dans les écoles professionnelles.

Dans ce contexte, les entreprises sont fortement incitées à faire évoluer les formations.

En France, l'enseignement professionnel est financé par l'État et l'apprentissage (jusqu'à la réforme de 2018) par les régions. En toute logique, l'acteur qui tient les cordons de la bourse dispose du pouvoir de décider de l'évolution des formations.

En Allemagne, l'apprentissage conduit exclusivement à un diplôme de second cycle de l'enseignement secondaire. Contrairement à la France, il n'y a pas d'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

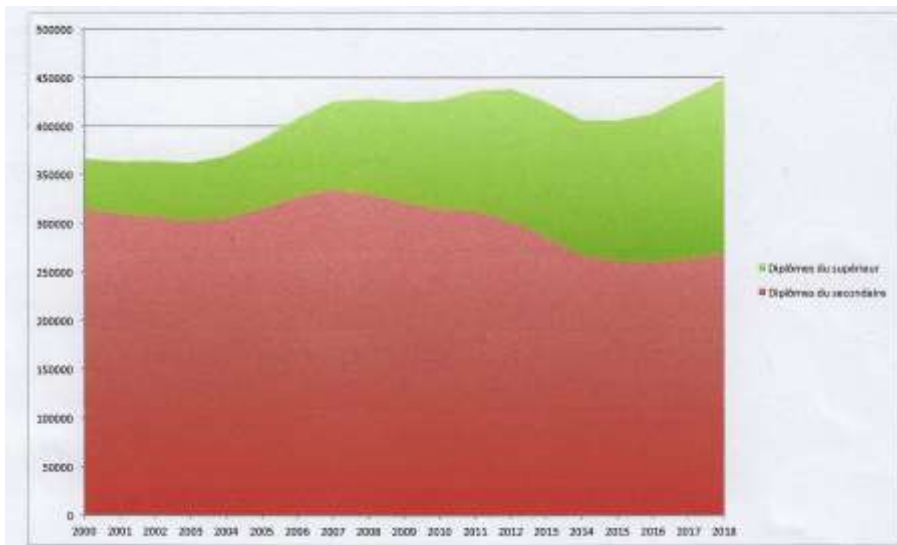
c - Un développement significatif depuis l'an 2000, au profit de l'enseignement supérieur

On observe, depuis l'an 2000, une montée en charge de l'apprentissage, dont les effectifs sont passés de 365 000 en 2000 à près de 450 000 en 2018. Cette augmentation globale est le fruit de deux évolutions contraires (cf. graphique 1 ci-dessous) :

- une diminution des effectifs d'apprentis dans le secondaire (CAP, BEP, BP, Bac professionnel) qui passent, sur la période, de 315 000 à 268 000 personnes ;
- une augmentation des effectifs d'apprentis dans l'enseignement supérieur, de 51 000 à 180 000 unités.

L'augmentation des effectifs d'apprentis dans l'enseignement supérieur s'explique notamment (cf. graphique 2 ci-dessous) par la montée en régime des BTS (de 27 800 à 72 600), des licences (de 700 à 21 000) et des diplômes d'ingénieurs (de 4 600 à 24 400). 40 % d'apprentis sont aujourd'hui des étudiants de l'enseignement supérieur, alors que cette proportion est presque nulle en Allemagne.

Graphique 1 : Effectifs d'apprentis de 2000 à 2018 en fonction du diplôme préparé

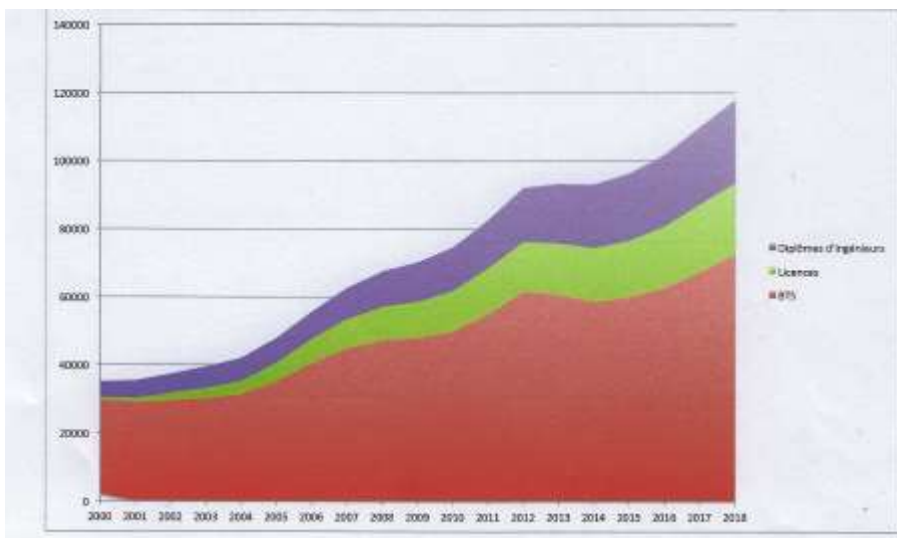


Note : les millésimes correspondent à la rentrée scolaire.

Champ : France métropolitaine + DOM, hors Mayotte jusqu'à 2010 et y compris Mayotte à partir de 2011.

Source : Ministère de l'Éducation nationale - Département de l'évaluation de la prospective et de la performance (DEPP).

Graphique 2 : Effectifs d'apprentis dans l'enseignement supérieur de 2000 à 2018, en fonction du diplôme préparé



Note : les millésimes correspondent à la rentrée scolaire.

Champ : France métropolitaine + DOM, hors Mayotte jusqu'à 2010 et y compris Mayotte à partir de 2011.

Source : Ministère de l'Éducation nationale - Département de l'évaluation de la prospective et de la performance (DEPP).

On pourrait penser que le développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur participe à sa démocratisation, en facilitant l'accès à des publics défavorisés. Les études disponibles montrent au contraire que les apprentis ne sont pas d'origine sociale plus modeste que les autres étudiants⁹.

Ainsi, le développement de l'apprentissage au sein de l'enseignement supérieur n'est pas associé à une diminution, mais plutôt à une augmentation des inégalités

⁹ Pierre Cahuc et Marc Ferracci, *L'apprentissage*, op. cit.

d'origine sociale : comme le souligne Prisca Kergoat¹⁰, l'apprentissage dans le supérieur tend progressivement à devenir « un bon plan » pour les enfants des classes intermédiaires et supérieures.

La tendance lourde de l'apprentissage à « l'élimination progressive du milieu populaire au fur et à mesure de l'élévation du niveau de formation, attestant la difficulté de la pédagogie de l'alternance à être une pédagogie alternative ¹¹», a été accentuée par la réforme de 1987 qui a ouvert l'apprentissage à tous les niveaux de formation et a accru le temps de formation hors entreprise, passé ainsi de 360 à 400 heures par an.

B / UNE AMPLE POLITIQUE DE SOUTIEN PUBLIC

Après avoir rappelé les justifications et les modalités de la politique de soutien public à l'apprentissage, sont présentés la taxe d'apprentissage et la répartition de son produit, qui sont au cœur du présent rapport.

a -Le soutien public à l'apprentissage

1. La justification de l'intervention de l'Etat

L'intervention des pouvoirs publics en matière d'apprentissage a plusieurs justifications.

Elle répond d'abord à un motif d'équité : la gratuité de l'enseignement favorise l'égalité des chances.

L'intervention de l'État se justifie aussi par un motif d'efficacité économique. La principale raison tient à la présence d'externalités positives¹² induites par l'éducation :

- réduction de l'échec scolaire ;
- facilitation de l'accès à l'emploi des jeunes les plus en difficultés ;
- amélioration des comptes publics, dans la mesure où les revenus du travail sont fiscalisés ;
- amélioration du climat social et de la participation civique.

Le coût de l'apprentissage, pour les pouvoirs publics, doit néanmoins être apprécié en tenant compte des gains futurs qu'il permet de réaliser. Le rapport coût-bénéfice de l'apprentissage est donc déterminant dans la décision des entreprises et il est probable que des aides publiques à l'apprentissage sont susceptibles de stimuler la décision d'embaucher des apprentis.

L'examen des systèmes étrangers montre qu'il existe différentes manières de subventionner l'apprentissage. Il ressort de ces exemples que l'impact des aides à l'apprentissage est certainement très variable, car il dépend de la productivité des apprentis, par nature hétérogène, tandis que les aides obéissent généralement à des barèmes stricts.

Ainsi, compte tenu de la rigidité du salaire des apprentis, il est probable que les aides forfaitaires existant en France engendrent dans certains cas de forts effets

¹⁰ Prisca Kergoat, « Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ? », *Céreq Net.Doc*, 75, 2010.

¹¹ Gilles Moreau, « Apprentissage : une singulière métamorphose », *Formation Emploi*, 101, janvier-mars, 2008, pp. 119-133.

¹² Il y a externalité positive quand un individu tire un bénéfice de l'action d'un autre individu, sans que celui-ci soit en mesure d'en obtenir une rémunération.

d'aubaine, particulièrement pour les entreprises employant des apprentis de l'enseignement supérieur dont la productivité est plus élevée que celles des apprentis du secondaire.

2. Les dépenses en faveur de l'apprentissage

Selon les chiffres de l'annexe au projet de loi de finances pour 2020 « Formation professionnelle », la dépense globale en faveur de l'apprentissage s'élevait, en 2017, à 5 606 M€ (hausse de 2,6 % par rapport à 2016), dans un contexte de hausse des effectifs d'apprentis. L'État est son premier financeur (38,8 %), suivi par les Régions (28,9 %) (cf. annexe 1).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a opéré une réforme en profondeur du circuit financement de l'apprentissage.

La collecte des contributions obligatoires, qui était assurée par les organismes collecteurs paritaires agréés, sera transférée à terme au réseau des Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF). Cette refonte des missions s'est également accompagnée d'une profonde refonte du réseau, passant de 20 organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) à 11 opérateurs de compétences (OPCO), qui continueront d'assumer la tâche de la collecte en 2020. Les URSSAF seront ensuite chargées de la collecte des contributions légales puis de leur reversement à France compétences (cf. partie I.C infra).

L'État avait mis en place plusieurs dispositifs d'aides à destination des apprentis et de leurs employeurs. Ces aides peuvent prendre différentes formes (aides directes, exonération d'impôt ou de cotisations sociales) et être financées par crédits budgétaires ou par d'autres moyens (ressource fiscale affectée, dépense fiscale).

A compter du 1er janvier 2019, la loi a prévu le remplacement des différents dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis par une nouvelle aide unique (AUEA), ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et sur les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (niveau IV ou V).

L'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA), prévue par le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018, a vocation à apporter de la lisibilité et à simplifier les démarches des entreprises, puisqu'elle regroupe plusieurs dispositifs existants versés à la fois par l'État et les régions selon des critères différents : l'aide « TPE Jeunes apprentis », la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt apprentissage.

Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2020, la compétence des régions en matière d'apprentissage est supprimée au profit des branches professionnelles, qui se voient confier la responsabilité des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétence. Ces derniers prennent en charge les contrats d'apprentissage, selon un niveau fixé par les branches professionnelles et un principe de financement de l'activité. Les régions ne financent plus les centres de formation d'apprentis (CFA) et le canal de financement passant par le compte d'affectation spéciale FNDMA n'a plus lieu d'être. L'ensemble de la taxe d'apprentissage sera désormais affecté au nouvel établissement public France compétences et aux opérateurs de compétences, qui financeront les CFA sur la base d'un financement « au contrat ».

Le projet de loi de finances pour 2020 prévoit la suppression du CAS FNDMA. Aux termes de la loi, les régions ne sont donc plus bénéficiaires de la fraction régionale pour l'apprentissage.

b -La taxe d'apprentissage

Instituée en 1925, la taxe d'apprentissage a pour objet de financer les formations initiales technologiques et professionnelles et de favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national.

1. Champ d'application

La taxe d'apprentissage

Y sont assujetties les personnes physiques ou morales qui exercent une activité commerciale, industrielle ou artisanale et qui relèvent de l'impôt sur les sociétés, ou qui sont soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie « Bénéfices industriels et commerciaux ».

Aux termes de l'article 1599 ter du Code général des impôts (CGI), sont redevables de la taxe d'apprentissage, les entreprises exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale et remplissant les 3 conditions cumulatives suivantes :

- être soumises au droit français (principe de territorialité) ;
- être assujetties à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu ;
- avoir au moins 1 salarié (composant la masse salariale).

Certains employeurs sont toutefois exonérés de la taxe d'apprentissage :

- les entreprises employant un ou plusieurs apprentis et dont la base annuelle d'imposition ne dépasse pas six fois le SMIC annuel ;
- les personnes morales ayant pour objectif exclusif l'enseignement ;
- les sociétés civiles de moyens (SCM) dont l'activité est non commerciale (sous certaines conditions) ;
- les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles qui bénéficieraient eux-mêmes de l'exonération.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Aux termes de l'article 1609 quinquies du CGI, les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage et ne respectant pas un seuil d'effectifs sous contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP)¹³ au sein de leur effectif sont assujetties à une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage.

Ce seuil est de 5 %. En regard, les entreprises de 250 salariés ou plus dépassant ce seuil de CFIP bénéficient d'un dispositif particulier de créance.

2. Calcul

La base de calcul de la taxe d'apprentissage et de la CSA est la masse salariale de l'année précédente, c'est-à-dire le montant total des salaires soumis aux

¹³ Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, volontaires internationaux en entreprises et conventions industrielles de formation par la recherche.

cotisations sociales et des avantages en nature versés par l'entreprise (primes, gratifications, indemnités...etc.).

La taxe d'apprentissage

L'architecture de la taxe d'apprentissage a été profondément rénovée au cours des dernières années (cf. annexe 1).

À compter du 1er janvier 2020, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie les modalités de financement de l'apprentissage.

Si les règles d'assujettissement des entreprises en matière de taxe d'apprentissage sont inchangées, la taxe d'apprentissage fait désormais partie de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance décrite à l'article L.6131-2 du code du travail.

La répartition des fonds est modifiée et désormais répartie en deux fractions :

- une part de 87% de la taxe d'apprentissage est destinée au financement, sur la base de niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles, de la formation en apprentissage par l'intermédiaire de France compétences, établissement public créé depuis le 1er janvier 2019, et des opérateurs de compétences, structures créées par la loi du 5 septembre 2018 et agréées par le ministère du travail depuis le 1er avril 2019. Cette fraction de 87% peut être le support de déductions plafonnées en cas de dépenses réalisées par l'entreprise pour un centre de formation d'apprentis interne ou pour le développement d'offres nouvelles de formation, dès lors qu'il s'agit des apprentis de l'entreprise ;

- le solde de 13% est dédié au financement par l'entreprise de formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et d'organismes agissant pour la promotion des formations et des métiers et pour l'insertion professionnelle. Il est également support de déductions, notamment en cas de dons en nature (équipements, matériels...) aux centres de formation d'apprentis.

L'article L6241-5 du Code du travail fixe la liste des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage, parmi lesquels figurent « les établissements publics d'enseignement supérieur ou leurs groupements agissant pour leur compte ».

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage varie en fonction du pourcentage d'alternants par rapport à l'effectif moyen annuel. Les entreprises implantées dans les départements d'Alsace-Moselle bénéficient de taux réduits de CSA.

L'assujettissement à la CSA est dégressif selon l'écart au seuil de 5 %¹⁴.

La loi du 5 septembre 2018 a élargi le périmètre des CFIP en intégrant dans la détermination du seuil, pour un an, les contrats à durée indéterminée consécutifs à un contrat d'apprentissage ou à un contrat de professionnalisation.

Pour les collectes de 2015 à 2019, la CSA finance directement les organismes gestionnaires de CFA.

A partir de 2020, le produit de la CSA est affecté par les opérateurs de compétences

¹⁴ De 0,6 % à 0,05 % hors départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour lesquels le taux varie de 0,312 % à 0,026 %.

au financement de l'alternance.

La taxe d'apprentissage et la CSA sont versées par l'entreprise assujettie à un organisme collecteur unique dont le réseau a également profondément évolué au fil des dernières années.

3. Collecte

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses mesures réglementaires d'application ont modifié les modalités de l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage et depuis le 1er janvier 2016, seuls étaient habilités à collecter la taxe d'apprentissage et la CSA :

- au niveau national, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA¹⁵) au titre de la formation professionnelle continue sur le territoire national et dans tout ou partie de leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle. A défaut d'habilitation de l'OPCA dont l'entreprise relève au titre du financement de la formation professionnelle continue, ou en cas d'habilitation de cet organisme ne concernant pas la branche professionnelle dont l'entreprise relève, cette dernière peut effectuer ses versements à un OPCA interprofessionnel habilité. 19 structures ont ainsi été habilitées à collecter ;

- au niveau régional, une seule chambre consulaire préalablement désignée dans le cadre d'une convention entre la chambre de commerce et d'industrie, la chambre régionale des métiers et de l'artisanat et la chambre d'agriculture.

Toutefois, pour les OCTA habilités avant 2014 et dont le champ d'intervention correspond à un CFA national et un organisme gestionnaire national, des mesures législatives¹⁶ ont prolongé l'habilitation de collecte jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la collecte de taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage est assurée par les 11 opérateurs de compétences agréés par l'État, avant transfert de cette collecte au réseau des URSSAF, des organismes de mutualité sociale agricole et des caisses générales de sécurité sociale mentionnées à l'article L.752-1 du code de la sécurité sociale (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion).

4. Déclaration et paiement

Déclaration de la taxe d'apprentissage et de la CSA

La taxe d'apprentissage ne fait pas l'objet d'une déclaration spécifique. Elle s'effectue par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN). Celle-ci doit être souscrite au cours du mois suivant la période d'emploi rémunérée. 2 cas de figures possibles :

- au plus tard le 5 du mois, pour les entités d'au moins 50 salariés ;

¹⁵ Un OPCA est une structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises qui relèvent de son champ d'application, dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé. Dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la « formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », l'OPCA est habilité, à partir du 1^{er} janvier 2016, à devenir OCTA (Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) pour collecter et répartir les fonds des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage.

¹⁶ Dispositions de la loi n° 2015- 994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- au plus tard le 15 du mois, pour les autres cas (entités de plus de 50 salariés en décalage de paie, entités de moins de 50 salariés).

La CSA doit être déclarée de la même manière que la taxe d'apprentissage.

Paiement de la taxe d'apprentissage et de la CSA

À partir de 2020, sous l'effet du réaménagement prévu par la loi du 5 septembre 2018, le décalage d'un an entre le paiement de la taxe d'apprentissage et l'année au titre de laquelle elle est due (paiement en N de la taxe sur les rémunérations versées en N-1) est supprimé.

La collecte de la taxe d'apprentissage doit intervenir avant le 31 mai de l'année N sur les rémunérations versées l'année N. Elle sera assurée par les OPCO, qui succèdent aux OPCA¹⁷.

À partir de 2021, le recouvrement de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle sera transféré à l'URSSAF.

Pour éviter que les entreprises n'aient à financer à la fois l'apprentissage sur les rémunérations 2018 (en application de l'ancien régime avec le décalage d'un an) et sur les rémunérations 2019 (en vertu du nouveau régime prévoyant un paiement de la taxe contemporain en année N), aucune taxe d'apprentissage n'est due sur les rémunérations 2019. Cette dérogation ne s'applique pas aux redevables de la CSA qui doivent s'acquitter de leur contribution sur les rémunérations 2019 avant le 1^{er} mars 2020.

c - La répartition du produit de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage n'est pas la seule ressource financière de l'apprentissage. Symétriquement, la taxe d'apprentissage n'est pas uniquement destinée à l'apprentissage. Elle se subdivise en deux parts :

- le « quota », réservé à l'apprentissage ;
- le « hors-quota », destiné aux formations technologiques et professionnelles assurées par des établissements d'enseignement du secondaire, puis, à partir de 1987, ouvert également aux établissements d'enseignement supérieur.

Depuis les lois Delors du 16 juillet 1971, la répartition de la taxe d'apprentissage a connu de nombreuses évolutions (cf. annexe 2), synthétisées dans le tableau ci-dessous.

Aux termes de ces différentes évolutions législatives et réglementaires, deux tendances sont à souligner :

- l'assèchement progressif des financements alloués à l'enseignement supérieur ;
- la désintermédiation de la collecte.

¹⁷ Onze opérateurs de compétences (OPCO), dans lesquels se répartissent les 329 branches professionnelles, ont reçu leur agrément le 1er avril 2019. Ils succèdent aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Évolution des taux de répartition de la taxe d'apprentissage depuis 1971

	1972	1973	1976	1979	1996	2005	2014	2018
Fonds inter-consulaire de compensation (FNIC)				9%	-	-	-	-
Régions				-	-	-	51%	-
Quota	10%	18%	20%	20%	40%	57%	26%	87%
dont :								
- CFA					32%	35%		
- Péréquation (FNPTA)					8%	-		
- Régions (FNDMA)						22%		
Hors quota ou solde	90%	82%	80%	71%	60%	43%	23%	13%

Source : mission

1. L'assèchement progressif des financements alloués à l'enseignement supérieur.

Il résulte de la conjonction de deux effets :

- la baisse continue des taux du hors-quota (nommé « solde » depuis 2018), de 90 % en 1972 à 13 % depuis 2018 ;
- la possibilité d'imputer sur le hors-quota des dépenses liées à l'apprentissage (subventions versées aux CFA, frais de stage...).

La volonté constante du législateur de renforcer les moyens des CFA en leur destinant une part de plus en plus importante du produit de la taxe, a eu pour conséquence de diminuer les financements alloués aux établissements d'enseignement supérieur.

2. La désintermédiation de la collecte

La loi de 2018, en plaçant les entreprises au cœur du système de l'apprentissage, opère une rupture : le financement des CFA ne passe plus par les régions, ni par les OCTA ; il est versé directement aux CFA par les entreprises et déduit de la taxe due.

Le solde de la taxe d'apprentissage (la fraction de 13 %) ne sera pas collecté par les OPCO (qui succèdent aux OCTA) ni par l'URSSAF, mais alloué directement par les entreprises, le solde non affecté étant reversé au Trésor.

Il appartiendra aux établissements d'enseignement supérieur d'aller solliciter directement les entreprises assujetties, dans un contexte marqué par la raréfaction des ressources (assèchement du hors-quota) et la concurrence forte entre établissements pour capter ces ressources.

C / LA RÉFORME DE 2018

Le Gouvernement a engagé en juin 2017 une nouvelle réforme de la formation professionnelle qui s'est traduite, à l'issue des accords nationaux interprofessionnels (ANI) de février 2018, par la promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette loi prévoit une transformation de l'apprentissage, de son financement et de sa gouvernance.

a - Une transformation de l'apprentissage

L'apprentissage constitue toujours une voie de formation initiale, qui répond à la mission éducative de la Nation. Mais le système est profondément revu, afin de remettre les entreprises et les apprentis au cœur du fonctionnement et du financement.

1. Un accès élargi donné à l'apprenti

À compter du 1er janvier 2019, l'apprentissage est désormais ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus (contre 26 ans auparavant). Les jeunes de moins de 16 ans pourront débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir terminé le premier cycle d'enseignement secondaire (mêmes règles qu'auparavant).

Les règles relatives à la durée du contrat d'apprentissage sont assouplies ; celle-ci peut être de six mois et être modulée en fonction des connaissances acquises antérieurement par l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage se rapproche du droit commun du contrat de travail (durée du travail, règles de rupture, licenciement). La réglementation des conditions de travail est revue : la durée de travail hebdomadaire reste de 8h journalières et 35h hebdomadaires.

Par ailleurs, la procédure d'enregistrement et de contrôle a priori du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires est remplacée par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences. Les chambres consulaires perdent la mission d'enregistrement au 1er janvier 2020. A partir de cette date, le dépôt est lié à la prise en charge financière par l'opérateur de compétences.

2. Les branches, responsables du financement au contrat d'apprentissage, à travers leurs opérateurs

Les CFA seront désormais financés au contrat, donc en fonction de leur activité, et non plus par subvention. Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ont été déterminés par les branches, avec recommandations de France compétences, en avril 2019, afin de permettre aux CFA de disposer de la visibilité nécessaire pour préparer le changement de mode de financement.

Les opérateurs de compétences, paritaires, agréés depuis le 1er avril 2019, seront chargés des versements de ces niveaux de prise en charge.

France compétences appuie les branches en analysant les coûts des CFA et en identifiant les divergences de prise en charge qui ne seraient pas justifiées (entre différentes branches, pour une même formation s'agissant de fonctions support ou transversales par exemple).

Les ouvertures de CFA sont libres, sous réserve d'une simple déclaration d'activité à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) et du respect des obligations « qualité ». Les régions ne décident plus de la carte des formations par apprentissage et du « schéma prévisionnel de développement de l'apprentissage ».

Les CFA se voient appliquer les mêmes règles que les organismes de formation continue, avec deux spécificités : les conseils de perfectionnement et le maintien d'un contrôle pédagogique sur les diplômes.

3. Une simplification des aides

Une aide unique pour les employeurs d'apprentis des entreprises de moins de 250 salariés et pour les apprentis de niveau IV et V a été créée au 1er janvier 2019 et financée sur le budget de l'État (programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi »). Elle fusionne l'aide aux très petites entreprises pour leurs jeunes apprentis, ainsi que les aides régionales (prime à l'apprentissage, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire), qui sont donc supprimées pour les contrats signés à compter de cette date et remplacées par cette nouvelle aide. Néanmoins, ces aides sont dues pour tous les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018.

Certaines des missions des CFA relatives à l'hébergement, la restauration, le transport des apprentis pourront être prises en charge financièrement par les opérateurs de compétences, en complément du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage.

b - Une refonte du financement

1. Des fonds réunis dans une structure de répartition unique, France compétences, et une collecte revue

Le taux de prélèvement obligatoire actuellement consenti pour la formation professionnelle et l'apprentissage est inchangé. Il est créé une « contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance », composée de la contribution à la formation professionnelle continue (FPC) et de la taxe d'apprentissage (TA). Deux régimes de financement sont maintenus, l'un pour la TA, l'autre pour la contribution FPC, permettant ainsi de maintenir le même champ d'assujettis qu'aujourd'hui pour la TA : les associations et entreprises assujetties au bénéfice agricole ne subissent par exemple aucun prélèvement supplémentaire ; un taux réduit est maintenu en Alsace-Moselle. Des taux différenciés selon les catégories d'entreprises sont également maintenus, entre les moins et les plus de 11 salariés avec un taux de contribution formation professionnelle et apprentissage, respectivement de 1,23% et 1,68 % de la masse salariale.

Les pourcentages de répartition des fonds issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et de la contribution spécifique sur les CDD sont déterminés par décision du conseil d'administration de France compétences, dans des fourchettes établies par décret. Il est maintenu un fonds mutualisé pour les TPE-PME (mais alimenté par la contribution de toutes les entreprises) pour le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Est créée une fraction de la TA, qui représente 13 % de la masse salariale et reprend une partie des fonctions de l'ancien « hors quota ». Elle sera versée directement, sans intermédiaire, par les entreprises de plus de 11 salariés aux établissements de formation initiale en dehors des CFA, ou aux organismes de leur choix, dans le cadre d'une liste fixée par la loi.

La collecte des contributions légales, hors solde de la TA versé directement par les entreprises aux établissements éligibles, sera *in fine* transférée au réseau des URSSAF ou de la MSA.

2. Le financement des CFA

La création d'un CFA n'est plus liée à une convention avec la région mais à une déclaration d'activité et, d'ici 2022, les CFA devront avoir obtenu une certification qualité. Certaines structures sont réputées satisfaire par nature aux exigences qualité et dispensées de certification (établissements d'enseignement public secondaire et supérieurs).

Les CFA relèvent du statut juridique d'organisme de formation, mais en plus des obligations de droit commun, s'ajoutent des sujétions spécifiques : gratuité de la formation, conseil de perfectionnement et création d'une inspection pédagogique des CFA associant les branches professionnelles et les chambres consulaires (chargée notamment du contrôle du respect des référentiels et de l'organisation des examens pour les diplômés).

En complément du financement « au contrat » par les opérateurs de compétences, les régions pourront majorer les niveaux de prise en charge pour des motifs d'aménagement du territoire ou de développement économique. Ce montant est versé aux régions par France compétences, à partir d'un prélèvement sur l'enveloppe « péréquation » pour l'alternance. Par ailleurs, les régions bénéficient d'une enveloppe d'investissement, également financée par France compétences.

Au sein des opérateurs de compétences, est donc créée une enveloppe unifiée pour l'alternance, à la disposition des branches, utilisable en lien avec les politiques conventionnelles et en fonction de leurs besoins d'emplois et de compétences.

c - Une nouvelle gouvernance avec la création de France compétences

France compétences, établissement public administratif, a été créé au 1er janvier 2019 et rassemble une large partie des missions du CNEFOP¹⁸, du FPSPP¹⁹, du COPANEF²⁰ et de la CNCP²¹. Cette structure permet de rationaliser les missions et de simplifier la gouvernance dans une structure unique.

France compétences agit en tant qu'autorité de régulation de la qualité et de veille sur les coûts et les règles de prise en charge.

L'établissement a pour fonction d'assurer la répartition et la péréquation des fonds de l'alternance auprès des opérateurs de compétences et des régions. Il finance également les opérateurs du CEP (compte épargne temps) et le CPF (compte personnel de formation), pour les actifs occupés hors agents publics.

¹⁸ Le CNEFOP, ou Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles, a été créé à la suite de la loi du 5 mars 2014, et se substitue au Conseil National de l'Emploi et au Conseil National de la Formation Professionnelle tout au long de la vie. Il regroupe l'Etat, représenté par 12 ministères dont celui de l'Emploi et la Formation Professionnelle et de l'Education Nationale, ainsi que les régions, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel, les chambres consulaires et les principaux opérateurs du champ.

¹⁹ Le FPSPP, ou Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, est né de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Le FPSPP est une association constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

²⁰ Le COPANEF, ou comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation, est une instance paritaire qui remplace, depuis 2014, le comité paritaire national de la formation professionnelle.

²¹ Créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (n°2002-73), la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) est placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle. La commission est composée de 43 membres : représentants ministériels, représentants des régions, partenaires sociaux, représentants des chambres consulaires et personnes qualifiées.

Il établit et actualise le RNCP²² et le répertoire spécifique (qui se substitue à l'inventaire) dans le cadre d'une commission dédiée et selon un processus simplifié pour fluidifier l'enregistrement des diplômes et titres publics.

Il peut exprimer des recommandations aux autorités publiques (dont l'État, les Régions, les présidents des opérateurs de compétences) et les rendre publiques.

1. Le rôle accru des branches

Les branches se voient confier le financement de l'apprentissage, via les opérateurs de compétences, mandataires des branches. Elles fixent le coût des contrats d'apprentissage.

11 opérateurs de compétences ont été créés le 1er avril 2019 par la fusion d'un certain nombre d'OPCA-OCTA dans une logique de cohérence et de pertinence économique de leurs champs d'intervention de l'opérateur, suite aux accords de désignation des branches professionnelles.

2. Les missions des régions recentrées

Les régions ne sont plus chargées de définir la stratégie régionale de l'apprentissage et ne bénéficient plus de 51 % de la taxe d'apprentissage pour le financement des CFA à compter du 1er janvier 2020. Elles peuvent définir, dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), un schéma régional de développement de l'alternance sans que celui-ci ait un caractère prescriptif pour les branches. Elles restent compétentes pour arrêter la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire. Elles conservent également des capacités de financement en soutien au fonctionnement des CFA, notamment la majoration de la prise en charge par les branches des contrats et en soutien à l'investissement par des possibilités de subventions, avec des fonds dédiés.

²² Le Répertoire national de certifications professionnelles (RNCP) est un répertoire accessible en ligne, permettant de savoir si une certification est reconnue par l'Etat, de connaître le niveau de qualification certifié par le diplôme, titre ou certificat et d'obtenir les informations sur :

- le secteur d'activité et les types d'emplois accessibles par la certification ;
- les modalités d'accès au titre, diplôme ou certificat ;
- les possibilités d'accès à d'autres formations.

II - LA COLLECTE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE RISQUE D'ÊTRE LOURDEMENT PENALISÉE PAR LA REFORME DE 2018 ET LA CRISE DU COVID

A / L'ÉTAT DE LA COLLECTE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA CULTURE EN 2019 : DES SITUATIONS CONTRASTÉES, DES POLITIQUES DE COLLECTE PEU DYNAMIQUES ET PEU INCITATIVES POUR LES ENTREPRISES

a -Des situations contrastées selon les secteurs, des montants collectés faibles en valeur absolue, qui représentent cependant une part non négligeable des recettes propres des écoles

1. Des situations contrastées selon les secteurs

Un rapport de l'IGAC de juin 2012²³ avait évalué les recettes tirées de la taxe d'apprentissage par les établissements d'enseignement supérieur culture pour les années 2005 à 2011.

L'évaluation conduite par la mission pour les années 2017 à 2019 sur la base d'un questionnaire adressé à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur culture (cf. annexe 5), même si le taux de réponse a été plus faible qu'attendu²⁴, en raison notamment du contexte de la crise sanitaire, permet néanmoins d'effectuer des comparaisons entre les deux périodes (cf. tableau page suivante).

1) Écoles nationales supérieures d'architecture

La moyenne annuelle de la collecte est en baisse, par rapport à la période 2005-2011, passant de 42 756 € à 32 571 € pour les trois dernières années. Les disparités entre écoles sont modérées : les montants moyens s'étendent de 12 285 € pour l'ENSA de La Réunion à 60 229 € pour celle de Paris-Belleville.

Les écoles d'architecture sollicitent surtout les agences d'architecture (secteur très peu concentré où la proportion d'entreprises unipersonnelles est forte), ce qui explique le nombre élevé de contributeurs (129 en moyenne) et le faible montant des contributions (253 € en moyenne).

Le fait que la collecte résulte de l'addition de petites sommes unitaires reflète également, dans son versant positif, le rapport de proximité qu'entretiennent ces écoles avec leur milieu professionnel, sans oublier qu'une partie de leur corps enseignant est constitué de professionnels du secteur, que les écoles ne manquent pas de solliciter.

2) Écoles supérieures d'art

La moyenne annuelle de la collecte est en légère hausse, par rapport aux années 2005-2011, passant de 13 394 € à 14 910 €.

²³ Rapport IGAC, n°2012-21, « L'évaluation des recettes tirées de la taxe d'apprentissage par les établissements d'enseignement supérieur « culture », juin 2012.

²⁴ 64 réponses reçues sur les 101 questionnaires envoyés, soit un taux de réponse de 63,4 %.

La collecte des établissements d'enseignement supérieur culture de 2017 à 2019

	Montants collectés en €				
	Moyenne 2005-2011*	2017	2018	2019	Moyenne 2017-2019
Ecoles d'architecture					
ENSA Bordeaux		13 226	23 151	25 299	20 759
ENSA Montpellier		28 769	57 524	38 183	41 892
La Réunion		11 702	13 117	11 335	12 285
ENSA Nancy		23 605	27 601	20 330	23 879
ENSA Versailles		34 558	50 907	42 881	42 615
ENSA Toulouse		17 839	33 326	29 015	26 727
ENSA Marseille		13 901	18 512	18 330	16 948
ENSA Grenoble		37 509	40 821	45 709	41 346
ENSA Rennes		45 891	62 566	56 952	55 336
ENSA Clermont-Ferrand		21 789	18 778	18 211	19 663
ENSA Ville de Territoires Paris Est		39 082	52 084	50 735	47 300
ENSA Paris Malaquais		5 298	19 906	20 548	15 251
ENSA Paris Belleville		51 235	57 221	72 232	60 229
Ecoles d'art					
EESI Poitiers Angoulême		70 118	64 223	52 517	62 286
ENSAD Nancy		12 341	12 247	7 885	10 824
ENSB Lyon		9 129	12 314	10 594	10 679
ESAD Saint-Etienne		37 857	37 889	30 032	35 093
ISA Toulouse		9 285	6 797	11 173	9 152
ESABordeaux		7 164	8 538	8 603	8 202
ESALa Réunion		24 006	27 259	27 290	26 885
ENSA Bourges		1 015	2 015	1 103	1 378
ISBA Besançon		3 779	2 729	5 996	4 235
ENSCI		38 356	57 607	57 630	51 998
ESAD Amiens		9 257	4 738	4 366	6 154
ENSAD		54 025	33 074	40 022	42 374
ESAD Reims		6 167	4 558	2 151	4 292
ESBA Nîmes		985	1 740	2 215	1 647
ESBA Marseille		22 654	11 190	14 908	16 251
ESADunkerque-Tourcoing		4 334	8 268	4 585	5 729
ESAA Annecy		34 571	34 019	34 555	34 315
ENSA Cergy		978	583	1 168	910
ESAD Pau-Tarbes		4 517	1 118	1 160	2 232
ENSP Arles			48 000	53 398	50 749
ENSA Dijon		732	940	1 690	1 321
ESAM Caen-Cherbourg		1 806	3 117	2 375	2 399
ESAMetz Epinal		3 293	2 523	4 693	3 536
EESA Bretagne		10 215	12 760	5 899	9 625
ESAD Tours Angers		11 545	9 316	8 855	9 905
MOCO Esba Montpellier		550	4 210	4 228	3 063
ESAAix-en-Provence		62	1 058	931	684
Spectacle vivant					
CNAC Châlons-en-Champagne		92 712	100 741	102 908	98 787
ERAC Marseille		12 070	13 318	10 116	11 835
ESMD Lille		13 397	14 398	13 355	13 750
PNSD Rosella Hightower		86 521	84 982	108 893	93 865
IEM Aix			4 777	7 535	6 156
CNSAD		24 113	22 360	22 115	23 129
Ecole du NB		86 063	75 027	73 254	78 115
Institut de la Marionnette		104 336	111 333	112 001	109 223
Ecole du Nord (Lille)		12 115	17 809	11 275	13 800
ESCA FFA Les Comédiens Anisières		312 534	327 081	325 857	321 691
Pôle Alienor Poitiers		24 000	24 000	24 000	24 000
Académie de l'Union du Limousin		14 368	15 679	14 160	14 736
Cefedem Normandie				449	449
CND Angers		6 193	13 466	11 901	10 520
Le Pont Supérieur Bretagne PLL		5 788	22 351	22 717	16 952
CNSMD Lyon		16 826	16 704	15 920	16 883
CNSMD Paris		25 003	52 751	60 970	46 841
PESMD Bordeaux		7 520	2 192	4 049	4 587
Pôle Sup 13				2 032	2 032
TNS		151 223	162 797	166 236	159 985
Ecole de la Comédie de St-Etienne		82 811	79 993	73 218	78 507
Patrimoine					
INP		16 149	14 993	17 204	15 915
Ecole du Louvre		18 587	27 504	32 163	26 085
Cinéma et audiovisuel					
FEMIS		633 000	597 000		615 000
INASup		688 156	671 568	678 840	679 521
Moyenne écoles d'architecture		26 539	36 116	34 559	32 571
Moyenne écoles d'art		14 621	15 275	14 334	14 910
Moyenne spectacle vivant		59 922	61 103	56 331	59 119
Moyenne patrimoine		17 368	20 949	24 684	21 000
Moyenne cinéma et audiovisuel		660 578	634 284	678 840	647 261
Moyenne générale		51 797	53 331	43 740	49 223

*Source : Rapport IGAC juin 2012

Cette moyenne recèle cependant d'importantes disparités : autour de 1 000 € par an pour les écoles supérieures d'art d'Aix, de Pau-Tarbes ou les écoles nationales supérieures d'art de Bourges, Cergy et Dijon ; plus de 50 000 € pour l'ENSP d'Arles, l'ENSCI et l'EESI de Poitiers-Angoulême. Pour ces trois dernières écoles, le montant élevé de collecte résulte de l'intégration dans des écosystèmes particuliers : les métiers de l'image pour l'EESI, le secteur de la photographie pour l'ENSP, celui du design pour l'ENSCI.

Le niveau de collecte reflète la spécialisation et l'intégration des écoles dans leur environnement professionnel : le montant collecté est plus important pour les écoles de design et d'arts décoratifs (Nancy, Tours-Angers, Amiens...) ; il est plus élevé à Paris qu'en régions.

Les contributeurs sont souvent les fournisseurs des écoles, les structures culturelles et artistiques de proximité (Le Parvis pour l'ESAD Tarbes-Pau, la Comédie de Reims pour l'ESAD de Reims...), la CCI, les organismes collecteurs, l'ordre des experts comptables et les réseaux personnels des directeurs, y compris les petits commerces locaux (hôtellerie locale, cabinets médicaux...).

Les écoles d'art ou des beaux-arts, moins facilement identifiables à un secteur professionnel spécifique que celles d'art décoratif ou de design, collectent moins de taxe, à l'exception des écoles situées dans des métropoles régionales (Lyon, Marseille, Toulouse, Bordeaux), mieux intégrées au milieu de l'art contemporain que leurs homologues de villes moins importantes.

3) Établissements d'enseignement supérieur du spectacle vivant

Les niveaux de collecte sont plus élevés que pour les écoles d'art et d'architecture, 59 119 € en moyenne, en forte hausse par rapport aux années 2005-2011 (30 016 €).

Les disparités entre écoles sont fortes : de 2 000 € pour le Pôle Sup' 93 à 321 000 € pour le CFA des comédiens. Cinq institutions collectent plus de 100 000 € par an : CNAC de Châlons-en-Champagne, PNSD Rosella Hightower, École supérieure de la marionnette, École du Théâtre National de Strasbourg, CFA des comédiens d'Asnières.

Les contributions unitaires des entreprises sont significativement plus élevées que dans les autres secteurs : 1 467 € en moyenne, soit 7 fois plus que pour les écoles d'architecture et 3 fois plus que pour les écoles d'art.

Par ailleurs, certaines écoles qui sont constituées en CFA (ESCA - CFA des comédiens d'Asnières, Académie Fratellini) ou qui proposent d'effectuer une partie du cursus par la voie de l'apprentissage (PNSD Rosella Hightower) atteignent des montants de collecte plus élevés, car elles peuvent aussi bénéficier de la fraction de 87 % de la taxe.

Signalons le cas particulier de l'école du TNS, qui ne peut percevoir la taxe d'apprentissage d'entreprises installées ou ayant leur siège en Alsace-Moselle. L'AFDAS²⁵ compensait jusqu'à présent cette impossibilité par l'attribution de fonds libres. La désintermédiation de la collecte et la disparition des fonds libres risque de pénaliser lourdement cette école.

²⁵ L'AFDAS (Assurance Formation des Activités du Spectacle) est l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage pour le secteur de la culture.

4) Établissements d'enseignement supérieur du patrimoine

Le montant de collecte annuelle a reculé par rapport à la période 2005-2001 : de 37 127 € à 26 085 € pour l'École du Louvre, de 43 455 € à 15 915 € pour l'INP.

L'effort de collecte cible les fournisseurs des écoles, ce qui est traditionnel, mais il est à noter que le lien avec les entreprises se fait en adéquation, comme le souligne l'INP, avec l'investissement de ces entreprises dans le domaine de formation de l'école, car il s'agit d'entreprises « disposant d'un patrimoine qu'elles valorisent ».

5) Établissements d'enseignement supérieur du cinéma et de l'audiovisuel

La collecte de la FEMIS, même si elle connaît une baisse, reste élevée : 778 543 € pour 2005-2011 ; 615 000 € pour 2017-2019.

Celle d'INA Sup connaît une forte augmentation, passant de 457 857 € pour 2005-2011 à 679 521€ pour 2017-2019.

Ces montants proviennent d'un nombre élevé d'entreprises contributrices (100 pour INA Sup, 400 pour la FEMIS), qui affectent à ces écoles leurs fonds « fléchés », mais résultent aussi, pour la FEMIS, de l'attribution des fonds libres de l'AFDAS.

2. Des montants faibles en valeur absolue, qui représentent cependant une part non négligeable des recettes propres des écoles

Les montants de taxe collectés par les établissements d'enseignement supérieur culture sont, en valeur absolue, relativement faibles : les plus élevés d'entre eux (FEMIS et INA Sup, qui dépassent 600 000 €) restent très inférieurs à ceux des grandes écoles de commerce et d'ingénieurs, qui excèdent parfois les 5 M€ annuels et peuvent représenter 20 % de leur budget.

Top 5 des grandes écoles récoltant le plus de taxe d'apprentissage²⁶

Écoles de commerce

1. ESSEC : 5 543 K€
2. EM Lyon : 5 548 K€
3. ESCP Europe : 5 361 K€
4. EDHEC : 4 390 K€
5. HEC : 4 350 K€

Écoles d'ingénieurs

1. ICAM (Lille, Nantes, Toulouse) : 5 648 K€
2. Arts et Métiers ParisTech : 4 108 K€
3. Supélec : 3 356 K€
4. INSA Lyon : 3 134 K€
5. Centrale Paris : 2 615 K€

Montant du barème de taxe d'apprentissage (« hors quota ») versé à l'école par les entreprises. Moyenne annuelle sur les années 2009 et 2010. Source : classement 2011 des grandes écoles de L'Etudiant.

Le produit de la taxe d'apprentissage des établissements d'enseignement supérieur culture représente, en moyenne, une faible part du budget de ces établissements. Il constitue cependant, pour certains d'entre eux, une part non négligeable de leurs recettes propres : 4% pour l'ENSCI, 7 % pour l'ENSP d'Arles, 8 % pour l'ENSAD, 14 % pour l'ENSA de Bretagne, 22 % pour la FEMIS, qui affiche le taux le plus élevé.

²⁶ Céline Authemayou, « Taxe d'apprentissage : les stratégies gagnant-gagnant », L'Etudiant - EducPros, 18 juin 2012 <https://www.letudiant.fr/educpros/actualite/taxe-d-apprentissage-les-strategies-gagnant-gagnant.html>

b - Des politiques de collecte peu dynamiques

1. La faiblesse des moyens humains affectés à la collecte

La collecte est assurée soit par les services d'administration générale (secrétariat général ou service financier), soit par le service de la communication, et supervisée par la direction qui met à disposition son carnet d'adresses.

Les moyens qui lui sont affectés sont faibles, concentrés sur la période de prospection (de novembre à février) et représentent l'équivalent d'une fraction d'ETP, de 0,2 à 0,4 emplois par an en moyenne.

Dans les écoles d'art et du patrimoine, la localisation de la mission de prospection au sein des services chargés du mécénat est révélatrice du positionnement de la collecte (cf. partie II. A. supra)

A l'Ecole du Louvre, c'est le service de la communication et du mécénat qui est en charge des différentes opérations liées à la collecte, en collaboration avec le service juridique et financier de l'établissement.

L'école supérieure d'art d'Aix indique, pour sa part : « dans le cadre d'une recherche de mécénat, le directeur évoque avec les entreprises les possibilités induites par la taxe d'apprentissage, source de financement très peu attractive... »

La faible structuration organisationnelle de la collecte et l'insuffisance des moyens humains qui lui sont affectés ne permettent pas aux écoles de mettre en œuvre une approche directe des entreprises, lorsqu'elles ne sont pas déjà en lien avec elles.

2. Une utilisation du produit de la taxe conforme aux textes, mais peu incitative pour les entreprises

L'article L. 6241-4 du code du travail précise que peuvent être imputées sur le solde de 13 % de la taxe d'apprentissage :

« 1° Les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire ;

2° Les subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées. »

L'utilisation du produit de la taxe par les écoles non constituées en CFA est conforme aux dispositions du 1° de cet article.

Il est majoritairement affecté à l'achat de matériel pédagogique, avec un accent mis sur le matériel informatique et numérique.

L'école supérieure d'art d'Annecy indique que l'apport de la taxe compense le manque d'investissement de l'État et estime que ce rééquilibrage est nécessaire au fonctionnement de l'école.

L'INP indique que « les contributions servent à l'acquisition de fournitures et de petits équipements pour les ateliers et le laboratoire du département des restaurateurs, ainsi que pour l'enrichissement du fonds de la bibliothèque de ce département ».

Certaines écoles ont aussi utilisé la taxe pour acheter un véhicule.

D'autres affichent un apport ciblé sur la professionnalisation (l'EESI mentionne l'aide à la professionnalisation d'une étudiante en 2019), les voyages d'études et les journées professionnelles en collaboration avec les structures locales.

Certains établissements présentent le montant de taxe d'apprentissage perçu sur l'ensemble d'une promotion, équivalent à 3 ans de collecte, en résonance avec l'objectif d'insertion professionnelle des étudiants.

Le studio ESCA d'Asnières - CFA des comédiens indique que la taxe a permis à l'établissement d'embaucher un CDI dédié au CFA et d'augmenter les salaires des artistes enseignants intervenants.

L'utilisation du produit de la taxe par les écoles culture, si elle est conforme aux textes, est cependant peu incitative pour les entreprises contributrices pour plusieurs raisons :

- elle n'est pas toujours affichée lors de la collecte ;
- elle est rarement affectée à des projets précis, permettant une identification de l'entreprise contributrice ;
- elle fait rarement l'objet d'un compte-rendu a posteriori, permettant aux contributeurs de s'assurer de l'utilisation des sommes versées (cf. partie III.A. infra).

c - Des modes de communication relativement conventionnels

Les outils de communication utilisés pour la collecte sont relativement conventionnels. Les plus cités sont les courriers adressés aux fournisseurs, aux anciens donateurs et aux réseaux de proximité. Les sites internet des écoles sont très souvent évoqués. Les écoles les plus entreprenantes choisissent les contacts directs avec invitations aux expositions et rendez-vous de présentation de l'école.

Une école a opté depuis 2 ans pour une externalisation de la collecte, en continuité avec le choix fait pour sa communication (ENSAD).

Une autre (INP) achète des fichiers d'entreprises à la CCI.

L'ENSA de Clermont-Ferrand estime que « la taxe d'apprentissage n'est plus aujourd'hui le moyen le plus approprié pour augmenter les ressources propres de l'école, d'autant plus que la taxe est composée d'une multitude de petits contributeurs (principalement des agences d'architecture)... Les partenariats et la réponse aux appels à projet constituent aujourd'hui un mode de financement privilégié ».

L'exploitation des réponses au questionnaire adressé par l'IGAC permet de mettre en lumière plusieurs tendances fortes, qui, cependant, ne doivent pas être généralisées.

Tout d'abord, de nombreux établissements adoptent une posture d'appel général, peu contextualisé, à un soutien financier de type mécénat, plutôt qu'à une implication active dans la formation dispensée.

Cette posture se manifeste de multiples manières :

- formules générales, du type « pour soutenir notre établissement par le biais de la taxe d'apprentissage et figurer parmi ses partenaires privilégiés, il suffit de retourner le formulaire de versement et d'adresser directement son versement ²⁷ », ou encore « vous devenez ainsi partenaire de la formation de professionnels hautement qualifiés, conscients des enjeux contemporains et futurs, responsables dans leur exercice professionnel ²⁸ » ;

- présentation de l'attribution de la taxe comme un label à valoriser y compris dans la communication des contributeurs, sans présenter d'argumentaire spécifique de nature à convaincre l'entreprise de choisir l'école : « La taxe d'apprentissage est un impôt versé par les entreprises, pour financer le développement de l'enseignement et des formations professionnels. Chaque société redevable est libre de choisir l'établissement d'enseignement bénéficiaire pour une partie de sa taxe ²⁹ ».

A l'inverse, certaines pratiques semblent davantage de nature à convaincre les entreprises donatrices :

- l'identification de l'utilisation qui sera faite du produit de la taxe : « Votre aide financière... se concrétise notamment par l'acquisition d'équipements pour le bâtiment, spécialement pour les ateliers de construction et le théâtre, et l'achat de mobilier de rangement pour les marionnettes d'exercice notamment cette année... Votre aide permet aussi la mise en place de soutiens aux étudiants, notamment pour faciliter leurs déplacements dans le cadre de l'accompagnement à leur insertion professionnelle... ³⁰ » ;

- l'utilisation des relais au sein de la profession, comme l'Ordre des architectes pour les écoles d'architecture : « La taxe d'apprentissage est obligatoire, calculée sur la masse salariale. Elle finance la formation, l'apprentissage et les établissements d'enseignement supérieur. C'est le seul impôt pour lequel vous pouvez choisir le bénéficiaire ³¹ » ;

- ou encore le rappel de la place de l'enseignement supérieur dans une politique territoriale, pour les écoles implantées dans les territoires.

Signalons, à titre de comparaison, l'approche pédagogique et pragmatique d'une école de formation aux métiers du journalisme, de la communication et de la production : « En 30 minutes, Jérôme Thirion, spécialiste du sujet « apprentissage » et ancien collaborateur de l'AFDAS vous propose de vous apporter des réponses opérationnelles pour effectuer vos déclarations auprès des OPCO et des écoles éligibles (une vidéo suit) ³² ».

²⁷ Site Internet de l'ESBA de Lyon.

²⁸ Site Internet de l'ENSA de Marseille.

²⁹ Site Internet de l'Ecole du Louvre.

³⁰ Plaquette taxe d'apprentissage de l'Ecole de la marionnette de Charleville-Mézières.

³¹ Site Internet du Conseil national de l'ordre des architectes.

³² Site Internet de l'Institut Supérieur des Médias de Paris (ISCPA).

B / DES RISQUES IMPORTANTS D'ÉROSION DU PRODUIT DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE POUR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE

a - Le recentrage du produit de la taxe sur l'apprentissage proprement dit risque de réduire significativement le financement des établissements d'enseignement supérieur culture

La réforme de l'apprentissage en 2018 avait notamment pour but de recentrer le produit de la taxe sur l'apprentissage proprement dit, alors que le système du « hors-quota » permettait, dans les faits, d'en détourner une partie.

Ce système donnait aux entreprises la liberté d'affecter une part de la taxe d'apprentissage à l'établissement de formation de leur choix, à condition que celui-ci figure sur les listes préfectorales. Dans la mesure où beaucoup d'entreprises montraient peu d'intérêt à financer l'apprentissage, elles utilisaient le « hors quota » à d'autres fins, en finançant en particulier des établissements d'enseignement supérieur, sans que ceux-ci ouvrent nécessairement des formations en apprentissage.

Le caractère discrétionnaire du versement du « hors-quota » permettait en particulier aux grandes écoles d'ingénieurs et de commerce et aux universités renommées de solliciter, à leur profit, leurs réseaux d'anciens élèves afin d'orienter le versement de cette fraction de la taxe.

La logique de la réforme de 2018 repose sur l'idée que le financement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, pour nécessaire et légitime qu'il soit, doit désormais passer par d'autres canaux que la taxe d'apprentissage.

Certains interlocuteurs de la mission ont ainsi observé que la suppression du « hors-quota » avait été initialement envisagée, lors de la préparation du projet de loi, avant que le législateur décide finalement de maintenir une sorte de « hors-quota », sous la forme du « solde » de la nouvelle taxe.

Cependant, la fixation du taux du « solde » à 13 % (contre 23 % pour l'ancien « hors-quota »), tout comme la possibilité d'imputer sur ce solde certaines dépenses liées à l'apprentissage (subventions versées aux CFA, frais de stage...), auront mécaniquement pour effet de réduire la ressource globale disponible pour les établissements d'enseignement supérieur.

De surcroît, la modification des modalités de la collecte risque de dégrader la situation des écoles du ministère de la culture, par rapport à celle d'autres institutions.

b -La « désintermédiation » de la collecte favorise le démarchage direct des entreprises, auquel les établissements d'enseignement supérieur culture sont peu préparés

Le nouveau système de collecte favorise les démarches de marketing direct auprès des entreprises. Dans ce nouveau « marché du solde de la taxe d'apprentissage », aléatoire et très concurrentiel, les établissements culture n'apparaissent pas les mieux lotis :

- le secteur de la culture se caractérise par un grand nombre de petites entreprises et d'entreprises non assujetties, donc par un faible produit de la taxe ;
- dans les grandes entreprises de l'audiovisuel et de la communication, la taxe est souvent versée non aux établissements d'enseignement du secteur, mais aux écoles d'origine du directeur général ou directeur financier, postes dont les titulaires sont rarement issus des écoles culture ;
- une grande majorité des versements passe par les experts comptables, qui ne feront pas d'effort particulier et risquent d'être sensibles au marketing des équipes de collecte des écoles de commerce ou d'ingénieurs, alors que les écoles culture auront du mal à déployer des moyens humains comparables ;
- les CCI (chambres de commerce et d'industrie) risquent d'assécher le marché.

Dans le contexte de forte concurrence issu de la loi de 2018, les écoles culture risquent de perdre sur tous les tableaux :

- les fonds « fléchés », directement versés par les entreprises, seront tributaires de l'efficacité des sollicitations directes, sans possibilité, pour les écoles, de s'assurer a priori que les sommes attendues leur seront effectivement allouées ;
- les fonds « libres » versés par l'AFDAS risquent de s'évaporer.

Le système d'avant 2018 avait, en effet, une vertu majeure : les fonds non affectés par les entreprises à des écoles spécifiques, allaient à l'organisme collecteur (l'AFDAS pour le secteur de la culture) et étaient ensuite redistribués aux écoles du secteur, sur la base d'un appel à candidature sur critères.

Les fonds libres, qui constituaient un mécanisme correcteur au bénéfice des établissements d'enseignement supérieur culture, même si, il est vrai, peu d'écoles en bénéficiaient, risquent de s'évaporer, dans la mesure où les fonds non affectés par les entreprises iront désormais au Trésor.

Or ces fonds pouvaient représenter, pour certaines écoles, des sommes très importantes : en 2018, ils s'établissaient à 376 000 € pour la FEMIS (soit les deux tiers de la collecte annuelle), 144 000 € pour l'Ecole du TNS, 92 000 € pour l'Ecole supérieure de la marionnette, 31 000 € pour l'Ecole de la Comédie de Saint-Etienne, 15 000 € pour l'ENSP d'Arles ou le CNSAD.

Au total, s'il n'est pas possible d'évaluer précisément, à ce stade, le double impact de la réforme de 2018 sur la collecte des écoles à partir de 2020 - disparition des fonds libres, diminution des fonds « fléchés » -, on sait cependant que cet impact sera important, notamment dans les écoles qui bénéficiaient de montants élevés de fonds libres.

C / DES DIFFICULTÉS AMPLIFIÉES PAR L'IMPACT PRÉVISIBLE DE LA CRISE SANITAIRE

La situation économique résultant de la crise sanitaire aura des effets importants sur la collecte des établissements d'enseignement supérieur culture.

Tout d'abord, un effet volume résultant de l'impact du ralentissement économique sur la masse salariale des entreprises assujetties. L'AFDAS, qui avait programmé cette année un plan de formation des intermittents pour 40 M€, nous a indiqué avoir décidé de le ramener à 19 M€, car il n'y aura pas de masse salariale correspondante, au moins entre mars et septembre 2020.

S'ajoute à cet effet volume un effet trésorerie, dans la mesure où le Gouvernement a décidé cette année de repousser le versement du solde de la taxe au 15 juillet 2020³³.

Pour les établissements destinataires de ce versement, l'impact du report d'un mois et demi de la date limite initiale, compte tenu de la faible part que représentent ces versements dans leurs ressources, devrait être limité.

Cependant, les incertitudes liées aux difficultés économiques suscitent parfois, chez certaines entreprises, des attitudes inattendues. Ainsi un établissement d'enseignement supérieur culture a signalé avoir constaté, au regard des premiers retours de sa campagne de souscription 2020, que les entreprises redevables de la taxe ont un comportement qu'il qualifie d'attentiste, certaines d'entre elles allant semble-t-il jusqu'à envisager de ne pas la régler, compte tenu des difficultés financières auxquelles elles font face, en faisant le pari d'une absence de contrôles.

Enfin, rappelons qu'outre « les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle », peuvent également s'imputer sur le solde de la taxe d'apprentissage « les subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels ³⁴».

A cet égard, le ralentissement économique a réduit les perspectives d'accueil des apprentis et des alternants dans de nombreuses entreprises, suscitant un important plan gouvernemental d'aides au recrutement d'apprentis³⁵, qui risque d'accroître le montant de dépenses en faveur des CFA imputées sur le solde de la taxe, diminuant d'autant la part résiduelle versée aux établissements d'enseignement supérieur.

³³ Le versement du solde de la taxe d'apprentissage (13%) doit normalement être effectué chaque année par les entreprises assujetties aux établissements et organismes habilités à en bénéficier au plus tard le 31 mai, comme le précise l'article R.6241-20 du code du travail. Le report de versement au 15 juillet est acté dans un projet de décret portant diverses mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, qui a été présenté à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, mais n'était pas encore publié lors de la rédaction du présent rapport.

³⁴ Article L.6241-4 du code du travail.

³⁵ Aides financières à l'embauche, durée prolongée de six mois pour la signature d'un contrat d'apprentissage, aide à l'acquisition d'ordinateurs portables qui pourront être financés par les CFA par le truchement de l'aide au premier équipement.

Les premiers retours des établissements concernant la collecte 2020 sont alarmants et font état d'une très forte baisse ; début juillet, selon les données fournies par l'ANESAD, la collecte s'établissait à :

- 5 371 € contre 112 000 € en 2019, pour l'ESNAM de Charleville-Mézières (diminution de 106 600 €) ;
- 50 000 € (prévision) contre 73 254 € en 2019, pour l'Ecole du TNB de Rennes ;
- 4 596 € contre 22 415 €, en 2019 pour le CNSAD ;
- 3 942 € contre 14 160 € en 2019 pour l'Académie de l'Union de Limoges ;
- 5 060 € contre 16 011 € en 2019 pour l'Ecole supérieure de théâtre de Bordeaux.

Certes, il faut tenir compte du report de la date limite de versement exceptionnellement accordé cette année aux entreprises : des versements de dernière minute, qui viendraient amoindrir le manque à gagner, sont encore possibles.

Il est cependant probable que les baisses finalement constatées seront substantielles.

Il est donc nécessaire que soient explorées diverses stratégies d'adaptation à ce nouveau contexte.

III - TROIS STRATÉGIES PEUVENT ETRE EXPLORÉES POUR S'ADAPTER AU NOUVEAU CONTEXTE ISSU DE LA REFORME DE 2018

Alors que la collecte des établissements d'enseignement supérieur culture risque d'être lourdement impactée par la réforme de 2018 et les effets la crise sanitaire, trois stratégies peuvent être explorées par le ministère, afin d'aider les écoles culture à s'adapter à ce nouveau contexte :

- prendre acte de la logique de concurrence ouverte par la loi « avenir » et inciter les établissements d'enseignement supérieur culture à s'organiser pour capter la collecte du « solde » de taxe d'apprentissage ;
- mutualiser la collecte des établissements d'enseignement supérieur culture ;
- inciter les établissements d'enseignement supérieur culture à développer l'apprentissage en leur sein, afin de pouvoir bénéficier de la fraction de 87 % de la taxe.

A / PRENDRE ACTE DE LA LOGIQUE DE CONCURRENCE OUVERTE PAR LA LOI « AVENIR » ET INCITER LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE À S'ORGANISER POUR CAPTER LE « SOLDE » DE TAXE D'APPRENTISSAGE

L'érosion prévisible du produit de la taxe d'apprentissage, résultant de la baisse du taux du solde et de la désintermédiation de la collecte, ne peut que créer une tension vive pour les établissements d'enseignement supérieur culture, accentuée par la concurrence frontale avec les grandes écoles et les universités pour capter une ressource rare.

Les actions mises en œuvre à l'heure actuelle par la plupart des écoles en matière de collecte se limitent à une information donnée sur leur site internet sur la taxe d'apprentissage, l'envoi de courriers aux fournisseurs ainsi que la mobilisation des enseignants sur la recherche de fonds. Le contexte issu de la loi de 2018 impose d'aller plus loin, en affinant les stratégies de collecte, en valorisant les relations existantes avec les entreprises et en renforçant le pilotage ministériel.

a - Affiner les stratégies de collecte, afin d'attirer et de fidéliser les entreprises contributrices

Dans un contexte de forte concurrence, les établissements d'enseignement supérieur culture devront affiner leur stratégie de collecte, afin d'attirer et de fidéliser les entreprises contributrices, en combinant plusieurs approches : mieux cibler les efforts de prospection ; annoncer les projets susceptibles d'être financés par le produit de la taxe ; rendre compte de l'utilisation des fonds collectés ; fidéliser les entreprises contributrices en établissant un lien continu avec elles.

1. Cibler les efforts de prospection

Les mailings non ciblés (mailing de masse par Internet, lettres envoyées aux entreprises d'un secteur ou d'une ville...) avaient déjà peu de chances d'être

couronnées de succès avant la réforme. Il faut désormais leur préférer des approches ciblées, reposant sur une segmentation des publics visés :

- contacts personnels des enseignants, des étudiants et de leurs parents quand ils sont salariés d'entreprises ;
- anciens élèves qui occupent des fonctions de direction dans les entreprises assujetties ;
- fournisseurs et prestataires de l'établissement ;
- entreprises partenaires pédagogiques, entreprises du secteur d'activité ou susceptibles d'être intéressées par le développement de liens avec les enseignants et les étudiants de l'école.

La segmentation doit permettre de mieux adapter la communication en direction des différentes « cibles », en diversifiant les supports et les contenus.

2. Annoncer les projets susceptibles d'être financés par le produit de la taxe

L'énonciation de formules générales (« les sommes collectées seront affectées au financement des activités d'enseignement » ou « permettront de continuer à offrir un enseignement d'excellence ») est insuffisante pour convaincre des entreprises sollicitées de toute part.

C'est pourquoi il importe de dédier la taxe à des projets concrets, tangibles, identifiés : programmes pédagogiques précis, invitations d'enseignants et d'intervenants, bourses, acquisition de matériels spécifiques.

3. Rendre compte de l'utilisation des fonds collectés

Force est de constater qu'aujourd'hui, la grande majorité des écoles ayant répondu au questionnaire IGAC sont dans l'incapacité de donner des informations précises sur l'utilisation de la taxe collectée.

Adresser aux entreprises donatrices un compte-rendu précis de l'utilisation des sommes reçues au titre de la taxe est un minimum, qui peut être complété par l'envoi sur tout support (livres, brochures, clés USB, liens hypertexte...) d'un bilan des actions accomplies grâce à la collecte : ce « service après-vente » suppose que les écoles disposent des outils de comptabilité analytique leur permettant de retracer l'utilisation du produit de la taxe.

4. Fidéliser les entreprises contributrices

Il s'agit d'établir un lien continu avec les entreprises : envoi de newsletters numériques, invitation aux événements organisés par l'école, mise en place de « clubs des partenaires ».

Recommandation 1

Inciter les établissements d'enseignement supérieur culture à affiner leurs stratégies de collecte du solde de la taxe d'apprentissage, en combinant plusieurs approches :

- mieux cibler les efforts de prospection ;
- annoncer les projets susceptibles d'être financés par le produit de la taxe ;
- rendre compte de l'utilisation des fonds collectés ;

- fidéliser les entreprises contributrices en établissant un lien continu avec elles.

b - Valoriser les relations existantes avec les entreprises

Les relations des écoles avec le monde de l'économie existent déjà, à travers les contrats de recherche de type CIFRE³⁶, les bourses doctorales, les stages et l'insertion professionnelle des diplômés.

Elles sont cependant peu visibles et insuffisamment valorisées.

L'enjeu est de cartographier l'ensemble de ces relations, afin de les capitaliser.

Cela suppose par exemple de marquer clairement, dans les organigrammes des établissements, la relation avec les entreprises, à l'instar des grandes écoles et des universités qui disposent très souvent, dans leurs équipes, de chargés des relations entreprises.

Pour les établissements d'enseignement supérieur culture orientés vers la professionnalisation (écoles d'architecture, de design, de cinéma...), qui ont déjà réalisé un maillage fort avec le tissu économique et sont intégrées dans l'écosystème emploi-formation, ce positionnement devrait être plus facile à trouver.

Recommandation 2

Demander aux établissements d'enseignement supérieur culture de cartographier et de capitaliser les relations existantes avec les entreprises.

c - Renforcer le pilotage ministériel

La mission de pilotage et de coordination de l'apprentissage doit faire l'objet, au-delà des spécificités sectorielles, d'une approche transversale. Elle relève donc, en l'état actuel de l'organisation du ministère, du Secrétariat général.

La mission, tout en étant consciente que les contraintes de personnels liées au plafond d'emplois ne permettent pas de renforcer les moyens humains affectés à ce pilotage, estime cependant que des marges de progrès existent.

Deux recommandations peuvent ici être formulées :

- fournir aux ESC une synthèse des informations relatives à la taxe d'apprentissage : réglementation applicable³⁷, information sur les « bonnes pratiques », diffusion des actions innovantes en matière de collecte en sollicitant les réseaux d'écoles du ministère³⁸... ;

- construire une base de données sur l'apprentissage, permettant notamment de suivre les montants de collecte par école et de les comparer aux résultats obtenus

³⁶ Le dispositif des Conventions Industrielles de Formation par la Recherche permet de subventionner toute entreprise de droit français qui embauche un doctorant pour le placer au cœur d'une collaboration de recherche avec un laboratoire public. Les travaux doivent préparer à la soutenance d'une thèse.

³⁷ Pour souligner la nécessité de cette mission de conseil ministériel, citons, par exemple, ce témoignage d'une école d'art dans sa réponse au questionnaire IGAC : « Nous avons dû analyser et comprendre les nouveaux mécanismes (méthode de calcul du solde basé au final sur la masse salariale N-1) dans un temps record et très souvent expliquer et rassurer nos contributeurs (de la PME à la multinationale) sur les nouvelles conditions sans disposer d'éléments concrets (si ce n'est le décret) pour expliciter ces changements, le nouveau calendrier et surtout le versement en direct auprès des établissements. Un questionnement subsiste sur la forme du reçu fiscal que nous devons transmettre aux entreprises puisqu'aucun modèle n'a été publié. »

³⁸ Association nationale des écoles supérieures d'art (ANDEA), Association nationale des écoles supérieures d'art dramatique (ANESAD), Association nationale d'établissements d'enseignement supérieur de la création artistique et des arts de la scène (ANESCAS), Collège des directeurs d'écoles nationales supérieures d'architecture (ENSA).

par les établissements d'enseignement supérieur d'autres secteurs (grandes écoles et universités).

Recommandation 3

Renforcer le pilotage ministériel sur la taxe d'apprentissage.

Recommandation 4

Construire une base de données ministérielle sur la taxe d'apprentissage.

Cette première voie d'une incitation des écoles à mieux s'organiser pour optimiser la collecte du « solde » de la taxe mérite certainement d'être explorée. Elle nécessite cependant - telle est sa limite - l'allocation de moyens humains que la situation actuelle de la plupart des écoles ne permet pas d'envisager. C'est pourquoi il faut, parallèlement, envisager d'autres stratégies d'adaptation.

B / MUTUALISER LA COLLECTE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE

Les établissements d'enseignement supérieur culture semblent peu armés pour concurrencer les grandes écoles et les universités renommées sur le marché, devenu très concurrentiel, du solde de la taxe d'apprentissage, en raison de la faiblesse des moyens humains susceptibles d'y être consacrés et de la difficulté à nouer des relations pérennes avec les entreprises.

Il est donc utile d'explorer, comme le demande la lettre de mission, les possibilités de mutualisation de la collecte du solde de la taxe.

Dans cette perspective, trois scénarios peuvent être étudiés :

- déléguer la collecte de la taxe à un groupement d'établissements publics d'enseignement supérieur ;
- créer un organisme réceptacle de la taxe, qui serait chargé de la répartir entre établissements ;
- mettre en place une mutualisation non institutionnelle.

a -Déléguer la collecte de la taxe à un groupement d'établissements publics d'enseignement supérieur

L'article L. 6241-5 du code du travail dispose que sont habilités à percevoir le solde de la taxe : « 3° Les établissements publics d'enseignement supérieur ou leurs groupements agissant pour leur compte... »

Deux types de groupement peuvent être distingués :

- les groupements constitués autour d'au moins un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) ;
- les groupements entre établissements n'associant pas nécessairement un EPSCP.

1) Groupements constitués autour d'au moins un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP)

Les groupements de ce type sont prévus par le code de l'éducation et par l'ordonnance du 12 décembre 2018 : il s'agit des groupements d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) de droit commun et des groupements d'ESR expérimentaux.

a) Les groupements d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) de droit commun sont régis par les articles L. 718-2 et suivants du code de l'éducation. Ils concernent :

- les « communautés d'universités et établissements » (COMUE³⁹), quel que soit le statut de participation à ce type de regroupement (membre, associé, ou éventuels statuts intermédiaires ou hybrides, tel celui de « membre associé ») ;
- les « associations d'établissements » (convention d'association à l'EPSCP pivot du regroupement associatif).

b) Les groupements d'ESR expérimentaux, prévus par l'ordonnance du 12 décembre 2018, relèvent de trois catégories :

- « établissement public expérimental » ;
- « rapprochement d'établissements » (convention de rapprochement avec l'EPSCP pivot de la coordination territoriale expérimentale) ;
- « COMUE expérimentale », quel que soit le statut de participation à ce type de regroupement expérimental.

2) Groupements entre établissements n'associant pas nécessairement un EPSCP

Les établissements d'enseignement supérieur culture peuvent aussi participer à des groupements n'associant pas d'EPSCP, mais réunissant d'autres acteurs ou organismes culturels.

Plusieurs exemples de regroupements de ce type existent, constitués selon diverses formes juridiques :

- Établissement public de coopération culturelle (EPCC) : Cité du design de Saint-Etienne regroupant une école d'art et un lieu de diffusion, MoCo de Montpellier réunissant une école d'art et deux lieux d'exposition ;
- Groupement d'Intérêt Public (GIP) : ARTEM Nancy, en cours de constitution, associant trois établissements d'enseignement supérieur (ENSAD Nancy, ICN Business School, Ecole des Mines Nancy).

On pourrait imaginer que les écoles culture délèguent à un groupement de rattachement (COMUE⁴⁰ ou autres groupements n'associant pas un EPSCP) la collecte de la taxe. La mutualisation se ferait alors non entre seuls établissements culture, mais entre membres du groupement d'appartenance. Dans cette

³⁹ Les communautés d'universités et établissements, créées par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, sont des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), permettant de regrouper des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

⁴⁰ Les COMUE sont habilitées à percevoir la taxe d'apprentissage au nom de leurs établissements membres. Certaines d'entre elles (comme, par exemple, la COMUE Université Paris Saclay) en sont déjà chargées.

hypothèse, le produit de la taxe d'apprentissage collectée serait inscrit au budget du groupement.

Toute solution de ce type doit être étudiée en fonction du contexte spécifique de chaque école, à la lumière d'un bilan coûts/avantages mettant en regard les possibilités de s'appuyer sur des moyens de collecte supérieurs et les risques de déperdition dans la réaffectation des recettes que ferait courir une telle délégation.

Recommandation 5

Demander aux établissements d'enseignement supérieur culture d'étudier la possibilité de déléguer la collecte de la taxe, soit à leur COMUE de rattachement, soit à un autre regroupement d'établissements, en dressant un bilan coûts/avantages de cette délégation de la collecte.

L'inconvénient de cette première famille de scénarios de mutualisation est que le produit de la collecte, ainsi déléguée, échapperait au budget des établissements, sans garantie qu'il leur soit ensuite reversé. C'est pourquoi pourrait être envisagé une autre hypothèse : celle de la création d'un organisme réceptacle de la taxe, qui serait chargé de la répartir entre les établissements d'enseignement supérieur culture.

b - Créer un organisme réceptacle de la taxe, qui serait chargé de la répartir entre établissements

Telle était la solution qu'avait défendue l'AFDAS, lors de la préparation du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, par le truchement d'une proposition d'amendement adressée au cabinet de la ministre de la culture, dont l'exposé des motifs précisait :

« Compte tenu de la structuration des entreprises du secteur culturel, majoritairement composé de petites structures, il est proposé de garder le principe de l'affectation libre de la contribution par les entreprises mais de le compléter, pour le secteur culturel, et pour les entreprises qui le souhaiteraient, par la possibilité de recourir aux services d'un organisme agréé (au regard de son expertise de la formation professionnelle et des enjeux du secteur), qui serait chargé de procéder, au nom de l'entreprise, à l'affectation de ces fonds afin d'assurer un financement optimum aux établissements d'enseignement relevant du ministère de la culture. ⁴¹»

Le projet d'amendement consistait à ajouter à la liste des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage (l'actuel article L. 6241-5 du code du travail) un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« 12° Les organismes agréés, par le ministère chargé de la culture et le ministère chargé du travail, au regard de leurs compétences en matière de formation sur le champ culturel, chargés de procéder pour le compte des entreprises mandataires à la meilleure allocation possible de ces fonds auprès des établissements d'enseignement identifiés aux alinéas précédents.

Les établissements mentionnés aux alinéas précédents peuvent se constituer en groupement pour être agréés et percevoir les fonds à ce titre. »

⁴¹ Cf. annexe 3.

Cette proposition d'amendement n'a finalement pas prospéré et la rédaction finale de l'article L. 6241-5 ne prévoit pas la possibilité de déléguer la collecte de la taxe à un organisme qui serait chargé de la répartir.

Le ministère, s'il décidait de demander une modification de la loi en ce sens, aurait-il de meilleures chances d'obtenir aujourd'hui l'arbitrage qu'il n'avait pas obtenu en 2018 ?

On peut en douter pour trois raisons :

- le ministère du travail y reste opposé (ce qu'a confirmé à la mission le sous-directeur de la DGEFP), tout autant qu'il l'était lors de l'élaboration de la loi de 2018 et considère que ce point a déjà fait l'objet d'un arbitrage interministériel ;
- on imagine mal le gouvernement modifier une loi qui commence à peine à s'appliquer et qui n'est encore, sur certains points, que dans sa phase transitoire, en organisant d'ores et déjà une exception sectorielle, sans avoir tiré préalablement un bilan de sa mise en œuvre ;
- à l'aune des difficultés économiques du secteur de la culture résultant de la crise pandémique, il n'est pas certain qu'il faille considérer comme prioritaire la question de la collecte du solde de la taxe d'apprentissage.

c - Mettre en place une mutualisation non institutionnelle

Si les regroupements institutionnels s'avèrent difficiles à envisager, pourraient être étudiées des formes de mutualisation non institutionnelle, consistant à s'appuyer sur les réseaux et associations d'écoles, pour mettre en commun des moyens, des outils et des expériences.

Certains réseaux de ce type sont déjà constitués, comme, par exemple, le réseau Ecole(s) du Sud, réunissant 7 écoles d'art et de design de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et de la principauté de Monaco.

Toutefois, la mise en commun de moyens, humains (partage d'ETP) ou matériels, risque de se heurter à l'individualisation budgétaire résultant de l'autonomie juridique et financière des établissements.

Les rapporteurs estiment difficile, dans l'hypothèse d'une mutualisation non institutionnelle, d'aller au-delà du partage d'expériences et de la diffusion de bonnes pratiques, missions qui relèvent de la tutelle des établissements.

C / DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE : UNE MODALITÉ PÉDAGOGIQUE ENCORE PEU UTILISÉE PAR LES ÉCOLES BIEN QUE FACILE À METTRE EN ŒUVRE, QUI PRÉSENTE POURTANT CERTAINS AVANTAGES ET PEUT RÉPONDRE À DE NOUVEAUX BESOINS, ET DONT LA MISE EN ŒUVRE NÉCESSITERA L'APPUI DU MINISTÈRE

a - Une modalité pédagogique facile à mettre en œuvre, mais encore peu utilisée par les établissements d'enseignements supérieur culture

1. Une modalité pédagogique facile à mettre en œuvre

Les jeunes en contrat d'apprentissage reçoivent une formation qui se déroule en centre de formation d'apprentis (CFA) et en entreprise.

Le CFA dispense la formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle. Cet enseignement peut être également délivré dans le cadre d'une unité de formation par apprentissage (UFA⁴²).

La loi du 5 septembre 2018 a considérablement assoupli la réglementation applicable aux CFA (cf. partie I.C supra), afin de favoriser le développement d'une offre de formation en apprentissage plus réactive aux besoins des entreprises et aux attentes des candidats à l'apprentissage. L'objectif d'ouverture du marché de l'apprentissage se manifeste dans différents domaines : création des CFA, obligations à respecter, financement.

Création

Les modalités de création des CFA sont simplifiées : une déclaration d'activité à la DIRRECTE suffit pour ouvrir un CFA. Il n'est plus besoin de signer une convention avec la Région.

Un établissement d'enseignement supérieur peut désormais ouvrir son propre CFA. Pour autant, un CFA doit respecter certaines obligations qu'il convient, préalablement à la création, de bien identifier.

Une unité de formation par apprentissage (UFA), tout comme un établissement conventionné, peuvent également former des apprentis. Dans ce cas, le CFA accompagne l'établissement ainsi créé, le soulage de certaines obligations, mais le CFA conserve la responsabilité administrative ainsi que la gestion financière des activités en apprentissage.

Obligations à respecter

Tout CFA doit respecter un ensemble d'obligations :

- en tant qu'organisme de formation : il s'agit principalement de faire une déclaration d'activité, établir un règlement intérieur, obtenir une certification qualité ;

⁴² Les Unités de Formation par apprentissage sont des sections particulières d'enseignement implantées dans un établissement de formation (public ou privé sous contrat, ou dans un établissement de formation et de recherche) qui sont conventionnées avec un CFA en vue d'assurer, par délégation, la formation d'apprentis.

- en tant que CFA⁴³ : il s'agit par exemple de mentionner l'apprentissage dans ses statuts, d'avoir un conseil de perfectionnement et un directeur, une comptabilité analytique, de diffuser des statistiques sur la réussite des apprentis, d'avoir un référent handicap, d'accompagner les apprentis dans la recherche d'un employeur ;
- concernant la formation : la qualification préparée doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP⁴⁴.

Financement

En lieu et place du système de financement par subventions avec les Régions, les CFA sont financés par les opérateurs de compétences selon le mécanisme de "niveau de prise en charge" décidé par les branches professionnelles. En pratique, pour chaque apprenti formé, les CFA reçoivent un financement de l'opérateur de compétences : le financement au contrat.

D'autres sources de financement sont également disponibles : participation de la Région, financement par la taxe d'apprentissage.

2. Une modalité pédagogique encore peu utilisée par les établissements d'enseignements supérieur culture

Dans le secteur du spectacle vivant, quelques établissements délivrant le Diplôme national supérieur professionnel (DNSP) sont constitués en CFA ou proposent d'effectuer une partie de leur cursus par la voie de l'apprentissage :

- l'Académie Fratellini (Centre de formation supérieure aux arts du cirque), qui délivre le DNSP d'artiste de cirque de niveau II (bac + 3) ;
- l'Ecole supérieure de comédiens par alternance (ESCA) du studio d'Asnières, qui délivre un DNSP de Comédien de niveau II (bac + 3) ;
- le Pôle National Supérieur de Danse (PNSD) Rosella Hightower de Cannes-Mougins, qui délivre le DNSP de danseur, propose d'effectuer une partie du cursus par la voie de l'apprentissage⁴⁵.

D'autres établissements, abritant un CFA en leur sein, délivrent des formations propres :

- le Centre de formation professionnelle aux techniques du spectacle (CFPTS) dispose d'un CFA (Centre de Formation des Apprentis des métiers techniques du Spectacle Vivant et de l'Audiovisuel) qui délivre des formations de niveau post-bac⁴⁶ ;
- l'Académie internationale de la danse⁴⁷, par le truchement du CFA Danse, Chant, Comédie, délivre le titre d'artiste danseur de niveau 4 (bac).

⁴³ L'article L6231-2 du Code du travail fixe 14 missions aux CFA, en amont, pendant et en aval du contrat d'apprentissage, en cas d'interruption ou de rupture du contrat.

⁴⁴ Répertoire national des certifications professionnelles est régi par l'article L6113-1 du code du travail de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Sa gestion est déléguée à l'organisme France compétences depuis le 1^{er} janvier 2019.

⁴⁵ Le PNSD est gestionnaire du Centre de Formation d'apprentis (CFA) Danse Théâtre Voix. Dans ce cadre, il permet à certains étudiants, recrutés sur audition par les compagnies, de passer leur 3^{ème} et dernière année du cycle DNSP danseur en alternance avec un contrat d'apprentissage.

⁴⁶ Titres de régisseur de spectacle et de régisseur général, Licence professionnelle « Administration de réseaux scéniques » et, en partenariat avec l'INA, BTS « Métiers de l'audiovisuel », Licence professionnelle « Réseaux et télécommunications » et Diplôme de Documentaliste multimédias.

⁴⁷ Etablissement créé en 1997 à l'initiative de Nicole Chirpaz.

Le secteur des écoles supérieures d'art commence lui aussi, bien qu'encore timidement, à s'ouvrir à l'apprentissage, dans le cadre de partenariats avec l'université :

- licence professionnelle, avec l'université du Littoral Côte d'Opale⁴⁸, de l'école d'art de Cambrai ;
- master professionnel en cours de co-construction, avec l'Université Bordeaux Montaigne, de l'École des beaux-arts de Bordeaux, dans le cadre du Campus des Métiers et Qualifications « Économies Créatives, Patrimoines, Design, Création Artistique ».

Enfin, quelques écoles d'architecture ont déjà mis en place des formations en alternance reposant sur l'apprentissage, ou prévoient de le faire prochainement :

- l'ENSA Ville et territoires de Paris-Est en L3 depuis 2 ans, en s'appuyant sur l'Université Paris-Est Marne la Vallée qui a fortement développé l'apprentissage ;
- l'ENSA Val de Seine a prévu d'ouvrir également une formation en apprentissage en master pour la prochaine rentrée (2020/21) ;
- l'ENSA de Paris-Belleville a également un projet en ce sens ;
- l'ENSA de Bretagne envisage d'ouvrir une formation en alternance en licence ou en master dans le cadre du prochain programme pédagogique pour les années 2022-2024.

b -Une modalité pédagogique qui, pour les écoles culture, présente certains avantages et peut répondre à de nouveaux besoins

1. Une modalité pédagogique qui présente certains avantages pour les écoles culture

Plusieurs avantages de l'apprentissage peuvent être mis en relief pour les écoles culture : diversifier l'origine scolaire et sociale des étudiants, enrichir l'offre pédagogique, favoriser l'insertion professionnelle des diplômés et développer les recettes des écoles.

La diversification du recrutement scolaire et social des écoles culture constitue un argument fort en faveur de l'apprentissage, même s'il convient (cf. partie I. A supra) de ne pas surestimer la capacité des formations de ce type à renforcer significativement l'accès des publics défavorisés à l'enseignement supérieur.

Le président du collège des ENSA indique ainsi : « Le développement de l'apprentissage serait un moyen évident de démocratisation de l'accès aux études d'architecture, permettant un recrutement beaucoup plus diversifié socialement. L'alternance est particulièrement indiquée pour des formations comme les nôtres alliant ambition académique et visée professionnalisante. Une action volontariste du Ministère pour soutenir les ENSA dans ce mouvement serait particulièrement bienvenue. »

Sur le plan pédagogique, l'apprentissage, fondé sur l'alternance entre formation théorique et situation professionnelle, répond à un enjeu important : le transfert interactif et continu des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être, c'est-à-dire des compétences, de la situation de "formation" vers la situation de "production" et

⁴⁸ Université multipolaire et interdépartementale, elle est implantée dans quatre villes, à Boulogne-sur-Mer, Calais, Saint-Omer et Dunkerque.

inversement.

Le directeur de l'ENSA de Saint-Etienne observe, pour sa part, que « l'apprentissage pourrait apporter une réelle plus-value à l'École, tant dans la cartographie des diplômes proposées, l'expérience vécue des étudiants en apprentissage qui pourrait également inspirer les autres étudiants, qu'au niveau de l'image que l'École souhaite véhiculer, en particulier auprès de ses partenaires institutionnels du territoire ».

Plus précisément, l'alternance s'appuie sur des modalités qui peuvent constituer des ressources précieuses pour les établissements d'enseignement supérieur culture :

- l'individualisation des parcours (et non de la formation) étudiants ;
- la différenciation pédagogique, permettant de conduire vers des objectifs communs des publics aux caractéristiques et aux attentes hétérogènes ;
- la modularité de la formation, qui vise à une organisation des cursus par « briques de compétences » et non selon un découpage disciplinaire.

L'insertion professionnelle des diplômés plaide, elle aussi, en faveur du développement de l'apprentissage comme le montrent les parcours de réussite observés dans les écoles d'ingénieurs qui ont développé, depuis longtemps, des formations de ce type.

De nombreux diplômés des écoles culture doivent affronter une forme de précarité : intermittence dans le spectacle vivant, nécessité de trouver une activité rémunératrice qui préserve un temps de recherche et de travail en « atelier » pour les plasticiens, difficultés d'accès à la commande pour les jeunes architectes.

Une telle précarité, déjà très difficile depuis plusieurs années, risque de devenir insupportable avec les conséquences de la crise sanitaire. Cette situation impose aux écoles culture une réflexion de fond et un plan d'actions, visant à faire de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés un enjeu prioritaire.

Enfin, le développement de l'apprentissage au sein des écoles culture leur permettrait d'augmenter leurs ressources propres en accédant au marché, financé et solvable, du « quota » (la fraction de 87 %) de la taxe d'apprentissage, qui repose sur l'attribution de financements sur la base d'un coût moyen par apprenti⁴⁹, dont 50 % sont payés par l'AFDAS dès le début de formation.

2. Une modalité qui peut répondre à de nouveaux besoins

Interrogée par la mission sur l'opportunité pour les écoles supérieures d'art et de design de s'ouvrir à l'apprentissage, l'Association Nationale des écoles supérieures d'art (ANDEA), indique ainsi que l'apprentissage peut contribuer à « l'invention des nouvelles activités qu'appellent la situation climatique, sociale et politique, telle que révélée par la crise du Covid19 à celles et ceux qui l'ignoraient encore... Les ESAD sont en effet en train d'inventer de nouvelles façons d'être « artiste » et « designer », s'appuyant sur leurs enseignant·es toutes et tous professionnel·les en activité, et au croisement de l'action sociale, de l'aménagement du territoire, de

⁴⁹ Il est probable que le coût moyen par apprenti est supérieur dans les écoles culture à celui validé par France compétences, en raison des modalités pédagogiques spécifiques. Le directeur général de l'AFDAS a ainsi indiqué à la mission que l'Académie Fratellini expose un coût moyen par apprenti de 54 000 €/an, contre un coût moyen national validé par France compétences de l'ordre de 10 000 à 12 000 €/an.

l'économie, de l'agriculture, des métiers du soin, de l'écologie, de l'enseignement, etc. Et si, là encore, toutes les écoles ne sont pas concernées, dans certains établissements où s'inventent des prototypes, on peut imaginer que les étudiant·es soient pendant un temps des « apprenti·es » en alternance dans les mondes professionnels avec lesquels s'appareilleraient les mondes de l'art et du design... certaines écoles trouveront peut-être dans « l'outil CFA » un moyen de financer ces filières composites. ⁵⁰»

Le directeur général de l'école supérieure des beaux-arts de Nantes-Saint-Nazaire envisage, pour sa part, de développer trois parcours de formations en alternance, en partenariat avec l'université : « Comment mieux préparer nos étudiants à la sortie de la bulle protectrice de nos écoles ? Ils, elles sont unanimes, cette sortie est un choc. La voie de l'alternance et en particulier celle de la formation en contrat d'apprentissage est une réponse forte. Trois parcours sont possibles et donc trois liens sont à construire avec les professionnels

1. Assistant d'artiste. C'est le choix principal qui permettra aux étudiant.e.s en cycle master de développer leurs projets personnels et de vivre également la réalité d'un atelier et d'un parcours artistique.
2. Les métiers de l'exposition. Nos diplômé.e.s sont à la recherche d'une activité secondaire la plus proche de la création. Ils, elles sont à la recherche de contacts et de réseaux pour s'y glisser.
3. La médiation de l'art. Devenir passeur est également une voie riche et satisfaisante pour nos jeunes artistes engagés dans le dialogue avec les publics. ⁵¹»

c - Une mise en œuvre qui nécessitera l'appui du ministère

La réforme de la taxe d'apprentissage, nous l'avons vu, affectera lourdement les établissements d'enseignement supérieur culture. Pour autant, l'ouverture de ces établissements à l'apprentissage ne saurait être considérée comme une réponse à un problème de financement, qui doit trouver sa solution par d'autres voies. Le contexte issu de la réforme donne cependant l'occasion de regarder autrement l'enjeu de l'apprentissage.

Pas plus qu'elle ne peut constituer une réponse financière à la situation des écoles culture, l'ouverture à l'apprentissage ne saurait être généralisée à l'ensemble des écoles. Elle doit, pour être pertinente, être étroitement liée au projet pédagogique et à l'inscription de l'établissement sur son territoire, en lien avec les structures artistiques, culturelles et professionnelles qui y sont implantées.

Si la réflexion sur l'ouverture à l'apprentissage relève de chaque établissement, il appartient au ministère, sans être prescripteur, de fournir son appui à ceux d'entre eux qui la jugeraient féconde :

- en mobilisant les réseaux professionnels sur la question de l'apprentissage ;
- en donnant une information concrète aux écoles sur le fonctionnement des CFA et l'articulation à trouver avec les universités ;
- en assurant une mission de veille et de diffusion des bonnes pratiques.

⁵⁰ Note de l'ANDEA du 13 juillet 2020 (cf. annexe 4).

⁵¹ Note de Pierre-Jean Galdin, directeur général de l'école supérieure des beaux arts de Nantes-Saint-Nazaire, juillet 2020 (cf. annexe 4).

Recommandation 6

Demander aux établissements d'enseignement supérieur culture d'étudier la mise en place de cursus accessibles par la voie de l'apprentissage.

L'information aux établissements d'enseignement supérieur culture pourrait être donnée dans le cadre du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels⁵².

Recommandation 7

Présenter les réflexions et les recommandations du présent rapport au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels.

Concernant la mission de veille et de diffusion des bonnes pratiques, le ministère de la culture pourrait s'inspirer de l'expérience du réseau associatif FCU⁵³ mis en place par les universités.

Afin de constituer un réseau de ce type pour les établissements d'enseignement supérieur culture, il serait utile, dans un premier temps, de favoriser les logiques collaboratives et les échanges d'expériences.

La tête du réseau ainsi constitué pourrait ensuite collaborer avec le réseau FCU sur des objets bien délimités (par ex. l'accompagnement de la qualité, les transferts de compétences, l'échange de savoirs faire).

Les diplômes d'écoles susceptibles de recevoir une certification au RNCP peuvent être des leviers de développement. C'est tout l'enjeu de l'approche par compétences et du pilotage par la demande.

Recommandation 8

Mettre en place un réseau d'échanges sur l'apprentissage entre les écoles culture.

⁵² Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (CNESERAC) est une instance de dialogue, de débat et de représentation des établissements et des structures de recherche relevant du ministère de la Culture. Placé auprès du ministre de la Culture, il a été créé par la loi de 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP).

⁵³ FCU (Formation continue à l'université) est un réseau associatif, qui fédère les services de formation professionnelle continue (FPC) des universités publiques et d'institutions relevant d'autres ministères (écoles sous la tutelle du ministère de l'agriculture, Museum d'histoire naturelle...). FCU, par le truchement d'une démarche de certification, a mis en place un système d'assurance qualité qui incite les établissements à le rejoindre. Ses missions sont les suivantes :

- interface et lobbying entre le MESRI (ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation) et le ministère du travail ;
- identifier les enjeux systémiques ;
- élaborer un plan de formation interne ;
- échanges de pratiques sur les métiers de la FPC.

LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

Ministère de la culture

Direction générale de la création artistique

Christian-Lucien Martin, sous-directeur de l'emploi, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Florence Touchant, adjointe au sous-directeur de l'emploi, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Secrétariat général

Astrid Brandt-Grau, cheffe du département de la recherche, de l'enseignement supérieur et de la technologie

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Stéphane Remy, sous-directeur des politiques de formations et du contrôle

Philippe Delagarde, chef de la mission de l'organisation des contrôles

Christine Matraglia, adjointe à la cheffe de la Mission de l'alternance et de l'accès aux qualifications

Nathalie Carra-Massini, responsable expert financement et organisation de l'apprentissage

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France

Alain Dupouy, chef du département du contrôle de la formation professionnelle

Collectivités territoriales

Conseil régional Pays de la Loire

Sébastien Soullard, chef du service ressources aux CFA, apprentis et employeurs, Délégation à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Associations et réseaux d'établissements d'enseignement supérieur culture

Collège des directeurs des Écoles nationales supérieures d'architecture

François Brouat, Directeur de l'ENSA de Paris-Belleville

Association nationale des écoles supérieures d'art (ANDEA)

Stéphane Sauzedde, Directeur de l'École supérieure d'art d'Annecy-Alpes

Association nationale des écoles supérieures d'art dramatique (ANESAD)

Serge Tranvouez, Directeur de l'École supérieure d'art dramatique de la ville de Paris

Opérateurs de compétences

AFDAS

Thierry Teboul, directeur général

Universités

FCU (Formation continue à l'université)

Franck Giuliani, président

LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

AFDAS : Assurance Formation des Activités du Spectacle
ANDEA : Association nationale des écoles supérieures d'art
ANESAD : Association nationale des écoles supérieures d'art dramatique
ANESCAS : Association nationale d'établissements d'enseignement supérieur de la création artistique et des arts de la scène
ANI : Accord national interprofessionnel
AUEA : Aide unique aux employeurs d'apprentis
CAS FNDMA : Compte d'affectation spéciale « Financement de la modernisation et du développement de l'apprentissage »
CFA : Centres de formation d'apprentis
CFIP : Contrats favorisant l'insertion professionnelle
CIFRE : Convention industrielle de formation par la recherche
CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle
CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNESERAC : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels
COMUE : Communautés d'universités et établissements
COPANEF Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation
CSA : Contribution supplémentaire à l'apprentissage
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIRRECTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
EPCC : Établissement public de coopération culturelle
EPSCP : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
ESR : Établissements d'enseignement supérieur et de recherche
FCU : Formation continue à l'université
FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GIP : Groupement d'intérêt public
MSA : Mutualité sociale agricole
OCTA : Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
OPCA : Opérateur de compétences
RNCP : Répertoire national de certifications professionnelles
TICPE : Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques
UFA : Unité de formation par apprentissage
URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales



MINISTÈRE DE LA CULTURE
Inspection Générale des Affaires Culturelles

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Le financement de l'apprentissage

Annexe 2 : La répartition du programme de la taxe d'apprentissage

Annexe 3 : Projet d'amendement de l'Afdas au projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Annexe 4 : Contributions des réseaux d'écoles culture sur le développement de l'apprentissage

Annexe 5 : Questionnaire adressé aux établissements d'enseignement supérieur culture

ANNEXE 1 : LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

1. La taxe d'apprentissage

Instituée en 1925, la taxe d'apprentissage a pour objet de financer les formations initiales technologiques et professionnelles et de favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national.

1.1. Champ d'application

1.1.1. La taxe d'apprentissage

Y sont assujetties les personnes physiques ou morales qui exercent une activité commerciale, industrielle ou artisanale et qui relèvent de l'impôt sur les sociétés, ou qui sont soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie « Bénéfices industriels et commerciaux ».

Aux termes de l'article 1599 ter du Code général des impôts (CGI), sont redevables de la taxe d'apprentissage, les entreprises exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale et remplissant les 3 conditions cumulatives suivantes :

- être soumises au droit français (principe de territorialité) ;
- être assujetties à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu ;
- avoir au moins 1 salarié (composant la masse salariale).

Certains employeurs sont toutefois exonérés de la taxe d'apprentissage :

- les entreprises employant un ou plusieurs apprentis et dont la base annuelle d'imposition ne dépasse pas six fois le SMIC annuel ;
- les personnes morales ayant pour objectif exclusif l'enseignement ;
- les sociétés civiles de moyens (SCM) dont l'activité est non commerciale (sous certaines conditions) ;
- les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles qui bénéficieraient eux-mêmes de l'exonération.

1.1.2. La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Aux termes de l'article 1609 quinquies du CGI, les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage et ne respectant pas un seuil d'effectifs sous contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP)⁵⁴ au sein de leur effectif sont assujetties à une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage.

Ce seuil est de 5 %. En regard, les entreprises de 250 salariés ou plus dépassant ce seuil de CFIP bénéficient d'un dispositif particulier de créance.

1.2. Calcul

La base de calcul de la taxe d'apprentissage et de la CSA est la masse salariale de l'année précédente, c'est-à-dire le montant total des salaires soumis aux cotisations sociales et des avantages en nature versés par l'entreprise (primes, gratifications, indemnités...etc.).

⁵⁴ Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, volontaires internationaux en entreprises et conventions industrielles de formation par la recherche.

1.2.1. La taxe d'apprentissage

L'architecture de la taxe d'apprentissage a été profondément rénovée au cours des dernières années.

La taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) ont été fusionnées, dans un souci de simplification fiscale pour les entreprises, pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2014.

Le taux de la taxe résultant de cette fusion est fixé à 0,68% de la masse salariale brute de l'entreprise, sauf dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle où le taux est de 0,44 %.

1) Pour les collectes de taxe réalisées de 2015 à 2019, la taxe d'apprentissage a été répartie en trois fractions :

- la fraction régionale pour l'apprentissage, égale à 51% de la taxe due, destinée au financement des régions pour le déploiement de leurs politiques de développement de l'apprentissage et principalement le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- la fraction dite « quota », égale à 26% de la taxe due, directement attribuée aux organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ;
- la fraction dite « hors quota », égale à 23% de la taxe due, destinée au financement des formations professionnelles et technologiques dispensées hors du cadre de l'apprentissage.

Les entreprises s'acquittent alors de la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables totalement ou partiellement en exposant des dépenses exonératoires. Sont considérées comme dépenses libératoires au titre du « quota », le concours financier obligatoire au centre de formation d'apprentis formant l'apprenti employé par l'entreprise assujettie, les concours financiers à certaines écoles d'entreprises.

Les dépenses exonératoires au titre du « hors quota » sont notamment les subventions aux établissements assurant des formations initiales professionnelles et technologiques en dehors du cadre de l'apprentissage, les frais de stage en milieu professionnel et les dons en nature aux établissements de formation.

Les entreprises peuvent affecter librement :

- la part de « quota » disponible, après versement des concours financiers obligatoires ;
- la totalité de la fraction « hors quota » (formations initiales professionnelles et technologiques). À défaut d'affectation par l'entreprise, cette affectation est effectuée par l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage selon une procédure particulière pour les fonds libres du « Quota » associant comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et Conseils régionaux.

2) À compter du 1er janvier 2020, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie les modalités de financement de l'apprentissage.

Si les règles d'assujettissement des entreprises en matière de taxe d'apprentissage sont inchangées, la taxe d'apprentissage fait désormais partie de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance décrite à l'article L.6131-2 du code du travail.

La répartition des fonds est modifiée et désormais répartie en deux fractions :

- une part de 87% de la taxe d'apprentissage est destinée au financement, sur la base de niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles, de la formation en apprentissage par l'intermédiaire de France compétences, établissement public créé depuis

le 1er janvier 2019, et des opérateurs de compétences, structures créées par la loi du 5 septembre 2018 et agréées par le ministère du travail depuis le 1er avril 2019. Cette fraction de 87% peut être le support de déductions plafonnées en cas de dépenses réalisées par l'entreprise pour un centre de formation d'apprentis interne ou pour le développement d'offres nouvelles de formation, dès lors qu'il s'agit des apprentis de l'entreprise ;

- le solde de 13% est dédié au financement par l'entreprise de formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et d'organismes agissant pour la promotion des formations et des métiers et pour l'insertion professionnelle. Il est également support de déduction notamment en cas de dons en nature aux centres de formation d'apprentis.

L'article L6241-5 du Code du travail fixe la liste des établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage, parmi lesquels figurent « les établissements publics d'enseignement supérieur ou leurs groupements agissant pour leur compte ».

1.2.2. La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage varie en fonction du pourcentage d'alternants par rapport à l'effectif moyen annuel. Les entreprises implantées dans les départements d'Alsace-Moselle bénéficient de taux réduits de CSA.

L'assujettissement à la CSA est dégressif selon l'écart au seuil de 5 %⁵⁵.

La loi du 5 septembre 2018 a élargi le périmètre des CFIP en intégrant dans la détermination du seuil, pour un an, les contrats à durée indéterminée consécutifs à un contrat d'apprentissage ou à un contrat de professionnalisation.

Pour les collectes de 2015 à 2019, la CSA finance directement les organismes gestionnaires de CFA.

A partir de 2020, le produit de la CSA est affecté par les opérateurs de compétences au financement de l'alternance.

La taxe d'apprentissage et la CSA sont versées par l'entreprise assujettie à un organisme collecteur unique dont le réseau a également profondément évolué au fil des dernières années.

Taux de la CSA hors Alsace-Moselle (taxe payable en 2020)

Pourcentage d'alternants	Rémunérations versées en 2019
Moins de 1 %	0,4 % (0,6 % si l'entreprise compte 2000 salariés et plus)
Entre 1 % et moins de 2 %	0,2 %
Entre 2 % et moins de 3 %	0,1 %
Entre 3 % et moins de 5 %	0,05 %
> 5 %	Exonéré

⁵⁵ De 0,05 % à 0,6 % hors départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour lesquels le taux varie de 0,026 % à 0,312 %.

Taux de la CSA en Alsace-Moselle (taxe payable en 2020)

Pourcentage d'alternants	Rémunérations versées en 2019
Moins de 1 %	0,208 % (0,312 % si l'entreprise compte 2000 salariés et plus)
Entre 1 % et moins de 2 %	0,104 %
Entre 2 % et moins de 3 %	0,052 %
Entre 3 % et moins de 5 %	0,026 %
> 5 %	Exonéré

1.3. Collecte et répartition

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses mesures réglementaires d'application ont modifié les modalités de l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage et depuis le 1er janvier 2016, seuls étaient habilités à collecter la taxe d'apprentissage et la CSA :

- au niveau national, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA⁵⁶) au titre de la formation professionnelle continue sur le territoire national et dans tout ou partie de leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle. A défaut d'habilitation de l'OPCA dont l'entreprise relève au titre du financement de la formation professionnelle continue, ou en cas d'habilitation de cet organisme ne concernant pas la branche professionnelle dont l'entreprise relève, cette dernière peut effectuer ses versements à un OPCA interprofessionnel habilité. 19 structures ont ainsi été habilitées à collecter ;
- au niveau régional, une seule chambre consulaire préalablement désignée dans le cadre d'une convention entre la chambre de commerce et d'industrie, la chambre régionale des métiers et de l'artisanat et la chambre d'agriculture.

Toutefois, pour les OCTA habilités avant 2014 et dont le champ d'intervention correspond à un CFA national et un organisme gestionnaire national, des mesures législatives⁵⁷ ont prolongé l'habilitation de collecte jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard.

À compter du 1^{er} janvier 2020, la collecte de taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage sera assurée par les 11 opérateurs de compétences agréés par l'État, avant transfert de cette collecte au réseau des Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, des organismes de mutualité sociale agricole et des caisses générales de sécurité sociale mentionnées à l'article L.752-1 du code de la sécurité sociale.

1.3.1. La taxe d'apprentissage

Au titre des salaires versés en 2017⁵⁸, selon les déclarations des OCTA, le montant de taxe d'apprentissage collecté est de 3 226,21 M€, en progression de 4,13% par rapport à l'exercice

⁵⁶ Un OPCA est une structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises qui relèvent de son champ d'application, dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé. Dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la « formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », l'OPCA est habilité, à partir du 1^{er} janvier 2016, à devenir OCTA (Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) pour collecter et répartir les fonds des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage.

⁵⁷ Dispositions de la loi n° 2015- 994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

⁵⁸ Données extraites de l'annexe au projet de loi de finances pour 2020 « Formation professionnelle ».

précédent.

Cette collecte a été réalisée, pour 69% des fonds, par les organismes collecteurs nationaux et pour 31% par les collecteurs régionaux. La part des organismes collecteurs nationaux progresse de 1,3%. La collecte moyenne d'un organisme s'établit à 89,62 M€⁵⁹.

Environ 927 000 entreprises se sont libérées de la taxe d'apprentissage auprès d'un OCTA. Pour 84% d'entre elles, il s'agit d'entreprises de moins de 11 salariés.

Sur le montant total collecté de 3 226,21 M€, 52 % des fonds relèvent de la fraction régionale (1 677,6 M€), 27,1 % de la fraction « quota » (874,9 M€) et 20,9 % de la fraction « hors quota » (674,2 M€)⁶⁰.

Le montant des fonds répartis, après déduction des frais de collecte et de gestion tels que prévus à l'article R. 6242-15 du code du travail, s'élève à 855 M€ au titre du « quota » et à 661,4 M€ au titre du « hors quota ».

1.3.2. La contribution supplémentaire à l'apprentissage

En 2018, la CSA a été versée par près de 4 390 entreprises pour un montant global de 256,95 M€, en recul de 1,85 % par rapport à l'exercice précédent.

1.4. Déclaration et paiement

1.4.1. Déclaration de la taxe d'apprentissage et de la CSA

La taxe d'apprentissage ne fait pas l'objet d'une déclaration spécifique. Elle s'effectue par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN). Celle-ci doit être souscrite au cours du mois suivant la période d'emploi rémunérée. 2 cas de figures possibles :

- au plus tard le 5 du mois, pour les entités d'au moins 50 salariés ;
- au plus tard le 15 du mois, pour les autres cas (entités de plus de 50 salariés en décalage de paie, entités de moins de 50 salariés).

La CSA doit être déclarée de la même manière que la taxe d'apprentissage.

1.4.2. Paiement de la taxe d'apprentissage et de la CSA

À partir de 2020, sous l'effet du réaménagement prévu par la loi du 5 septembre 2018, le décalage d'un an entre le paiement de la taxe d'apprentissage et l'année au titre de laquelle elle est due (paiement de la taxe sur les rémunérations versées en N-1) est supprimé.

La collecte de la taxe d'apprentissage doit intervenir avant le 31 mai de l'année N sur les rémunérations versées l'année N. Elle sera assurée par les OPCA, renommés OPCO⁶¹.

À partir de 2021, le recouvrement de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle sera transféré à l'URSSAF.

Pour éviter que les entreprises n'aient à financer à la fois l'apprentissage sur les rémunérations 2018 (en application de l'ancien régime avec le décalage d'un an) et sur les rémunérations 2019 (en vertu du nouveau régime prévoyant un paiement de la taxe contemporain en année N), aucune taxe d'apprentissage n'est due sur les rémunérations

⁵⁹ La moyenne de collecte des OCTA régionaux s'établit à 62,2 M€, tandis que celle des OCTA nationaux est de l'ordre de 111,6 M€.

⁶⁰ Ces pourcentages, différents des fractions mentionnées plus haut (51% pour la fraction régionale, 26% pour le « quota » et 23% pour le « hors quota »), s'expliquent par les déductions pouvant intervenir en exonération de la taxe d'apprentissage et par le taux différencié pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

⁶¹ Onze opérateurs de compétences (OPCO), dans lesquels se répartissent les 329 branches professionnelles, ont reçu leur agrément le 1er avril 2019. Ils succèdent aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

2019. Cette dérogation ne s'applique pas aux redevables de la CSA qui doivent s'acquitter de leur contribution sur les rémunérations 2019 avant le 1^{er} mars 2020.

2. Les dépenses en faveur de l'apprentissage

Selon les chiffres de l'annexe au projet de loi de finances pour 2020 « Formation professionnelle », la dépense globale en faveur de l'apprentissage s'élevait, en 2017, à 5 606 M€ (hausse de 2,6 % par rapport à 2016), dans un contexte de hausse des effectifs d'apprentis. L'État est son premier financeur (38,8 %), suivi par les Régions (28,9 %).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel impacte le financement de l'apprentissage.

2.1. La dépense de l'Etat

L'État a dépensé 2 301 M€ pour l'apprentissage (hors dépense pour les agents de la fonction publique) en 2017 (hausse de 4,5 % par rapport à 2016) dans un contexte de croissance des effectifs d'apprentis. Cette évolution est notamment due aux exonérations de cotisations sociales sur les contrats d'apprentissage (+4,5 %) et aux dépenses de fonctionnement (+5,6 %). Les dépenses de l'Etat en faveur de l'apprentissage peuvent être regroupées en deux ensembles : le Compte d'affectation spéciale « Financement de la modernisation et du développement de l'apprentissage » ; un ensemble d'aides à destination des apprentis et de leurs employeurs.

2.1.1. Le Compte d'affectation spéciale « Financement de la modernisation et du développement de l'apprentissage » (CAS FNDMA)

Depuis sa réforme en 2013⁶², le CAS FNDMA avait pour objet de verser aux conseils régionaux, à partir d'une fraction de 51 % de la taxe d'apprentissage, une partie de la ressource régionale pour l'apprentissage, complétée par une part du produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE).

Cette ressource permettait le développement de politiques territoriales en matière d'apprentissage, principalement par le financement, par les conseils régionaux, des centres de formation d'apprentis et sections d'apprentissage. Elle représentait un total de 1 785 M€ en 2016, 1 858 M€ en 2018 et 1 870 M€ en 2019 (estimation LFI 2019).

La dépense correspondante, sur le budget de l'Etat, était donc une dépense indirecte en faveur de l'apprentissage, puisque la dépense finale était effectuée par les conseils régionaux.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu une réforme en profondeur du financement de l'apprentissage.

La collecte des contributions obligatoires, qui était assurée par les organismes collecteurs paritaires agréés, sera transférée à terme au réseau des Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF). Cette refonte des missions s'est également accompagnée d'une profonde refonte du réseau, passant de 20 organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) à 11 opérateurs de compétences (OPCO), qui continueront d'assumer la tâche de la collecte en 2020. Les URSSAF seront ainsi chargées de la collecte des contributions légales puis de leur reversement à France compétences.

⁶² Réforme initiée par la loi du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013 et complétée par la loi du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014.

Au regard de ce nouveau circuit de financement, le projet de loi de finances pour l'année 2020 supprime le compte d'affectation spéciale « Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage ».

Créée le 1er janvier 2019 par la loi du 5 septembre 2018, France compétences est un établissement public administratif qui a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cet opérateur est chargé de répartir l'ensemble des fonds mutualisés de la formation et de l'apprentissage, dont la taxe d'apprentissage, entre les différents financeurs : opérateurs de compétences (OPCO), Caisse des dépôts et consignations (CDC), État, régions, commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) et opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP). Les fonds ainsi répartis permettront le financement de dispositifs en faveur du développement des compétences de l'ensemble des actifs (compte personnel de formation, contrats en alternance, conseil en évolution professionnelle...).

2.1.2. Un ensemble d'aides à destination des apprentis et de leurs employeurs

Par ailleurs, l'État avait mis en place plusieurs dispositifs d'aides à destination des apprentis et de leurs employeurs. Ces aides peuvent prendre différentes formes (aides directes, exonération d'impôt ou de cotisations sociales) et être financées par crédits budgétaires ou par d'autres moyens (ressources fiscales affectées, dépense fiscale).

	Bénéficiaires finaux	Exécution 2018	LFI 2019	PLF 2020
Ressource régionale pour l'apprentissage - CAS FNDMA	CFA et SA	1 704 M€	1 710 M€	-
Ressource régionale pour l'apprentissage - part TICPE	CFA et SA	154 M€	160 M€	-
Total ressource régionale pour l'apprentissage		1 858 M€	1 870 M€	-
Crédit d'impôt	Employeurs	198 M€	180 M€	-
Exonération d'impôt sur le revenu	Apprentis	465 M€	470 M€	470 M€
Exonération de cotisations sociales*	Employeurs	1 309 M€	468 M€	590 M€
Total dépenses fiscales et sociales		1 972 M€	1 118 M€	1 060 M€
Aide TPE-Jeunes apprentis	Employeurs	188 M€	193 M€	1 M€
Aide unique pour les employeurs d'apprentis		-	221 M€	662 M€
Financement assuré par un prélèvement sur les recettes de l'État	Régions	-	-	61,3 M€
Financement dispositif de la réforme par TICPE (compensation de l'État aux régions)	Régions	-	-	156,9 M€
Total aides directes de l'État		188 M€	414 M€	881,2 M€
Prime à l'apprentissage compensation par TICPE	Employeurs	231 M€	231 M€	-
Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire compensation par TICPE	Employeurs	96 M€	99 M€	-
Total aides régionales compensées par l'État		328 M€	330 M€	-
Financement du fonctionnement des CFA via France compétences **	CFA	-	-	138 M€
Financement de l'investissement des CFA via France compétences**	CFA	-	-	180 M€
Total aides versées par France compétences		-	-	318 M€
Total financement État		4 344 M€	3 732 M€	2 259,2 M€

* La baisse de crédits est principalement due au passage d'une partie des exonérations de cotisations sociales liées aux contrats d'apprentissage aux allègements généraux devenus plus favorables.

** Versement aux régions qui rétrocèdent aux CFA

Source : Annexe au projet de loi de finances pour 2020 « Formation professionnelle »

Ces différentes aides sont les suivantes :

- l'exonération de cotisations sociales au bénéfice des contrats d'apprentissage. Le coût de cette aide pour la Sécurité sociale est compensé par l'État sous forme de crédits budgétaires ;
- le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage et l'exonération de l'impôt sur le revenu de l'apprenti ;
- l'aide TPE-Jeunes apprentis ainsi que, en 2017 uniquement, l'aide financière pour les jeunes apprentis ;
- la prime à l'apprentissage et l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire. Ces deux aides sont versées par les conseils régionaux, avec compensation par l'État à hauteur de 1 000 € par apprenti, sous forme d'affectation de ressource fiscale.

Les montants correspondants à ces différentes aides sont retracés dans le tableau ci-dessus.

2.2. La dépense des entreprises et des régions

La dépense des entreprises, qui s'effectue par l'intermédiaire des organismes collecteurs, s'est élevée en 2017 à 1 349 M€ (hausse de 6,9 % par rapport à 2016), en raison de la progression du nombre et du niveau de diplôme des apprentis (les dépenses d'enseignement augmentent avec le degré de qualification).

Les crédits dédiés par les Régions à l'apprentissage (1 550 M€) ont diminué de 3 % par rapport à 2016, à la fois en raison de la baisse des dépenses de fonctionnement, qui en sont le poste le plus important (- 1,7 %), et des aides aux employeurs (-8,5 %).

2.3. Les conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme le financement de l'apprentissage.

A compter du 1er janvier 2019, la loi a prévu le remplacement de différents dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis par une nouvelle aide unique (AUEA), ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et sur les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (niveau IV ou V).

L'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA), prévue par le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018, a vocation à apporter de la lisibilité et à simplifier les démarches des entreprises, puisqu'elle regroupe plusieurs dispositifs existants versés à la fois par l'État et les régions selon des critères différents : l'aide « TPE Jeunes apprentis », la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt apprentissage.

Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2020, la compétence des régions en matière d'apprentissage est supprimée au profit des branches professionnelles, qui se voient confier la responsabilité des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétence. Ces derniers prennent en charge les contrats d'apprentissage, selon un niveau fixé par les branches professionnelles et un principe de financement de l'activité. Les régions ne financent plus les centres de formation d'apprentis (CFA) et le canal de financement passant par le CAS FNDMA n'a plus lieu d'être. L'ensemble de la taxe d'apprentissage sera désormais

affecté au nouvel établissement public France compétences et aux opérateurs de compétences, qui financeront les CFA sur la base d'un financement « au contrat ».

Le projet de loi de finances pour 2020 prévoit la suppression du CAS FNDMA. Aux termes de la loi, les régions ne sont donc plus bénéficiaires de la fraction régionale pour l'apprentissage.

ANNEXE 2 : LA RÉPARTITION DU PRODUIT DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

La taxe d'apprentissage n'est pas la seule ressource financière de l'apprentissage (cf. annexe 1).

De façon symétrique, la taxe d'apprentissage n'est pas uniquement destinée à l'apprentissage. Elle se subdivise en deux parts :

- le « quota », réservé à l'apprentissage ;
- le « hors-quota », destiné aux formations technologiques et professionnelles assurées par des établissements d'enseignement du secondaire, puis, à partir de 1987, ouvert également aux établissements d'enseignement supérieur.

1. De nombreuses évolutions depuis 1971

Si la taxe d'apprentissage a été instituée dès 1925, il faut attendre les lois Delors du 16 juillet 1971 pour que l'apprentissage soit doté d'un statut (cf. annexe 1). Depuis cette date, les évolutions de la répartition de la taxe d'apprentissage conduisent à distinguer cinq périodes.

1) De 1971 à 1996

A la suite de la loi de 1971, le taux du quota est fixé, pour l'année 1972, à 10%, puis à 18 % en 1973 et 20 % en 1976. Symétriquement, sur la même période, le taux de la fraction hors-quota est ramené de 90 % à 82 %, puis 80 %.

La loi n°79-13 du 3 janvier 1979 réduit la part du hors-quota de 9 %, la ramenant de 80 % à 71 %, afin de financer le fonds inter-consulaire de compensation (FNIC) destiné à verser aux artisans une indemnité compensant une partie du salaire des apprentis, pendant leur présence au CFA.

La loi de décentralisation du 7 janvier 1983 transfère aux régions la compétence de droit commun en matière d'apprentissage. Elle crée le fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue (FRAFPC), géré par le conseil régional et alimenté par les crédits de l'Etat et ceux du conseil régional.

Alors que l'on observe une baisse importante du nombre d'apprentis, la loi « Seguin » du 23 juillet 1987 instaure la prise en charge par l'État de la part patronale des cotisations de sécurité sociale dans les entreprises de plus de 10 salariés et autorise l'ouverture de l'enseignement supérieur à l'apprentissage. De surcroît, cette loi fait de l'apprentissage un dispositif de formation au même titre que l'enseignement technologique de niveau secondaire et supérieur. Ainsi, tous les niveaux de qualification sont désormais accessibles par l'apprentissage et l'âge maximum de l'apprenti est porté à 26 ans.

La loi de 1987 ne modifie pas la répartition de la taxe d'apprentissage, mais l'ouverture de l'enseignement supérieur à l'apprentissage nécessite davantage de moyens.

2) De 1996 à 2005

Les lois du 6 mai 1996 et du 16 octobre 1997 apportent plusieurs modifications importantes :

- suppression du prélèvement obligatoire de 9 % de la taxe d'apprentissage, qui était affecté au financement du FNIC ;

- doublement du « quota » apprentissage, de 20 % à 40 % du montant total de la taxe d'apprentissage, le hors-quota passant de 80 % à 60 % ;
- création de la notion de concours financiers obligatoires pour l'employeur accueillant un apprenti : une partie du quota est obligatoirement reversée au CFA où est inscrit l'apprenti ;
- institution d'un système de péréquation entre régions et entre CFA ou sections d'apprentissage. Le Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage (FNPTA) est alimenté par une part de la TA (8 %). Les sommes versées au Trésor public sont reversées intégralement aux FRAFPC.

En 2002 est engagée une vaste réforme de l'apprentissage. La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale vise à permettre aux régions de mieux « coordonner le développement de l'apprentissage, de réduire les inégalités de ressources entre les Centres de formation d'apprentis, d'introduire plus de transparence dans la collecte de la taxe d'apprentissage. »

3) de 2005 à 2014

La loi de finances pour 2005 institue une contribution au développement de l'apprentissage (CDA), dont le produit est reversé aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue (FRAFPC).

Cette contribution est due par toutes les personnes ou entreprises redevables de la taxe d'apprentissage. Pour la collecte de 2004, son taux est fixé à 0,06 % [il passe à 0,12 % en 2006, puis à 0,18 % en 2007]. Le produit de la CDA est réparti directement par la direction générale des finances publiques (DGFIP) entre les régions et affecté aux FRAFPC, selon des règles identiques à celles de la dotation générale de décentralisation. Les dépenses exonératoires de la TA ne s'appliquent pas à cette contribution.

La loi du 18 janvier 2005 ainsi que de nouvelles procédures apportent plusieurs modifications dans le dispositif de collecte et gestion de la TA :

- obligation pour l'assujéti de verser sa taxe d'apprentissage par l'intermédiaire d'un organisme collecteur ;
- mise en place d'une surtaxe pour les entreprises de 250 salariés et plus, dès lors qu'elles n'emploient pas un nombre minimal de jeunes en alternance. Le taux de la TA est porté à 0,6 % de la masse salariale lorsqu'elles comptent moins de 1 % de jeunes de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans leur effectif en 2006. Ce seuil est porté à 2 % en 2007 et à 3 % pour les années suivantes ;
- création du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). Ce nouveau dispositif se substitue au Fonds national de péréquation (FNPTA). Il doit assurer d'une part la mission de l'ancien FNPTA et d'autre part, financer les contrats d'objectifs et de moyens ;
- le taux du quota est porté à 52 % (décret n° 2005-1341 du 28 octobre 2005), répartis en deux composantes : 30 % pour les CFA et 22 % pour le FNDMA.

La part du quota sera ensuite portée à 57 %, ses deux composantes s'établissant à 35 % pour les CFA et 22 % au titre du FNDMA.

La part du hors-quota représente alors 43 % du montant de la taxe. Elle est affectée aux premières formations technologiques et professionnelles (dont l'apprentissage). Les dépenses imputées sur le hors-quota sont nombreuses : subventions, frais de stage, activités complémentaires, écoles de la deuxième chance.

La répartition des fonds du hors-quota est effectuée suivant les choix d'affectation des entreprises dans le cadre d'un barème de répartition prenant en compte les niveaux de

formation et la liste des établissements habilités au niveau préfectoral : 40 % pour les niveaux IV et V (CAP, BEP et Bac pro) ; 40 % pour les niveaux III et II (Bac+2 à Bac+4 : BTS, IUT, licence pro, master 1) et 20 % pour les niveaux I (écoles supérieures, écoles d'ingénieurs, master 2).

4) De 2014 à 2018

La loi du 5 mars 2014 renforce le financement de l'apprentissage en créant de nouvelles ressources et instaure une nouvelle répartition de la TA. Il y a désormais trois taxes qui alimentent l'apprentissage :

- la nouvelle taxe d'apprentissage résultant de la fusion de l'ancienne TA et de la contribution au développement de l'apprentissage, qui représente 0,68% de la masse salariale ;
- la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage, versée par les entreprises de plus de 250 salariés qui n'ont pas atteint le quota de 5% d'apprentis pendant l'année en cours ;
- la fraction du produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE), versée aux régions, à la collectivité territoriale de Corse et au Département de Mayotte, pour le financement du développement de l'apprentissage.

Les fonds dus par les entreprises sont collectés par des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA), qui sont également chargés de les reverser aux établissements bénéficiaires.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 vise à garantir davantage de moyens pour les régions et les CFA. Elle impose, pour ce faire, une forte baisse de la part hors-quota, ramenée de 43 % à 23 %. Le produit de la taxe est désormais réparti en trois fractions :

- la fraction régionale pour l'Apprentissage (51% de la TA) revient au Trésor Public et est gérée par les conseils régionaux pour le financement de l'apprentissage ;
- le quota (26% de la TA) : il s'agit de versements librement affectés par les entreprises (via leur OCTA) à un ou plusieurs CFA ou à des sections d'apprentissage. Les entreprises qui emploient des apprentis doivent verser, pour chacun d'eux, un montant égal au coût de la formation fixée par la Région (dans la limite du quota dû, le solde étant versé au titre du hors-quota) ;
- le « hors-quota » ou « barème » (23% de la TA), destiné à financer les formations initiales technologiques et professionnelles hors apprentissage. Cette fraction est soumise à un système de répartition et distingue deux catégories : 65% pour la catégorie A (niveaux V, IV et III) et 35% pour la catégorie B (niveaux II et I).

Plusieurs éléments sont à noter concernant le « hors-quota » :

a) La fraction "hors-quota" (ou barème) permet de participer au financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors apprentissage. Au niveau régional, un arrêté préfectoral est publié sur le site de chaque préfecture de région. Il recense les établissements qui dispensent les formations technologiques et professionnelles ayant droit aux versements exonératoires ainsi que les organismes et services susceptibles de percevoir la taxe à titre dérogatoire. Les employeurs répartissent les montants de la fraction "hors-quota" en deux catégories selon le niveau des formations éligibles : A et B.

b) Les formations en apprentissage peuvent bénéficier du hors-quota : les entreprises peuvent accorder des subventions aux CFA et aux sections d'apprentissage au titre du hors-quota, lorsque le montant déjà versé, au titre du concours obligatoire, est inférieur au coût

de la formation suivie par le jeune. Le concours financier obligatoire concerne les entreprises qui emploient des apprentis et qui doivent verser pour chacun d'eux un montant correspondant au coût de la formation, mais si le quota ne satisfait pas cette obligation, le hors-quota sera sollicité.

c) Sont déductibles de la part hors-quota les dépenses réalisées au titre de frais de stage en milieu professionnel.

d) Les entreprises ayant de 5 % à 7 % d'alternants en 2015 bénéficient d'une créance imputable sur le hors-quota de leur taxe d'apprentissage.

e) Les entreprises peuvent verser leur taxe d'apprentissage à leur OCTA sans indiquer à quel CFA ou école elles souhaitent que leur taxe soit affectée, sauf pour le concours financier obligatoire.

Les fonds du hors-quota non affectés par les entreprises sont répartis par les OCTA aux établissements habilités au titre du hors-quota. Ils peuvent aussi financer des actions d'amélioration et de promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, au titre de conventions-cadre de coopération (Branche-Education nationale).

5) Depuis 2018

L'article 37 de la loi du 5 septembre 2018 fixe la nouvelle répartition de la TA :

- une part de 87 %, destinée au financement de l'apprentissage (anciennement part quota) ;

- une part de 13 %, destinée à financer les formations initiales technologiques ou professionnelles (hors apprentissage) et les organismes spécialisés dans l'orientation, ou l'insertion. Cela correspond à l'ancienne part barème ou hors-quota. A noter que les appellations « quota », « hors-quota » et « barème » n'existent plus dans le nouveau texte de loi.

Ainsi la taxe d'apprentissage est composée d'une part de 87 % et d'un solde de 13 %.

La part de 87 % est destinée à financer uniquement les formations en apprentissage. Elle sera collectée par les URSSAF et reversée par les OPCO aux CFA en fonction de leurs effectifs et selon le coût-contrat fixé par les branches professionnelles.

Le solde de 13% du produit de la taxe est consacré aux formations professionnalisantes hors CFA, (contre 23 % auparavant).

La loi permet aux employeurs d'imputer sur les 13% du solde de la taxe d'apprentissage :

1) « Les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire ».

2) « Les subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées ».

Contrairement à la part consacrée à l'apprentissage (87 % de la TA), ce solde ne sera pas collecté par les URSSAF et sa distribution dépendra de la volonté des entreprises.

2. Assèchement des financements alloués à l'enseignement supérieur et désintermédiation de la collecte

Les principales évolutions dans la répartition du produit de la taxe d'apprentissage peuvent être synthétisées dans le tableau suivant :

	1972	1973	1976	1979	1996	2005	2014	2018
FNIC				9%	-	-	-	-
Régions				-	-	-	51%	-
Quota	10%	18%	20%	20%	40%	57%	26%	87%
dont :								
- CFA					32%	35%		
- Péréquation (FNPTA)					8%	-		
- Régions (FNDMA)						22%		
Hors quota ou solde	90%	82%	80%	71%	60%	43%	23%	13%

Source : mission

Aux termes de ces évolutions législatives et réglementaires, deux tendances sont à souligner.

1) L'assèchement progressif des financements alloués à l'enseignement supérieur.

Il résulte de la conjonction de deux effets :

- la baisse continue des taux du hors-quota, de 90 % à 13 % ;
- la possibilité d'imputer sur le hors-quota des dépenses liées à l'apprentissage (subventions versées aux CFA, frais de stage...).

La volonté constante du législateur de renforcer les moyens des CFA en leur destinant une part de plus en plus importante du produit de la taxe, a eu pour conséquence de diminuer les financements alloués aux établissements d'enseignement supérieur.

2) La désintermédiation de la collecte

La loi de 2018, en plaçant les entreprises au cœur du système de l'apprentissage, opère une rupture : le financement des CFA ne passe plus par les régions, ni par les OCTA ; il est versé directement au CFA par l'entreprise et déduit de la taxe due.

Le solde de la taxe d'apprentissage (la fraction de 13 %) ne sera pas collecté par les OPCO (qui succèdent aux OCTA) ni par l'URSSAF, mais alloué directement par les entreprises, le solde non affecté étant reversé au Trésor.

Il appartiendra aux établissements d'enseignement supérieur d'aller solliciter directement les entreprises assujetties, dans un contexte marqué par la raréfaction des ressources (assèchement du hors-quota) et la concurrence forte entre établissements pour capter ces ressources.

ANNEXE 3 : PROPOSITION D'AMENDEMENT DE L'AFDAS AU PROJET DE LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Exposé des motifs

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée à l'article L.6133-3 du code du travail une nouvelle contribution au développement des formations professionnalisantes directement versée par les entreprises à un ou plusieurs établissements ou organismes identifiés dont la liste est précisée à ce même article sur la base des actuels bénéficiaires aujourd'hui identifiés aux articles L. 6241-9 et L. 6241-10 du même code.

Compte tenu de la structuration des entreprises du secteur culturel, majoritairement composé de petites structures, il est proposé de garder le principe de l'affectation libre de la contribution par les entreprises mais de le compléter, pour le secteur culturel, et pour les entreprises qui le souhaiteraient, par la possibilité de recourir aux services d'un organisme agréé (au regard de son expertise de la formation professionnelle et des enjeux du secteur), qui serait chargé de procéder, au nom de l'entreprise, à l'affectation de ces fonds afin d'assurer un financement optimum aux établissements d'enseignement relevant du ministère de la culture.

Amendement

Article 17

L'article L. 6133-3, I est complété par les dispositions suivantes :

« 12° Les organismes agréés, par le ministère chargé de la culture et le ministère chargé du travail, au regard de leurs compétences en matière de formation sur le champ culturel, chargés de procéder pour le compte des entreprises mandataires à la meilleure allocation possible de ces fonds auprès des établissements d'enseignement identifiés aux alinéas précédents.

Les établissements mentionnés aux alinéas précédents peuvent se constituer en groupement pour être agréés et percevoir les fonds à ce titre. »

ANNEXE 4 : CONTRIBUTIONS DES RÉSEAUX D'ÉCOLES CULTURE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

I - Note concernant la réforme de la Taxe d'Apprentissage et la question de l'opportunité de créer des CFA dans les écoles supérieures d'art et design.

ANdEA (Association nationale des directeurs d'écoles d'art), juillet 2020 (Suite au CA de l'ANdEA du 13 juillet)

La réforme de la taxe d'apprentissage (TA) a fait perdre à plusieurs écoles supérieures d'art et design (ESAD) une recette importante. Les établissements n'en profitaient pas tous, mais c'était une ressource réelle pour les écoles localisées sur des territoires riches en entreprises, et cela l'était encore plus lorsque le territoire en question n'était pas très fourni en établissements d'enseignement supérieur éligibles aux critères du versement de cette TA. En effet, les « fonds libres » étaient alors répartis à peu près proportionnellement au nombre d'étudiants et les écoles pouvaient bénéficier de sommes conséquentes, sans avoir pour autant besoin de démarcher toutes les entreprises du territoire.

Les deux temps de la réforme de la TA ont progressivement réduit cette recette, jusqu'à l'assécher presque totalement en 2020 - très majoritairement, les ESAD n'ont pas les moyens d'organiser une collecte performante, avec personnel dédié, implication de la direction auprès des chefs d'entreprises, etc.

De plus, la réorientation annoncée de cette taxe vers l'Apprentissage (et uniquement l'Apprentissage) fait se poser la question de la pertinence de la création de Centre de Formation des Apprentis (CFA) dans les écoles supérieures d'art et design.

Se réunissant le 13 juillet, et alors que Nicole Phoyu-Yedid, en charge d'un rapport sur le sujet lui posait la question des CFA, le CA de l'ANdEA a échangé sur cette question et propose les quelques remarques suivantes - cela bien que n'ayant pas eu le temps de faire une enquête approfondie, ni d'interroger les 44 écoles supérieures d'art et design françaises membre de son réseau (tous les établissements du territoire nationale, exceptée en 2020 l'ESBA Nantes-Saint-Nazaire) :

1- La première remarque est que la question de la création de CFA dans les ESAD arrive ici pour de mauvaises raisons et il faut faire un effort pour se poser sereinement et plus pertinemment cette question. En effet, l'Etat a réformé la TA en deux temps et les ESAD ont donc perdu des recettes... Et pour les retrouver il s'agirait de créer des Centres de Formation des Apprentis (en affectant des ressources et donc de l'argent), soit dépenser de l'argent public pour espérer récupérer un peu de cette recette publique disparue : où l'on voit que la réforme initiée par l'Etat appauvrit des structures ... qui doivent trouver des moyens de financer des dispositifs pour espérer se refinancer. Les ESAD ont bien conscience que les raisons de la réforme de la TA n'ont rien à voir avec elles et leur mode de fonctionnement (et leur finance), et elles savent évidemment qu'il s'agit ici d'un « effet de bord », mais cette situation paradoxale doit être rappelée si on veut se poser sérieusement la question des CFA.

2 - La question économique ne doit donc pas être le point de départ de la réflexion sur les CFA. Le problème du financement des écoles supérieures d'art et design (où la réforme LMD n'est toujours pas achevée faute de moyens financiers à la hauteur) doit être résolu avec d'autres outils : tout ce qui concerne l'activité de recherche (bourses de troisième cycle, financement de laboratoires, ambition internationale, etc.) pourrait être soutenu par un budget dans le cadre de la LPPR. Tout ce qui concerne les mesures sociales pour les étudiants (les étudiants boursiers des écoles territoriales ne voient pas leurs frais d'inscription remboursés, alors que c'est le cas des étudiants boursiers des écoles nationales...) pourrait être financé par des budgets CROUS, etc. L'hypothèse des CFA ne nous semble donc en aucun cas être le bon instrument pour refinancer les ESAD.

3- En ce qui concerne l'hypothèse de la création de CFA dans les ESAD indépendamment des questions financières donc, l'ANdEA ne peut que constater qu'il est ici impossible de généraliser pour les 44 écoles de son réseau : si dans son CA une majorité nette se dégageait pour dire que les ESAD étaient déjà des lieux de formation constitués, et qu'il s'agissait avant tout de bien faire ce pour quoi elles existent (former les créateurs et créatrices de demain en délivrant des diplômes LMD), il n'en reste pas moins que lorsqu'un projet d'établissement en lien avec son territoire s'y prête, créer un centre de formation pour apprentis peut s'avérer fécond. Ceci étant particulièrement vrai pour des filières structurantes dans certains territoires - le plus souvent entre numérique, design, illustration, animation, etc.

4- Enfin, pour l'ANdEA il y a un chantier ouvert aujourd'hui où « l'outil CFA » pourrait éventuellement être utilisé : l'invention des nouvelles activités qu'appellent la situation climatique, sociale et politique, telle que révélée par la crise du Covid19 à celles et ceux qui l'ignoraient encore... Les ESAD sont en effet en train d'inventer de nouvelles façons d'être « artiste » et « designer », s'appuyant sur leurs enseignant·es toutes et tous professionnel·les en activité, et au croisement de l'action sociale, de l'aménagement du territoire, de l'économie, de l'agriculture, des métiers du soin, de l'écologie, de l'enseignement, etc.

Et si là encore toutes les écoles ne sont pas concernées, dans certains établissements où s'inventent des prototypes, on peut imaginer que les étudiant·es soient pendant un temps des « apprenti·es » en alternance dans les mondes professionnels avec lesquels s'appareilleraient les mondes de l'art et du design...

Tout cela est en train d'être débattu, imaginé, bientôt prototypé ... et certaines écoles trouveront peut-être dans « l'outil CFA » un moyen de financer ces filières composites.

... Restera à informer les ESAD de comment fonctionne un CFA, quel est son véritable coût structurel, quelles sont les perspectives réelles de créer des contrats d'apprentissages, quelle articulation cela pourrait avoir avec les universités et les lycées, entre autres, etc.

--

En espérant que ces quelques éléments fournis par l'ANdEA contribuent utilement à la réflexion sur la réforme de la TA et son impact sur l'enseignement supérieur culture.

II - Contribution sur la problématique des enseignements artistiques dans le cadre de la formation en alternance et de l'apprentissage

Pierre-Jean Galdin, Directeur Général de l'Ecole des beaux-arts de Nantes-St-Nazaire.

La crise sanitaire et les difficultés économiques que nous vivons ont profondément affecté les jeunes artistes de notre pays. Nos étudiant.e.s ont choisi une forme de précarité. La route est longue pour une insertion dans le milieu de l'art ou au plus près des œuvres. La passion est au cœur de leurs engagements. Le courage et la ténacité ne manquent pas.

Cependant aujourd'hui cette précarité est devenue si difficile qu'elle ne paraît plus vivable. Cela s'est durci bien avant la crise et maintenant c'est le trou noir.

Cette réalité impose une réflexion mais surtout un plan d'action pour nos établissements d'enseignement artistique. Nous proposons tous déjà beaucoup d'offres de modules de formation dans le champ de la professionnalisation mais il est nécessaire de changer d'échelle.

J'identifie trois chantiers sur lesquels nos équipes doivent plancher : les bi-diplômes, les troisièmes cycles à vocation professionnalisante, la formation en alternance et notamment l'apprentissage.

Avant de préciser ce troisième point, décrivons le chemin qui suit la sortie d'école pour un ou une plasticienne. Il faut compter au moins une dizaine d'années pour se donner sérieusement les moyens d'entrer dans l'économie de l'art. Dans cette étape d'expérimentation et de recherche, il est impérieux de trouver une activité rémunératrice qui autorise le temps de travail de « l'atelier ». Ce sont ces opportunités qui se sont raréfiées où qui se sont dégradées en qualité comme en intérêt. Aussi devons-nous aborder la question de l'après diplôme dans cette perspective : comment préparer nos étudiants à trouver les conditions de cette double activité tout en préservant leur temps de recherche ?

Si l'école de beaux-arts de Nantes St Nazaire, dès les années 90, a porté un post diplôme à vocation de tremplin vers le milieu professionnel, engagé au tournant des années 2010 des formations croisées avec l'université, elle n'a pas encore expérimenté de formations en alternance.

C'est une erreur. Comment mieux préparer nos étudiants à la sortie de la bulle protectrice de nos écoles ? Ils, elles sont unanimes, cette sortie est un choc. La voie de l'alternance et en particulier celle de la formation en contrat d'apprentissage est une réponse forte. Trois parcours sont possibles et donc trois liens sont à construire avec les professionnels :

. Assistant d'artiste. C'est le choix principal qui permettra aux étudiants en cycle master de développer leurs projets personnels et de vivre également la réalité d'un atelier et d'un parcours artistique.

. Les métiers de l'exposition. Nos diplômés sont à la recherche d'une activité secondaire la plus proche de la création. Ils, elles sont à la recherche de contacts et de réseaux pour s'y glisser.

3. La médiation de l'art. Devenir passeur est également une voie riche et satisfaisante pour nos jeunes artistes engagés dans le dialogue avec les publics.

Pour réussir cette alliance de la recherche artistique et de l'inclusion dans le milieu de l'art, il faudra convaincre. Convaincre les artistes de prendre des assistants en apprentissages, convaincre les structures culturelles et artistiques publiques et privées de participer également à cet élan.

C'est donc une dynamique de mobilisation nationale de nos réseaux professionnels qu'il faudra engager rapidement pour développer ce modèle.

Une deuxième opportunité est ouverte pour nos écoles d'arts plastiques. Mes rencontres avec les Centres de Formation d'Apprentissage notamment ceux de la filière imprimerie et artisanat d'art ouvrent une voie de collaboration et de formation complémentaire aux apprentis de ces filières. Notre modèle pédagogique autour du projet personnel, nos compétences artistiques, théoriques et la qualité de nos ateliers techniques peuvent apporter une réelle valeur ajoutée aux programmes de formation des CFA qui mettent au coeur de leurs missions le développement de la créativité de leurs jeunes. Développons des partenariats et des associations.

Nos écoles doivent explorer et intensifier ces opportunités. L'école des beaux-arts de Nantes St Nazaire prendra des initiatives en ce sens dès la rentrée 2021. Nous associerons à cette ambition d'autres écoles et des artistes emblématiques afin de porter ce beau chantier.

ANNEXE 5 : QUESTIONNAIRE ADRESSÉ AUX ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE

1. Votre établissement est-il mentionné dans l'arrêté fixant la liste des établissements habilités à recevoir la taxe d'apprentissage ?
2. Montant des sommes reçues chaque année depuis 2017 au titre de la taxe d'apprentissage.
3. Liste des contributeurs en 2017, 2018 et 2019.
4. A quelles actions avez-vous affecté les sommes reçues en 2017, 2018 et 2019 ?
5. Moyens affectés en interne à la collecte de la taxe d'apprentissage :
 - moyens humains : ETP dédiés, place dans l'organigramme du service chargé de la collecte ;
 - dispositifs de sensibilisation (plaquettes, actions de promotion...) ;
 - quelle est l'implication du(de la) directeur(trice) dans la collecte ?
6. Envisagez-vous de créer un CFA (centre de formation des apprentis) au sein de votre établissement ?



MINISTÈRE DE LA CULTURE
Inspection Générale des Affaires Culturelles

Ministère de la Culture
et de la Communication
3, rue de Valois
75 001 Paris
Tél. : 01 40 15 80 00
www.culturecommunication.gouv.fr

SEPTEMBRE 2020