

The Ceser logo features a stylized sunburst icon above the word "Ceser" in a bold, sans-serif font.The iledeFrance logo consists of a red star icon followed by the text "iledeFrance" in a bold, sans-serif font.

rapport

La Région Ile-de-France et les nouveaux modes de financement de l'apprentissage

29 juin 2017

Rapport présenté au nom de la commission
Finances et plan par **Eric FIBLEUIL**



La Région Ile-de-France et les nouveaux modes de financement de l'apprentissage

Rapport présenté au nom de la commission Finances et plan
par **Eric FIBLEUIL**

29 juin 2017

Sommaire

Introduction	5
1. Le financement de l'apprentissage : acteurs et circuits	7
1.1. Les contributeurs au financement de l'apprentissage	7
1.1.1. Les entreprises.....	7
1.1.2. L'Etat.....	9
1.1.3. La Région.....	10
1.1.4. Les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis (CFA)	14
1.1.5. Les apprentis et leurs familles.....	14
1.2. Les bénéficiaires	14
1.2.1. Les Centres de formation des apprentis (CFA)	15
1.2.2. Les employeurs d'apprentis	16
1.2.3. Les apprentis et leurs familles.....	17
1.3. Budget de la Région et flux financiers	18
1.3.1. Budget de la région : de nouvelles ressources dédiées à l'apprentissage	19
1.3.2. Les flux financiers.....	21
2. La taxe d'apprentissage	22
2.1. La collecte de la taxe d'apprentissage	22
2.1.1. Les entreprises et la collecte	22
2.1.2. Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA).....	23
2.1.3. Ce que la loi de mars 2014 a changé dans la collecte de la TA.....	24
2.1.4. Le montant de la collecte de la taxe d'apprentissage en Ile-de-France.....	25
2.2. La répartition de la taxe d'apprentissage	25
2.3. Régulation régionale : le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP)	26
2.3.1. Les missions	26
2.3.2. Les compétences	26
2.3.3. Les instances	27

3. Le financement de l'offre en formation et aides aux apprentis	29
3.1. Le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) par la Région et les entreprises	29
3.1.1. Le financement par la Région	29
3.1.2. Les contributions des branches professionnelles au financement des CFA.....	31
3.1.3. Un tarissement des flux vers la formation scolaire et universitaire (Etablissements publics locaux d'enseignement, universités, grandes écoles) ?	32
3.2. Les dépenses des CFA	32
3.3. Les aides aux apprentis.....	32
3.3.1. Les aides de la Région aux apprentis	32
3.3.2. Les aides de l'Etat aux apprentis.....	33
 Conclusion	 35
 Remerciements.....	 37
Liste des membres de la commission Finances et plan.....	39
Glossaire.....	41
Annexes.....	43
Annexe 1 : La taxe d'apprentissage et son financement : une longue histoire	44
Annexe 2 : Les conditions pour entrer en apprentissage	48
Annexe 3 : Le contrat d'apprentissage, pour une formation diplômante	49
Annexe 4 : Les entreprises exonérées de la taxe d'apprentissage	50
Annexe 5 : Les aides publiques aux entreprises.....	51
Annexe 6 : Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)	52
Annexe 7 : La collecte de taxe d'apprentissage.....	53
Annexe 8 : Les effectifs d'apprentis en région Ile-de-France	54

Introduction

L'apprentissage est le fruit d'une histoire déjà longue (*cf. annexe 1*), rythmée par de nombreuses dispositions législatives et réglementaires. Parmi celles-ci : la création de la taxe d'apprentissage en 1925, un statut donné à l'apprentissage en 1971, la compétence en matière d'apprentissage donnée aux Régions en 1983 ou encore la loi n° 2014-288 du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui renforce et précise le rôle des Régions quant à l'apprentissage et son financement et dont le présent rapport doit mesurer l'impact.

Aujourd'hui, l'apprentissage est un dispositif de formation initiale, fondé sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique et enseignement du métier en centre de formation d'apprentis (CFA). Il s'agit ainsi de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en leur délivrant une formation générale, théorique et pratique, validée par un diplôme et une connaissance pratique d'un métier.

L'apprentissage est certainement mal connu en dépit de l'effort budgétaire, fait par la Région, depuis plusieurs années pour en faire la promotion : au Budget primitif (BP) 2017, ce sont plus de 500 000 € qui sont consacrés à la communication en faveur de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Tout jeune âgé de 16 ans à moins de 26 ans peut entrer en apprentissage, sauf exceptions (*cf. annexe 2*).

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre l'employeur et l'apprenti ; il peut-être à durée indéterminée (CDI), ce qui est un apport de la loi du 05 mars 2014, ou à durée déterminée (CDD). L'apprenti est donc un salarié à part entière au regard du code du travail même s'il ne rentre pas dans le calcul du seuil des effectifs.

Lorsque le contrat d'apprentissage est un CDI, il débute par une période d'apprentissage pendant laquelle s'appliquent les dispositions liées à l'apprentissage ; à l'issue de cette période, la relation de travail se poursuit dans les conditions de droit commun.

Lorsque le contrat d'apprentissage est un CDD, il peut avoir une durée de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de qualification préparée.

Le contrat d'apprentissage est diplômant (*cf. annexe 3*).

La Région Ile-de-France se différencie de l'ensemble du territoire national quant au niveau de formation des apprentis : en 2013/2014, 45 % de ses apprentis étaient au niveau baccalauréat et CAP/BEP contre 67 % sur l'ensemble du territoire métropolitain ; cependant, cette tendance à l'élévation constante du niveau de diplôme, nette pendant plusieurs années, n'est plus perceptible au vu des chiffres de la campagne 2015/2016 (de juin 2015 à mai 2016)¹.

La loi du 05 mars 2014 a apporté des modifications dans le financement de l'apprentissage et ce, dès sa mise en application, le 1^{er} janvier 2015 : le présent rapport a pour ambition d'en mesurer les impacts en région Ile-de-France, au niveau des différents acteurs de l'apprentissage mais aussi sur les circuits de financement et de leurs modalités pratiques.

¹ Direccte Ile-de-France, Note sur l'apprentissage en Ile-de-France, 29 septembre 2016.

Pour le législateur, ainsi qu'il est indiqué dans l'exposé des motifs de la loi, il s'agit « d'élargir les compétences de la Région, en cohérence avec son rôle renforcé dans les circuits financiers de l'apprentissage. La Région doit disposer d'outils de pilotage plus nombreux afin de pouvoir mettre en place une politique de l'apprentissage correspondant aux besoins du territoire régional ».

La première partie du rapport analyse les acteurs et circuits du financement de l'apprentissage du point de vue de ses contributeurs et de ses bénéficiaires en faisant ressortir les lignes de force du budget de la Région ainsi que les flux financiers.

La deuxième partie du rapport propose une étude de la taxe d'apprentissage en Ile-de-France, ses circuits et sa gouvernance.

Enfin, la troisième partie est consacrée à l'analyse du financement de l'offre de formation par ses deux principaux contributeurs que sont la Région et les entreprises, aux dépenses des centres de formation d'apprentis (CFA) ainsi qu'aux aides apportées aux apprentis.

1. Le financement de l'apprentissage : acteurs et circuits

1.1. Les contributeurs au financement de l'apprentissage

Les contributeurs au financement de l'apprentissage sont les entreprises, l'Etat et la Région. Ils participent au financement de l'apprentissage selon des modalités différentes :

- Les entreprises s'acquittent de la taxe d'apprentissage, rémunèrent les apprentis qu'elles emploient, et supportent les coûts indirects de la formation des apprentis à l'intérieur de l'entreprise. D'autre part, les entreprises versent, via les branches professionnelles dont elles relèvent, des contributions aux CFA (cf. 3.1.2) ;
- L'Etat finance l'apprentissage sous forme de dépenses fiscales et sociales en intervenant auprès des employeurs par des exonérations fiscales ou sociales ;
- Les Régions subventionnent les CFA, versent des primes aux employeurs d'apprentis et des aides aux apprentis.

1.1.1. Les entreprises

1.1.1.1. La taxe d'apprentissage

Les entreprises doivent s'acquitter de la taxe d'apprentissage dont le taux est de 0,68 % de la masse salariale de l'année précédente. Ce taux de 0,68 % a été mis en place par la loi de finances rectificative pour 2013 : il résulte de la fusion de la taxe d'apprentissage (taux de 0,50 % de la masse salariale) et de la contribution au développement de l'apprentissage (taux de 0,18 % de la masse salariale).

Un certain nombre d'entreprises sont exonérées du paiement de la taxe d'apprentissage (cf. annexe 4).

Le montant de la taxe d'apprentissage collectée sur l'entreprise par un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) est réparti en trois parts :

a) Une fraction de 51 % est versée au Trésor public qui l'attribue aux Régions car elles ont en charge l'apprentissage ; cette nouvelle fraction régionale est une création de la loi du 05 mars 2014 qui avait fixé la part attribuée aux Régions à 56 % ; c'est la loi de finances rectificatives du 08 août 2014 qui fixe le montant de la fraction à hauteur de 51%.

La répartition entre Régions distingue, à l'article L 6142-1 du Code du travail, une part fixe définie pour chaque Région et une part variable.

Le projet de loi de finances pour 2017 en sa mission « Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage » et dans le programme 787 « répartition régionale de la ressource consacrée au développement de l'apprentissage » traite de cette répartition et ouvre les crédits pour 2017.

Il est ainsi précisé que **la part fixe** garantit aux Régions le maintien des ressources perçues préalablement à la réforme du financement de l'apprentissage ; cette part fixe est désormais versée aux collectivités régionales dès la fin du premier semestre de l'année ; elle est pour 2017, d'un montant global prévisionnel de 1 394 M€.

La Région Ile-de-France devrait percevoir, en part fixe, la somme de 214 M€ (autres exemples : Région Auvergne et Rhône-Alpes : 155 M€; Région Nouvelle Aquitaine : 132 M€).

La part variable est d'un montant global prévisionnel pour 2017 de près de 180 M€ ; elle fait l'objet d'une péréquation selon des critères prenant en compte les disparités régionales dans les versements de la taxe d'apprentissage ainsi que l'évolution des effectifs régionaux

d'apprentis inscrits dans les CFA et les sections d'apprentissage et leur répartition entre les formations conduisant aux premiers niveaux de qualification (niveaux IV et V) et celles de niveau supérieur (niveaux III et supérieurs).

La clé de répartition de cette part variable entre les Régions donne à la Région Ile-de-France 15,35 %, à la Région Auvergne et Rhône-Alpes 11,13 % et à la Région Nouvelle Aquitaine 9,44 %.

Que ce soit pour la part fixe ou pour la part variable, cette clé de répartition de la collecte de la TA, entre les Régions, est trop complexe voire opaque ; elle rend donc difficile à comprendre l'attribution effective à chaque Région du produit de la collecte de la TA.

b) Une fraction de 26 %, dite « quota », finance les formations en apprentissage dans les CFA, les sections d'apprentissage et les unités de formation par apprentissage. L'entreprise affecte librement ces fonds, via un OCTA, aux centres d'apprentissages.

L'affectation obligatoire

Les entreprises qui emploient des apprentis doivent verser, pour chacun d'eux, au CFA d'inscription, un montant égal au coût de la formation, plafonné au montant de la taxe, dans la limite du quota dû.

Les lycées publics qui délivrent des formations par apprentissage dans le cadre de leurs propres CFA ou UFA, bénéficient aussi de cette affectation obligatoire.

Les fonds « libres » du quota

Lorsque l'entreprise n'accueille aucun apprenti ou qu'existe un solde de quota à l'issue de cette affectation obligatoire, elle peut, librement, affecter ce montant disponible aux CFA ou sections d'apprentissage de son choix.

Il peut y avoir des fonds « libres » non affectés par les entreprises ; dans ce cas, les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage transmettent à chaque Région une proposition de répartition sur leur territoire, des fonds du solde du quota non affectés par les entreprises.

Cette proposition fait l'objet, au sein du bureau du CREFOP, d'une concertation au terme de laquelle le président ou la présidente de la Région notifie aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage ses recommandations sur cette répartition.

La loi du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, innove en permettant l'expérimentation suivante : les présidents de Régions peuvent dorénavant décider de l'affectation des fonds libres du quota non affecté par les entreprises² via les organismes collecteurs.

Seules deux Régions, la Bretagne et les Hauts-de-France, pratiquent cette expérimentation qui se déroule, à partir de 2017, sur trois ans.

A l'issue de cette expérimentation, un bilan devra être réalisé au 31 décembre 2019, transmis par les Présidents de Régions aux Préfets de Région concernés et au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social dans le courant du premier trimestre 2020. Un rapport sera présenté au Parlement avant le 1^{er} juillet 2020.

² JORF n°0184 du 9 août 2016

c) Une fraction de 23 %, dite « hors quota », appelée aussi « barème »

Cette fraction doit servir au financement des formations initiales, professionnelles et technologiques dispensées hors apprentissage sous statut scolaire. La loi précise que ces formations conduisent à des diplômes ou à des titres enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Cette fraction « hors quota » fait l'objet de versements affectés librement par les entreprises, via leur OCTA, et ce, dans trois directions :

- Versement aux établissements d'enseignement initial, professionnel et technologique dont les formations figurent sur une liste régionale établie par le Préfet de Région ;
- Versement, dans la limite d'un plafond de 26 % du « hors quota », à des organismes d'insertion des jeunes décrocheurs, des établissements médico-sociaux ou d'enseignement adapté et des organismes participant au service public de l'orientation ;
- Dépenses réalisées au titre de frais de stage en milieu professionnel, dans la limite de 3 % de la taxe due, selon des forfaits journaliers.

Le décret du 28 août 2014 prévoit que les employeurs répartissent les montants de cette fraction « hors quota » en deux catégories, non cumulables :

- Une catégorie A pour les niveaux CAP, BAC et BAC + 2 qui représente 65 % du barème ;
- Une catégorie B pour les niveaux Licence, BAC + 3, + 4, + 5 et au-delà, qui représente 35 % du barème.

Les entreprises dont le montant brut de la taxe n'excède pas 415 € (contre 305 € avant la réforme), ne sont pas tenues de suivre cette répartition.

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

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, la taxe d'apprentissage est complétée par une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) dont le taux, basé sur la masse salariale, est variable en fonction du pourcentage de personnes employées en alternance :

- Moins de 1 % d'employés en alternance : 0,40 % ;
- De 1 % à moins de 2 % : 0,2 % ;
- De 2 % à moins de 3 % : 0,1 % ;
- De 3 % à moins de 5 % : 0,05 %.

1.1.1.3. La rémunération des apprentis

Au long de sa formation, l'apprenti perçoit un salaire minimum, correspondant à un pourcentage du SMIC en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation : cela va de 25 % du SMIC (364,38 €) pour un apprenti âgé de 16/17 ans en 1^{ère} année, à 78 % du SMIC (1136,87 €) pour un apprenti âgé de 21 ans et plus en 3^{ème} année. Le minima professionnel s'impose aussi aux apprentis ; au-delà de ce minima, l'entreprise est soumise à cotisation sociale.

Il faut ajouter que les entreprises peuvent supporter des coûts qui ne sont pas toujours quantifiés ni valorisés, liés au tutorat ou à l'aménagement du poste de travail.

1.1.2. L'Etat

Le secteur public, au premier rang duquel figure l'Etat, fait lui-même un effort pour recruter des apprentis : ainsi, en Ile-de-France, 3 100 contrats d'apprentissage dans le secteur public ont été conclus pendant la campagne 2016 (entre juin 2015 et mai 2016) contre 2 000 pendant la campagne 2015. L'Etat a recruté 600 apprentis (contre 80 pour la campagne 2015). Les communes sont les employeurs les plus importants avec 32 % des contrats d'apprentissage du secteur public.

La contribution de l'Etat au recrutement d'apprentis se décline sous les formes suivantes :

1.1.2.1. Le remboursement des exonérations de cotisations sociales des apprentis et de leurs employeurs aux régimes de sécurité sociale, aux caisses complémentaires et à l'UNEDIC. Il faut d'abord préciser que la rémunération des apprentis n'est pas assujettie à la CSG et à la CRDS.

Les artisans inscrits au répertoire des métiers et les commerçants inscrits au registre du commerce et qui emploient moins de 11 salariés bénéficient de l'exonération intégrale des cotisations sociales et des taxes assises sur les salaires versés aux apprentis.

En outre, les entreprises non artisanales qui emploient au moins 11 salariés sont exonérées partiellement des cotisations sur les salaires versés aux apprentis.

1.1.2.2. Le crédit d'impôt pour les employeurs

Les entreprises imposées d'après leurs bénéfices réels, les jeunes entreprises innovantes et les entreprises implantées en Zone franche urbaine (ZFU) et qui emploient un ou des apprentis, bénéficient d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis employés. La loi de finances à partir de 2014 prévoit que seules les entreprises qui emploient un apprenti de niveau maximum Bac +2 bénéficient du crédit d'impôt et ce, uniquement pour la première année du contrat d'apprentissage. Ce crédit d'impôt est porté à 2 200 € dans un certain nombre de cas.

1.1.2.3. L'exonération d'impôt sur le revenu des apprentis

L'Etat exonère le salaire de l'apprenti de l'impôt sur le revenu ; pour la déclaration 2016 sur le revenu 2015, le salaire annuel, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, était exonéré jusqu'à 17 490 €. De plus, l'exonération s'effectue au prorata du nombre de mois d'apprentissage au cours de l'année³.

1.1.2.4. L'aide « TPE jeunes apprentis »

Depuis le mois de juin 2015, l'aide « TPE jeunes apprentis » a été mise en place par l'Etat à destination des entreprises de moins de 11 salariés recrutant des apprentis de moins de 18 ans (décret n°2015-773 du 29 juin 2015).

Cette aide, gérée par l'Agence de services et de paiement, est d'un montant de 4 400 €, versée uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat. Il s'agit d'une aide forfaitaire, versée en quatre fois (1 100 € par trimestre), qui se cumule avec les autres aides.⁴

Au final, il apparaît que les aides de l'Etat au recrutement des apprentis, certainement utiles et nécessaires, sont néanmoins complexes à appréhender : il y a, particulièrement pour les entreprises, un besoin de clarté.

1.1.3. La Région

Contribution de la Région à l'apprentissage, dans le BP 2017 : 292,23 M€ en crédits de paiement (fonctionnement et investissement).

Ce sont 265,3 M€ de crédits de paiements en fonctionnement qui sont ouverts au BP 2017 qui représentent presque 10 % des dépenses régionales de fonctionnement hors dette.

248,23 M€ au financement des CFA (fonctionnement et investissement) :

44,0 M€ à l'aide aux employeurs d'apprentis.

³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11249>

⁴ DARES Résultats, (Ministère du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social) l'apprentissage en 2015, septembre 2016.

1.1.3.1. Financement des CFA : 248,23 M€

En fonctionnement : 221,330 M€

- Action « Le financement des CFA » : 208,100 M€

Deux éléments majeurs déterminent le montant de la dotation régionale pour chaque CFA :

- les ressources dont disposent les CFA, essentiellement la taxe d'apprentissage,
- les effectifs d'apprentis accueillis.

- Action « Accompagnement de la politique d'apprentissage » : 13,230 M€⁵

Plusieurs dispositifs : le dispositif en faveur du préapprentissage ; les aides aux apprentis ; les développeurs de l'apprentissage en CFA ; la qualité de l'alternance dans les CFA ; promouvoir et communiquer ; le soutien aux projets de mobilité internationale prévus par les CFA.

Dans son annexe 4 budgétaire consacrée à l'apprentissage, l'Exécutif régional rappelle que le nombre d'apprentis, tous niveaux confondus, est en baisse de 6 % entre 2012 et 2015. Il précise que « le budget 2017 permettra d'actionner tous les leviers à la disposition de la Région pour que les CFA accueillent plus d'apprentis. 2017 sera l'année de la contractualisation entre la Région et tous les CFA fondée sur la performance avec le déploiement du contrat de performance. Les objectifs à cinq ans en terme d'effectifs fixés aux CFA visent les 100 000 apprentis en Ile-de-France en 2021 ».

En investissement : 26,900 M€

- Construction et travaux dans les CFA : 21,900 M€

Quelques exemples d'investissements prévus au BP 2017

Etablissement	Département	Objet	BP 2017	Formation
CFA ECO CAMPUS à Vitry	94	études et une première tranche de travaux	5,8 M€	BTP Eco construction et Eco rénovation
CFA ITESCIA	95	première tranche de travaux	3,5 M€	Management, gestion, informatique
CFA ADAFORSS	92	travaux de rénovation de nouveaux locaux	1,6 M€	Métiers du sanitaire et du médico-social
CFA CMA 95 Eaubonne;	95	études	1,5 M€	Coiffure, Esthétique, Commerce etc.
CFA BTP Ile-de-France à Ermont ;	95	première tranche de travaux	1,4 M€	Large gamme des métiers BTP

⁵ Cf. point en 1.2.3.3. infra

CMA 77 (IMA des deux fleuves)	77	mise en sécurité, accessibilité et le parcours de découverte des métiers	1,2 M€	Large gamme généraliste (coiffure, esthétique, vente, pâtissier etc.)
AFPA SAFRAN (Massy)	91		1,2 M€	Aéronautique et spatiale
CFA AFMAE au Bourget	93	participation de la Région au bâtiment BBC	1 M€	Aérien et Aviation
CFA CAMPYVALE à Tremblaye-sur-Mauldre ;	78	réhabilitation du site	1,0 M€	Transport et logistique
CFA CEZ à Rambouillet	78	mise en conformité	1 M€	Activités hippiques, agriculture etc.
Maison familiale rurale de la Grange colombe à Rambouillet	78	études et la première tranche de travaux	1 M€	Petite enfance, boulanger, pâtissier etc.

Le solde de cette enveloppe de 21,900 M€ pour l'investissement dans les CFA devra servir à réaliser des travaux d'aménagement et de maintenance.

- Equipement des CFA » : 5,0 M€
Acquisition et renouvellement de leurs matériels et équipements pédagogiques.

1.1.3.2. Aide aux employeurs d'apprentis : 44,0 M€

Il s'agit du programme, en fonctionnement, relatif à l'aide au recrutement d'apprentis et à la prime régionale versée aux employeurs d'apprentis dont les règlements d'attribution viennent d'être votés par le conseil régional d'Ile-de-France (commission permanente) en mai 2016.

Pourront être versés en 2017 :

- Le reliquat des primes dues au titre des campagnes budgétaires précédentes pourra être versé : 10,0 M€ ;
- Un montant prévisionnel de 20,00 M€ ;
- Une enveloppe d'un montant de 14,0 M€ pour l'aide à un nouvel apprenti recruté au cours de l'année 2017.

Le tableau, ci-après, présente le règlement d'attribution de l'aide au recrutement d'apprentis (Région Ile-de-France, CP - n° 16-103, mai 2016, cf. site internet de la Région Ile-de-France).

LA PRIME AUX EMPLOYEURS D'APPRENTI ET L'AIDE AU RECRUTEMENT D'APPRENTI

	PRIME AUX EMPLOYEURS D'APPRENTI (Art. L. 6243-1 C. trav. et RI n° CR 05-14 du 13 février 2014)	AIDE AU RECRUTEMENT D'APPRENTI (Art. L. 6243-1-1 C.trav. et RI n° CR 05-15 du 13 février 2015)
CONDITIONS D'ATTRIBUTION		
Contrats concernés	Contrats signés à compter du 1 ^{er} janvier 2014.	Contrats signés à compter du 1 ^{er} juillet 2014.
Employeurs bénéficiaires	1) Employeurs privés de moins de 11 salariés. 2) Employeurs publics de moins de 11 agents et/ou collectivités de moins de 5.000 habitants.	Employeurs privés de moins de 250 salariés uniquement (exclusion des associations et employeurs publics).
Autres conditions	1) Confirmation de l'embauche à l'issue de la période d'essai. 2) Validation par le centre de formation (CFA) de l'assiduité de l'apprenti en fin d'année scolaire (moins de 10 % d'absences injustifiées).	1) Confirmation de l'embauche à l'issue de la période d'essai. 2) Recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire : a) Recrutement d'un premier apprenti dans l'établissement si ce dernier n'en a jamais recruté ou si aucun apprenti n'a été présent dans l'établissement depuis le 1 ^{er} janvier de l'année précédant l'année de recrutement du nouvel apprenti. b) Recrutement d'un apprenti supplémentaire dans l'établissement, s'il existe un ou plusieurs contrats d'apprentissage en cours et dont la période d'essai est achevée à la date de conclusion du nouveau contrat. Le nombre de contrats en cours dans l'établissement à cette date doit être supérieur à celui constaté au 1 ^{er} janvier de l'année du recrutement.
MONTANT ET VERSEMENT		
Montant	1.000 € pour 12 mois.	1.000 € pour l'intégralité du contrat.
Versement	En 2 fois : 500 € dès confirmation de la période d'essai, et à nouveau 500 € après validation de l'assiduité de l'apprenti par le CFA.	En une seule fois, à la fin de l'année scolaire faisant suite au recrutement.
Prise en compte de la durée réelle du contrat	Oui. ex : pour 18 mois, 1.000 € pour la 1 ^{ère} année (12 mois), 500 € pour la 2 ^{ème} (6 mois)	Non ex : 1.000 € sont versés même si le contrat a été rompu après 10 mois d'exécution
NB : Les deux aides sont cumulables. En outre, il est possible qu'un employeur perçoive une aide au recrutement pour un premier apprenti et une autre pour un apprenti supplémentaire.		

mai 2016

1.1.4. Les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis (CFA)

Les organismes gestionnaires des CFA sont des organismes privés (entreprises, associations, etc.), des organismes para publics (chambres de commerce et d'industrie ou chambres de métiers) ou des organismes publics (lycées, universités etc.).

Au 31 décembre 2012, sur 83 747 apprentis franciliens, 60 435 relevaient d'organismes gestionnaires privés, 19 158 d'organismes gestionnaires parapublics et 4 154 d'organismes gestionnaires publics (rapport CNEFOP sur le financement de l'apprentissage, 1^{er} janvier 2015).

Chaque CFA est placé sous l'autorité d'un directeur recruté par l'organisme gestionnaire.

Le conseil de perfectionnement institué auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du CFA est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du CFA.

La participation financière des organismes gestionnaires n'est pas du même niveau que celles des entreprises, de l'Etat ou des Régions : en 2012, en Ile-de-France, **les organismes gestionnaires** contribuaient au financement des CFA à hauteur de 29 760 852 €, soit 351 €/apprenti, alors que la contribution de **l'Etat** était de 20 €/apprenti, celle de la **Région** de 2 677 €/apprenti, la contribution **des familles** de 98 €/apprenti et la contribution des **branches professionnelles** de 335 €/apprenti.

Les organismes gestionnaires font des avances en fonction des besoins que ce soit pour les formateurs, les locaux du CFA ou l'encadrement.

1.1.5. Les apprentis et leurs familles

Seule une partie des frais restant à la charge des apprentis et de leurs familles se concentrent sur le transport, l'hébergement, la restauration ou l'acquisition de matériel pour certains emplois, en précisant qu'une partie de cette somme peut provenir d'aides attribuées par la Région (voir infra 1.2.3.3).

1.1.6. Les autres contributions

1.1.6.1. Le produit des ventes de produits fabriqués ainsi que des prestations de services par les apprentis des CFA

1.1.6.2. Les contributions d'autres collectivités : départements, communes etc.

1.2. Les bénéficiaires

Les CFA (offre de formation), les employeurs d'apprentis et les apprentis sont les trois principaux bénéficiaires des contributions au financement de l'apprentissage apportées par les trois principaux contributeurs que sont les entreprises, l'Etat et les Régions.

Les CFA sont financés principalement par les subventions des Régions et les fonds des entreprises.

Les employeurs d'apprentis bénéficient d'un crédit d'impôt et d'exonérations de charges sociales sur le salaire des apprentis ainsi que de primes versées par la Région.

Les apprentis perçoivent la rémunération de leur travail et bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu.

1.2.1. Les Centres de formation des apprentis (CFA)

La loi du 05 mars 2014 procède, en son article 6, « à une décentralisation complète de la création des centres de formation d'apprentis, la Région se voyant investie d'une compétence exclusive en la matière ».

Il est mis fin à l'obligation faite aux Régions de conclure des contrats d'objectifs et de moyens avec l'Etat.

L'article L.6211-3 du Code du travail dispose désormais que la Région peut élaborer des contrats d'objectifs et de moyens avec l'Etat mais aussi avec les organismes consulaires et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Ces contrats ne reposent plus sur un cofinancement Etat-Région.

La création d'un CFA est subordonnée à un avis favorable du CREFOP (voir infra 2.3)

Leurs ressources sont ainsi constituées : Données CNEFOP

Ressources des CFA	Montants en euros
Financement par la Région, fonctionnement et investissement au BP 2016	255 500 000 €
Participation de la Région aux frais de transports, hôtellerie, restauration (THR) au BP 2016	5 887 000 € pour aider les apprentis dans leurs conditions de vie
Financement par les entreprises via la taxe d'apprentissage	312 246 172 € (données 2012)
Financement par les entreprises : fonds mutualisés, taxes fiscales et cotisation professionnelle	27 754 584 € en fonctionnement et 28 371 131 € en investissement (données 2012)
Contribution des organismes gestionnaires	29 760 852 € (données 2012)
Participation des familles aux frais de transports, d'hébergement et de restauration (THR)	7 975 062 € (données 2012)
Subventions de l'Etat aux CFA à recrutement national et autres ressources provenant de l'Etat	1 672 650 € (données 2012)
Ressources provenant d'autres collectivités que la Région	17 441 442 € (données 2012)
Produit des ventes et des prestations de services	21 266 074 € (données 2012)
Recettes de contrepartie	NC
Autres ressources : quotes-parts de subvention virées au compte de résultat, ventes et prestations de services, etc.	NC

La première audition des services compétents de la Région, à la fin de l'année 2015, avait fourni des informations quant aux conséquences de la réforme de mars 2014 sur la collecte 2015 des CFA franciliens. Le constat est fait que, sur 149 CFA franciliens, certains sont perdants et d'autres gagnants : 54 CFA voient leur collecte de TA diminuer de 15,9 M€ alors que 80 CFA voient leur collecte de TA progresser de 39,1 M€.

La baisse concerne principalement le secteur professionnel du Bâtiment qui ne peut plus bénéficier de la part hors quota de la taxe en dehors du concours obligatoire.

La hausse profite aux CFA offrant des formations sur les niveaux supérieurs.

Cependant, l'Exécutif, dans les délibérations prises par le Conseil régional depuis le début de l'année 2016, affiche sa volonté de réorienter le financement vers les niveaux de formation IV et V.

1.2.2. Les employeurs d'apprentis

Le nombre d'entreprises qui recrutent des apprentis en Ile-de-France augmente après plusieurs années de diminution, pour s'établir à 28 000 entreprises.

Seules les entreprises des Yvelines augmentent leurs embauches en contrat d'apprentissage: en trois ans (2013-2014-2015), le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage a augmenté de 5 % dans ce département. Dans les autres départements franciliens, en trois ans, la tendance est plutôt à la baisse⁶.

Les raisons de cette hausse dans les Yvelines : les constructeurs automobiles ont recruté des apprentis en nombre, au premier rang desquels le groupe PSA qui a multiplié par dix le nombre d'apprentis recrutés pour atteindre environ le nombre de 500 apprentis. Il faut relever le fait que ce sont des apprentis aux qualifications élevées, et ce, quel que soit le métier : mécanique, génie industriel, gestion des ressources humaines, vente etc.

Les employeurs d'apprentis reçoivent plusieurs contributions au financement de l'apprentissage (cf. Annexe 5) :

1.2.2.1. Les aides de la part de l'Etat :

- les exonérations de cotisations sociales patronales sur le salaire versé à leurs apprentis,
- un crédit d'impôt sur les sociétés dit crédit d'impôt apprentissage.

1.2.2.2. Les aides de la part de la Région (voir le tableau ci-dessus en 1.1.3.2) :

• **L'aide au recrutement d'apprentis**, créée par la loi de finances de 2015, est d'un montant de 1 000 € pour les employeurs de moins de 250 salariés ayant recruté, à partir du 1^{er} juillet 2014, un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire.

Sur l'ensemble de la campagne d'apprentissage 2014, il a été versé 12 376 aides au recrutement d'apprentis dont 7 172 au 30 juin 2015.

L'aide au recrutement versée pour un premier apprenti a concerné 47 % des employeurs et la moitié des aides au recrutement a été versée à des employeurs de moins de 11 salariés.

• **La prime régionale versée aux employeurs d'apprentis**

A partir du 1^{er} janvier 2014, l'indemnité compensatrice forfaitaire bénéficiant à tous les employeurs d'apprentis a été remplacée par une prime réservée aux employeurs de moins de 11 salariés, d'un montant de 1 000 € par apprenti et par année de formation.

Pour l'année 2014, sur un total de 55 876 contrats, 32 % ont été signés dans des entreprises de moins de 11 salariés.

Depuis trois campagnes, la durée moyenne des contrats est stable à 19 mois. 38 % des contrats durent un an, 52 % des contrats durent deux ans et 10 % des contrats durent trois ans. 24 % des nouveaux contrats de la campagne 2013-2014 ont été rompus avant leur terme (contre 28 % au niveau national). Ce taux est très stable dans le temps : en 2010-2011, il était de 24,5 %. Les contrats d'un an sont rompus à 13 %, contre 31 % pour les contrats de deux ans et 32 % pour les contrats de trois ans. Le niveau de diplôme et la pénibilité du travail ont une importance forte sur les ruptures de contrats : les apprentis préparant un CAP avec un contrat de deux ans sont 44 % à connaître une rupture, contre 16 % des apprentis en master.⁷

⁶ Direccte Ile-de-France, note sur l'apprentissage en Ile-de-France, 29 septembre 2016.

⁷ Direccte Ile-de-France, note sur l'apprentissage en Ile-de-France, 29 septembre 2016.

Sur les 17 486 contrats pouvant recevoir une prime, il a été versé, en mai 2016, 12 051 primes (70 %).

Le solde est en attente de versement pour les raisons suivantes :

- dossiers incomplets employeurs : 3 365 (19 %),
- assiduité non renseignée par le CFA : 744 (3,5%),
- défaut d'assiduité de l'apprenti : 1 326 (7,5 %).

Les modalités d'attribution de ces deux aides régionales aux employeurs d'apprentis viennent d'être réformées par le nouvel Exécutif régional et votées par l'assemblée régionale, en février 2016 et mai 2016.

L'employeur est tenu de reverser à la Région l'intégralité de l'aide reçue en cas de rupture de contrat à son initiative; en cas de rupture de contrat pour risques sérieux d'atteinte à la santé ou l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ; en cas de résiliation du contrat prononcé par le Conseil des prud'hommes à ses torts.

1.2.3. Les apprentis et leurs familles

L'âge moyen des apprentis franciliens, stable depuis plusieurs années, s'établit à 20 ans et demi. Parmi eux, 19 % ont moins de 18 ans et un tiers ont au moins 22 ans⁸.

1.2.3.1. Les apprentis perçoivent la rémunération de leur travail (voir supra en 1.1.1.3.)

1.2.3.2. Les ménages concernés bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu pour le salaire des apprentis.

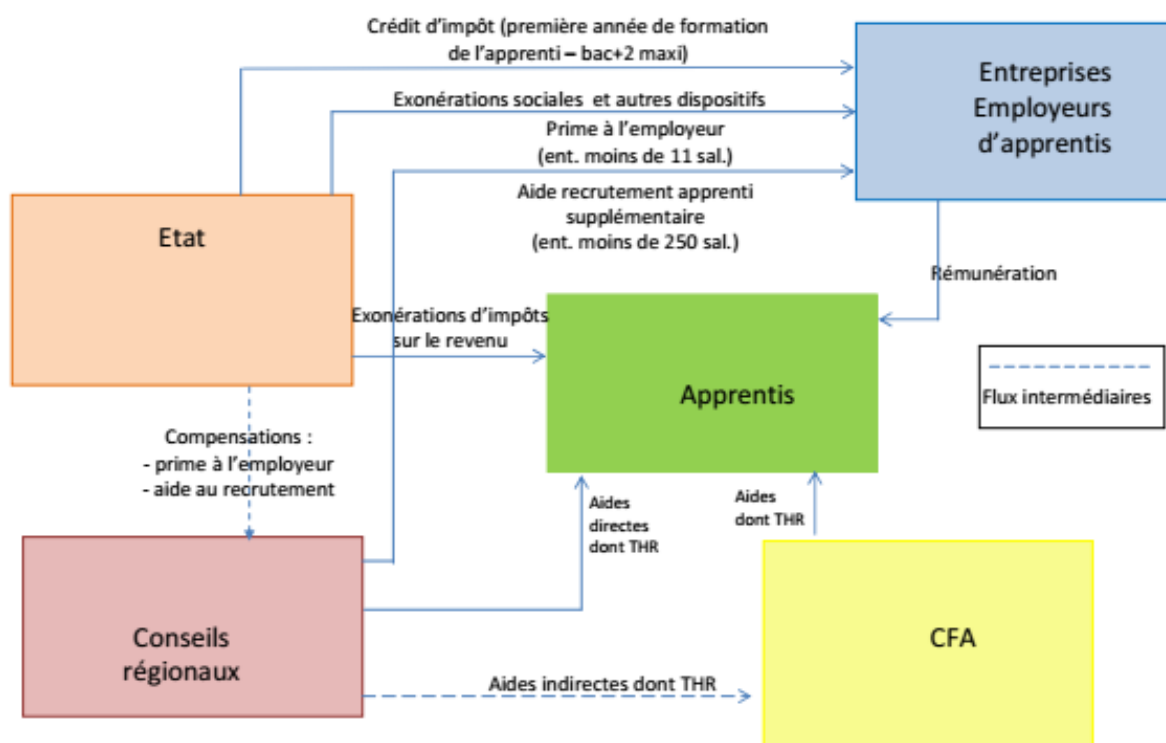
1.2.3.3. Les apprentis bénéficient d'aides attribuées par les Régions (voir infra en 3.3.1.)

- aides directes au THR,
- aide au permis de conduire,
- aide à la mobilité.

La représentation des flux financiers envers les bénéficiaires est reprise dans le schéma, ci-après (cf. page suivante).

⁸ Direccte Ile-de-France, note sur l'apprentissage en Ile-de-France, 29 septembre 2016.

Schéma des flux financiers de l'apprentissage après la réforme de 2014 2 - Flux vers les bénéficiaires



CNEFOP – En résumé... n°1 Janvier 2015

1.2.3.4. Aide exceptionnelle de l'Etat aux apprentis

Le Premier Ministre, dans son discours de politique générale, mardi 13 décembre 2016, a annoncé qu'une aide exceptionnelle de 335 € sera versée en 2017 à chacun des 240 000 apprentis de moins de 21 ans dont 15 à 20 % sont en Ile-de-France, qui ont signé leur contrat entre le 1^{er} juin 2016 et le 31 mai 2017.

1.3. Budget de la Région et flux financiers

Avec la loi du 05 mars 2014, une nouvelle donne budgétaire apparaît pour financer l'apprentissage : il est ainsi, en article 6, « mis fin au système des contrats d'objectifs et de moyens (COM) conclus entre l'Etat et les Régions, en cohérence avec la pleine responsabilité de la collectivité régionale sur sa compétence, d'une part, et avec l'affectation directe aux Régions des ressources financières correspondantes, d'autre part. La génération actuelle de contrats d'objectifs se poursuivra jusqu'à son terme.

Dans l'exercice de sa compétence, la Région pourra, pour déployer son action en matière d'apprentissage, élaborer des contrats d'objectifs et de moyens avec l'Etat (d'une nature différente puisque ne reposant plus sur un cofinancement de la compétence régionale), les organismes consulaires et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés ».

Les contributions et dotations versées par l'Etat au budget de la Région sont ainsi remplacées, depuis le 1^{er} janvier 2015, par un mix d'une nouvelle taxe d'apprentissage et d'une nouvelle fraction de la taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques (TICPE).

1.3.1. Budget de la région : de nouvelles ressources dédiées à l'apprentissage
Jusqu'à l'exercice budgétaire 2014, les recettes du budget de la Région pour financer l'apprentissage étaient ainsi composées :

- contribution de l'Etat au développement de l'apprentissage (CDA) : 110,104 M€,
- fraction de la TICPE « prime apprentissage » : 24,693 M€,
- dotation « primes à l'apprentissage » : 78,862 M€,
- fonds national de modernisation de l'apprentissage (FNDMA)⁹ : 92,756 M€.

Depuis 2015, dans le budget primitif (BP), les recettes pour financer l'apprentissage sont modifiées.

La contribution au développement de l'apprentissage (CDA) est supprimée ainsi que le Fonds national de modernisation de l'apprentissage et la Dotation « prime apprentissage ».

Les recettes pour l'apprentissage étaient, jusqu'en 2014, des dotations et contributions de l'Etat.

Elles ont été remplacées, au budget 2015, par des recettes fiscales, même si la Région n'a pas de pouvoir sur le taux de la taxe d'apprentissage.

En recettes budgétaires, la Région intègre désormais trois lignes destinées à financer ses actions en matière d'apprentissage :

- la ressource régionale pour l'apprentissage : 258,7 M€ au BP 2017 contre 253,1 M€ au BP 2016,
- la compensation des primes versées aux employeurs (TICPE : 34,0 M€ au BP 2017 ; idem au BP 2016),
- l'aide au recrutement d'apprentis (TICPE : 12,0 M€ au BP 2017 ; 11,0 M€ au BP 2016).

Au total, ce sont 305 M€ de ressources dédiées à l'apprentissage qui sont inscrits au BP 2017 de la Région Ile-de-France (298 M€ au BP 2016).

Pour être tout à fait précis quant aux ressources permettant le financement de l'apprentissage, il convient de mentionner la recette fiscale « frais de gestion de fiscalité directe », destinée au financement de la formation professionnelle, en remplacement de la DGD Formation professionnelle. Cette recette fiscale évaluée à 85 M€ au BP 2017 peut contribuer, partiellement, par porosité, à financer aussi de l'apprentissage (gestion de dispositifs, actions de communication spécifique, études et évaluations etc.).

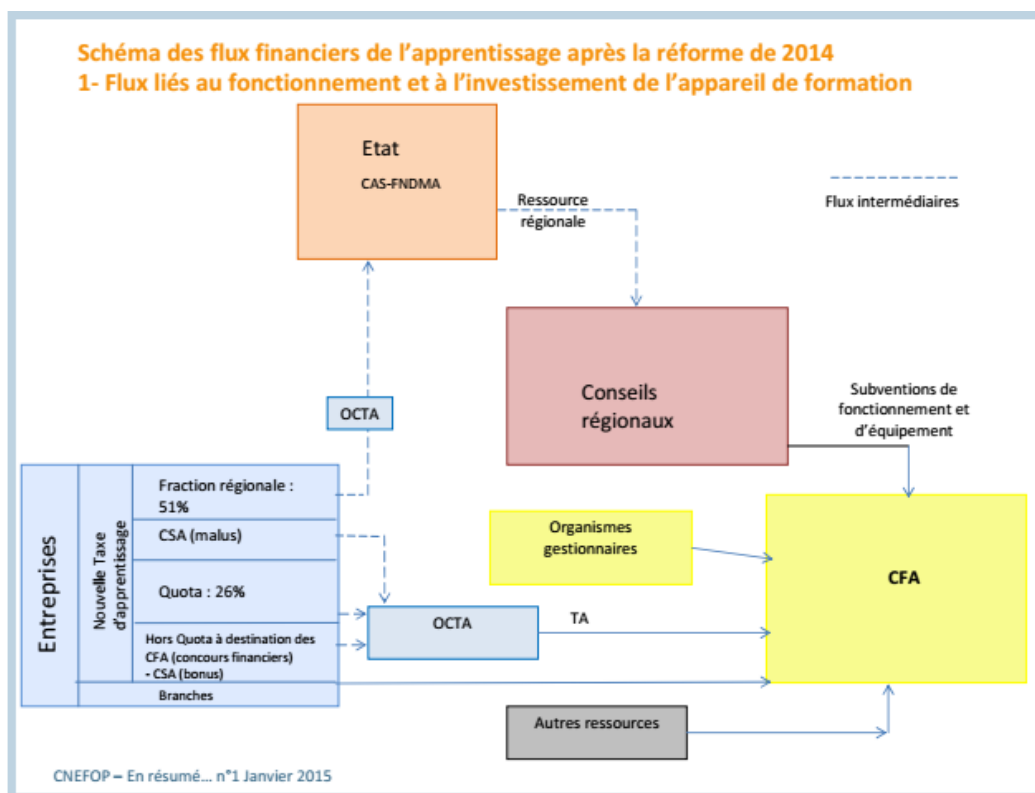
Le tableau, ci-après, présente le détail des nouvelles ressources dédiées à l'apprentissage dans le budget régional 2016.

⁹ <http://www.senat.fr/rap/l16-140-333/l16-140-3339.html>

Les nouvelles ressources dédiées à l'apprentissage BP 2016 de la Région Ile-de-France.

RESSOURCES DEEIEES A L'APPRENTISSAGE	Nature de la recette	CA 2013 (en M€)	BP 2014 (en M€)	CA 2014 (en M€)	BP 2015 (en M€)	Exé 2015 (en M€)	Prév 2016 (en M€)
Anciennes dotations pour l'apprentissage		202,76	236,80	229,59	0,00	0,00	0,00
Dont contribution au développement de l'apprentissage	Fiscalité	107,99	106,97	110,10			
Dont fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) - 1 ^{ère} partie (péréquation)	Dotation du compte d'affectation spéciale FNDMA (CAS FNDMA)	27,67	27,83	27,76			
Dont fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) - 2 ^{ème} part (COM Apprentissage)	Dotation du compte d'affectation spéciale FNDMA (CAS FNDMA)	67,09	65,00	65,00			
Dont versement complémentaire du CAS FNDMA pour les autres dépenses d'apprentissage	Dotation du compte d'affectation spéciale FNDMA (CAS FNDMA)		37,00	26,73			
Ressource régionale pour l'apprentissage		0,00	0,00	0,00	250,54	249,81	253,19
Dont fraction régionale de la nouvelle taxe d'apprentissage	Fiscalité				228,08	227,35	230,41
Dont TICPE - Ressource régionale à l'apprentissage	Fiscalité				22,46	22,46	22,77
SOUS TOTAL DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE		202,76	236,80	229,59	250,54	249,81	253,19
Dotation générale de décentralisation - indemnité compensatrice forfaitaire	Dotation générale de décentralisation	119,01					
TICPE - Compensation du versement des primes aux employeurs d'apprentis	Fiscalité		17,30	24,69	37,25	40,78	34,04
Dotation de compensation du versement des primes aux employeurs d'apprentis	Dotation du compte d'affectation spéciale FNDMA (CAS FNDMA)		66,70	52,13	3,43		
SOUS TOTAL COMPENSATION DES PRIMES		119,01	84,00	76,83	40,68	40,78	34,04
Dotation de compensation du versement des primes aux employeurs d'apprentis	Dotation du compte d'affectation spéciale FNDMA (CAS FNDMA)					7,17	
TICPE - Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire	Fiscalité						11,00
SOUS TOTAL AIDE AU RECRUTEMENT D'APPRENTIS						7,17	11,00
TOTAL RESSOURCES DEEIEES A L'APPRENTISSAGE		321,76	320,80	306,42	291,22	297,76	298,22

Entre le CA 2013 et le CA 2015 et le BP 2016, le total des ressources dédiées à l'apprentissage est en baisse ; le passage d'un régime de dotations de l'Etat à un régime de ressources fiscales s'est traduit par une diminution de ces ressources.



1.3.2. Les flux financiers

La loi du 05 mars 2014 a changé les ressources budgétaires de la Région dédiées à l'apprentissage : les dotations de l'Etat ont été remplacées par des recettes fiscales, même si ce n'est pas la Région qui en a la maîtrise.

Ainsi la ressource régionale pour l'apprentissage est-elle constituée de la fraction régionale (51%) de la nouvelle taxe d'apprentissage et d'une partie de la Taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques (TICPE).

Le Ceser, de façon constante dans ses avis, revendique, pour la collectivité régionale, une plus grande autonomie fiscale et financière. Cette transformation des ressources budgétaires dédiées à l'apprentissage préfigure-t-elle un changement plus important avec un pouvoir de taux qui serait attribué à la Région sur ses recettes fiscales dédiées à l'apprentissage ?

Cette question devra être suivie de près, en soulignant la nécessité d'une meilleure cohérence et lisibilité des ressources affectées à l'apprentissage : il peut sembler « baroque » que l'apprentissage soit financé par une partie de la TICPE...

2. La taxe d'apprentissage

2.1. La collecte de la TA

Un des objectifs de la loi du 5 mars 2014 est de simplifier la collecte de la taxe.

2.1.1. Les entreprises et la collecte

2.1.1.1. Les obligations de l'entreprise

Les entreprises ont dorénavant l'obligation de verser le montant de leur taxe d'apprentissage (TA) et le cas échéant, de leur contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) à l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de leur choix, qui doit être unique et ce, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle du versement des salaires.

Les entreprises désignent à l'OCTA les établissements d'enseignement bénéficiaires de leur TA et de leur CSA réservés aux CFA.

Les versements directs des entreprises à un établissement d'enseignement sont strictement interdits.

Si, avant le 30 mars, l'entreprise n'a pas effectué le versement à l'OCTA, elle doit s'acquitter auprès du Trésor public et au plus tard le 30 avril, de sa contribution majorée de l'insuffisance constatée (cela peut aller jusqu'à un doublement du montant non versé).

Une précision : le principe de libre choix de l'organisme collecteur connaît une exception pour les employeurs d'intermittents du spectacle.

2.1.1.2. Le fonctionnement pratique de la collecte pour l'entreprise.

L'entreprise informe l'Etat si elle est assujettie à la taxe d'apprentissage et à la contribution supplémentaire à l'apprentissage en remplissant la déclaration annuelle de données sociales (DADS) ou la déclaration n°2460 (pour les régimes spéciaux de sécurité sociale).

Elle choisit un OCTA, lequel adresse à l'entreprise un bordereau d'appel de collecte.

L'employeur peut librement désigner à l'OCTA, les centres, écoles ou organismes habilités destinataires de leurs versements au titre du quota ou du hors quota. Toute mention préétablie de destinataires par l'OCTA dans son formulaire est interdite.

L'OCTA délivre à l'employeur ayant choisi de lui verser des fonds, un reçu libératoire conforme à un modèle type.

Les frais de collecte et de gestion des OCTA sont plafonnés à 3 % du montant de la collecte lorsque celle-ci n'excède pas 5 millions €.

Lorsque la collecte est comprise entre 5 et 50 millions €, le plafond est de 2,2 % (au moins 150 000 €).

Lorsqu'elle est supérieure, le plafond est de 1,5 % (au moins 1, 1 million €).

En cas de cession, de cessation ou liquidation judiciaire, la déclaration DADS (ou la déclaration n° 2460) doit être déposée dans les 60 jours suivant l'évènement. L'entreprise doit alors calculer la taxe d'apprentissage sur les rémunérations qui n'y ont pas été soumises à la date d'arrêt d'activité.

En cas de décès de l'employeur, ce délai est porté à six mois.

2.1.2. Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA)

La loi du 05 mars 2014, en son article 9, prévoit « une rationalisation du réseau des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) que ce soit au niveau national ou régional, ramenant leur nombre de près de 150 au total à une vingtaine au niveau national et à un par région ».

2.1.2.1. Deux catégories d'OCTA

Nous pouvons distinguer deux catégories d'OCTA :

- **Au niveau national**, seuls les **organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)**, collecteurs des contributions pour la formation continue, peuvent être habilités par l'Etat à collecter dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, la taxe d'apprentissage versée par les entreprises et à la reverser.

Avoir permis aux OPCA de devenir OCTA présente deux avantages importants :

- la gouvernance paritaire est assurée d'emblée,
- les branches professionnelles peuvent ainsi articuler au mieux les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

La loi du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi stipule que les OCTA dont le champ d'intervention correspond à un CFA national et un organisme gestionnaire national, bénéficient d'une dérogation afin de collecter la taxe d'apprentissage jusqu'au 31 décembre 2018. Cette dérogation concerne l'OCTA des Compagnons du devoir.

Plusieurs arrêtés du 23 novembre 2015 habilitent 19 OPCA à collecter la taxe d'apprentissage à partir du 1^{er} janvier 2016 (cf. annexe 6).

- **Au niveau régional, une seule chambre consulaire régionale** peut-être dorénavant habilitée par l'autorité administrative à collecter la taxe d'apprentissage des entreprises ayant leur siège social ou un établissement dans la région et à la reverser. Une convention entre les chambres consulaires régionales désigne une de ces chambres et définit les modalités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque OCTA et l'Etat.

Pour les OCTA régionaux, elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions.

2.1.2.2. Le contrôle sur les OCTA.

Les OCTA sont soumis au contrôle financier de l'Etat en ce qui concerne les procédures de collecte et l'utilisation des ressources qu'ils collectent. Ils doivent présenter aux inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle les documents et pièces établissant l'origine des fonds reçus et la réalité des dépenses exposées ainsi que la conformité de leur utilisation.

Un rapport annuel d'activité doit être transmis au plus tard le 1^{er} octobre, au président du conseil régional, au préfet de Région et au CREFOP.

La loi du 5 mars 2014 impose aux OCTA la tenue d'une comptabilité analytique distincte pour assurer la traçabilité des fonds perçus et reversés de la taxe d'apprentissage, dans le cas d'activités multiples ; la loi impose également une interdiction de cumul d'activités pour les salariés et administrateurs des OCTA chargés du reversement des fonds non affectés de taxe d'apprentissage et ceux des CFA bénéficiaires de ces reversements.

2.1.2.3. L'information transmise par les OCTA

Les OPCA habilités doivent informer, au plus tard le 15 mai de chaque année, le conseil régional, du montant des concours apportés (avant le 15 juillet) aux CFA et aux sections d'apprentissage implantés dans chaque région.

La loi du 5 mars 2014, complétée par la loi de finances rectificatives pour 2014, prévoit que les OCTA transmettent à chaque région une proposition de répartition sur leur territoire des fonds du solde du quota et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) non affectés par les entreprises. Les fonds « libres » de CSA sont ainsi logiquement traités comme ceux du quota de la taxe d'apprentissage.

Le décret du 29 août 2014 précise que les OCTA ont également l'obligation :

- De remettre chaque année, au plus tard le 31 octobre, au président du conseil régional, au préfet de Région et au CREFOP « un rapport annuel, le cas échéant sous forme dématérialisée, retraçant pour l'année au cours de laquelle la taxe est versée, l'activité pour laquelle il est habilité » ;
- D'adresser, chaque année, « un état de collecte et de répartition » accompagné des éléments extraits de la comptabilité retraçant l'ensemble des chiffres portés dans cet état, le cas échéant sous forme dématérialisée, au ministre chargé de la formation professionnelle en cas d'habilitation nationale ou au préfet de Région en cas d'habilitation régionale.

2.1.2.4. Le reversement par l'OCTA

Après concertation au sein du bureau du CREFOP, le président du conseil régional notifie aux OCTA ses recommandations sur cette répartition des fonds non affectés.

A l'issue de cette procédure dont les délais sont précisés par décret, les OCTA procéderont au versement des sommes aux CFA et sections d'apprentissage par décision motivée si le versement n'est pas conforme aux recommandations qui leur ont été transmises.

La loi n'évoque que les fonds « libres » de quota d'apprentissage et de CSA dans la mesure où les CFA ne sont plus habilités à compter de la collecte 2015, au titre du « hors quota » de la taxe d'apprentissage.

Le décret du 28 août 2014 relatif aux modalités d'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage précise les délais relatifs à cette procédure :

- les OCTA transmettent aux Régions avant le 15 mai de chaque année leur proposition de répartition sur le territoire des fonds ;
- Le président du conseil régional notifie à ces organismes au plus tard le 1^{er} juillet ses recommandations sur cette proposition ;
- Les OCTA informent chaque Région de leur décision finale d'affectation au plus tard le 15 juillet ; la décision doit être motivée avec indication notamment des critères ou clés de répartition retenues en cas de versements non conformes aux recommandations régionales.

Le décret du 28 août 2014 impose aux OCTA de reverser aux établissements bénéficiaires les fonds destinés aux CFA et sections d'apprentissage le 15 juillet de chaque année au plus tard.

La loi de finances rectificatives pour 2014 précise que les OCTA reversent les fonds de CSA aux CFA au plus tard également à cette date.

2.1.3. Ce que la loi de mars 2014 a changé dans la collecte de la TA

- Taux unique de 0,68 % de la masse salariale brute ;
- La TA est versée intégralement à un collecteur unique ;
- La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est aussi versée intégralement à un collecteur unique ;
- Le nombre d'OCTA est réduit de près de 150 à une vingtaine au niveau national et à 1 par Région.

Au niveau national, seuls les OPCA de branches professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être habilités à collecter et reverser la TA.

Au niveau régional, une seule chambre consulaire est habilitée à collecter et à reverser les fonds affectés de la TA.

Ce dispositif de simplification de la collecte de la TA devra être évalué pour en mesurer la pertinence.

2.1.4. Le montant de la collecte de la taxe d'apprentissage en Ile-de-France

La collecte de la taxe d'apprentissage en Ile-de-France en 2016 représente près de 360 M€ (cf. Annexe 7)

2.2. Répartition de la taxe d'apprentissage

Légende du tableau ci-dessous :

- Fraction régionale pour l'apprentissage : 51 % de la collecte sont versés par les OCTA au Trésor public pour les Régions pour financer leurs politiques publiques à destination de l'apprentissage ;

- « Quota » de la TA : 26 % de la collecte de la TA sont versés par les OCTA aux CFA et sections d'apprentissage ;

- « Hors quota » ou « barème » : 23 % de la collecte de la TA sont versés aux établissements qui proposent des formations initiales technologiques et professionnelles.

Important : une stricte séparation prévaut désormais entre la part « quota » et la part « hors quota » dite « barème » de la TA : la part « quota » est réservée uniquement au financement de l'apprentissage et seuls les CFA et sections d'apprentissage sont habilités au titre de cette part « quota » ; les établissements dispensant des formations initiales technologiques et professionnelles sont, quant à eux, seuls habilités au titre de cette part « hors quota » ;

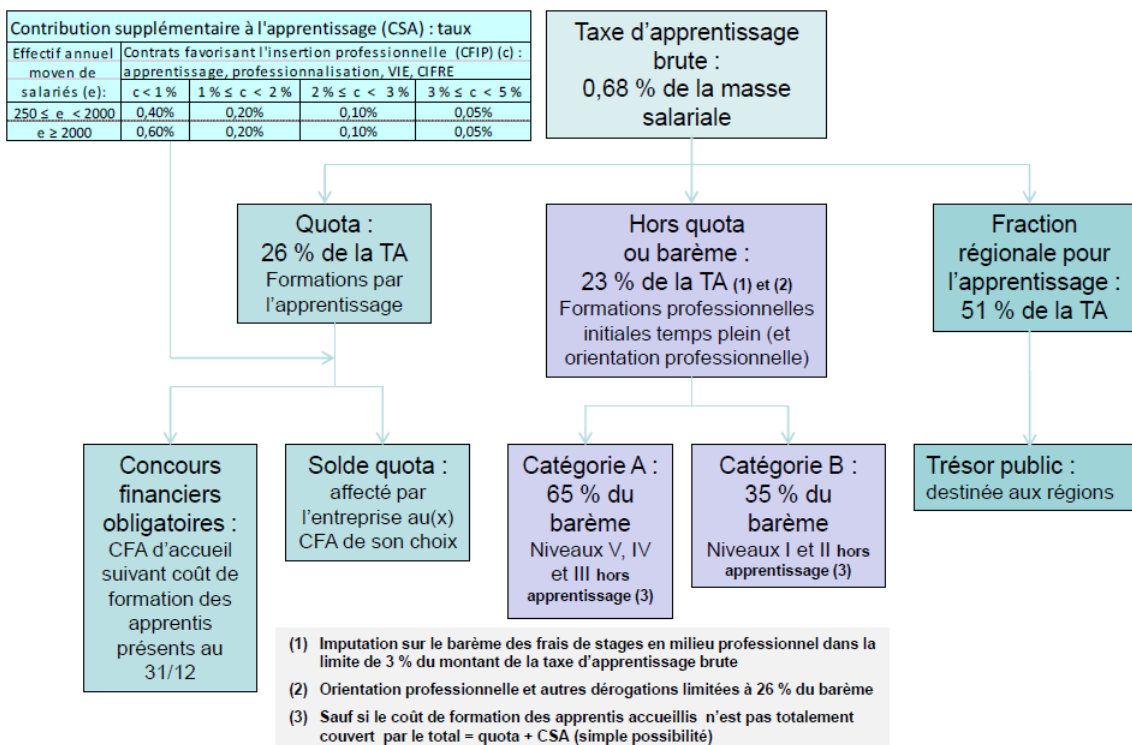
- La part « hors quota » dite « barème » ne comporte plus que deux catégories au lieu des trois existant jusqu'en 2014) ;

- La catégorie A représente 65% du barème ; elle est destinée à financer les formations de niveaux V (CAP), IV (BAC) et III (BAC + 2) ;

- La catégorie B représente 35% du barème ; elle est destinée à financer les formations de niveaux II (Licence, BAC + 3 et + 4) et I (BAC + 5 et au-delà).

Attention : il n'est plus possible de cumuler entre ces deux catégories comme c'était le cas avant 2014.

REPARTITION TAXE D'APPRENTISSAGE 2016



2.3. Régulation régionale : le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP)

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a remplacé le conseil régional de l'emploi (CRE) et le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) par le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

Le décret 2014-1055 du 16 septembre 2014 définit les missions, la composition et le fonctionnement de cette nouvelle instance.

2.3.1. Les missions

- organiser la concertation entre les acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle pour coordonner leurs actions et assurer la cohérence des programmes de formation, des politiques d'emploi et de formation et des programmes d'intervention des FSE ;
- évaluer les politiques régionales d'emploi, de formation et d'information et leurs conditions de mise en œuvre ;
- émettre des avis sur les documents clés facilitant l'articulation des politiques.

Le CREFOP en Ile-de-France est une organisation quadripartite qui regroupe l'Etat, la Région, et les partenaires sociaux (patronat et salariés).

L'Etat et la Région, qui assurent le secrétariat permanent de cette organisation, en assurent également la présidence.

2.3.2. Les compétences

- Organiser la concertation sur la proposition de répartition sur le territoire de la région, des

fonds du solde du quota et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, non affectés par les entreprises (Article L 6241-3 du code du travail) ;

- Organiser la concertation sur la liste des organismes habilités à percevoir la taxe d'apprentissage fixée par arrêté préfectorale (Article L 6241-10 du code du travail) ;
- Le président du conseil régional présente chaque année au CREFOP un rapport sur l'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage (Article L 6241-8 et R 6241-21 du code du travail).

Il faut ajouter que la création d'un CFA est subordonnée à un avis favorable du CREFOP (Article R 6232-23 du code du travail) ; que le CREFOP donne son avis sur les demandes de conclusion d'une convention, suite à la décision de création d'un CFA (Article R 6232-1 du code du travail) ; que le CREFOP donne son avis sur les conventions types de création d'un CFA (Article R 6232-4 du code du travail)etc.

2.3.3. Les instances

Le bureau émet des avis, entre autre, sur :

- La liste des formations et organismes éligibles à un financement hors quota de la taxe d'apprentissage ;
- La répartition des fonds du solde de la taxe d'apprentissage non affecté par les entreprises.

L'assemblée plénière émet des avis, entre autre, sur :

- La convention annuelle de coordination relative au service public régional de l'entreprise ;
- Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle ;
- Les conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- La carte régionale des formations professionnelles initiales.

La commission Formation initiale professionnelle a pour mission de :

- Participer à la mise en œuvre de la carte des formations professionnelles initiales ;
- D'émettre des avis pour le CREFOP en tenant compte des orientations du bureau du CREFOP ;
- Se tenir informée des évolutions de dispositions relatives à l'apprentissage ainsi que des conclusions des évaluations des dispositifs régionaux, des dossiers d'actualité concernant la formation initiale, et des modifications envisagées relatives aux coefficients et aux procédures d'urgence ;
- Faciliter le développement de l'apprentissage dans les fonctions publiques (notamment pour les personnes en situation de handicap).

La commission Formation initiale professionnelle du CREFOP émet un avis sur :

- Les demandes d'ouverture, de fermeture et de modifications de formations en CFA ;
- Les dossiers du programme des investissements d'avenir déposés dans le champ de l'apprentissage ;
- La carte des formations professionnelles initiales, en veillant à la bonne cohérence avec l'évolution des emplois.

Si la gouvernance de la taxe d'apprentissage a été simplifiée par la loi du 05 mars 2014, il reste néanmoins encore des progrès à faire en la matière : pour une personne profane, non spécialiste de l'apprentissage et de la formation professionnelle, le circuit du financement de la taxe d'apprentissage reste d'une grande complexité. Dans un rapport publié en 2008, « la Formation professionnelle tout au long de la vie », la Cour des Comptes écrivait, en son titre III : « le financement de l'apprentissage : des circuits complexes et peu transparents ».

Il serait donc intéressant qu'une évaluation de l'impact de la loi du 05 mars 2014 sur la gouvernance de la taxe d'apprentissage soit réalisée par la Cour des comptes et particulièrement du pilotage, par la Région, de l'apprentissage.

3. Le financement de l'offre en formation et aides aux apprentis

Les centres de formations d'apprentis (CFA) et les sections d'apprentissage (SA) sont gérés par des organismes privés (associations, entreprises, branches), parapublics (chambres consulaires) ou publics (établissements publics locaux d'enseignement, collectivités territoriales).

3.1. Financement des centres de formation d'apprentis (CFA) par la Région et les entreprises

3.1.1. Le financement par la Région

3.1.1.1. Une nouvelle relation entre la Région Ile-de-France et les CFA : plan d'action, contrat de performance et dialogue de gestion.

En février 2016, le Conseil régional votait un plan d'action pour l'apprentissage comprenant la notion de contrat de performance entre la Région et chaque CFA. Ce contrat de performance était ensuite développé dans une délibération (CR 112-16) du Conseil régional votée au mois de juin 2016.

Il s'agit dorénavant, selon la délibération, pour la Région, d'entrer « ***dans une nouvelle relation fondée sur l'autonomie et la responsabilité : d'une part les CFA gagnent en autonomie de gestion grâce à une subvention globale de fonctionnement dont l'utilisation sera retracée dans l'évolution des indicateurs définis dans le contrat de performance ; d'autre part, la Région augmente sa connaissance des CFA et partage avec chacun d'entre eux et selon leur situation, des objectifs de progrès*** ».

Ce contrat de performance doit fonder un véritable dialogue de gestion contextualisé et individualisé entre chacun des 149 CFA et la Région.

Il doit être intégré à la convention portant création ou renouvellement de CFA, qui est le document contractuel prévu par le Code du travail et qui, d'une durée de 5 ans, régit les relations entre la Région et les Organismes gestionnaires des CFA.

Les indicateurs de performance sont au nombre de 7, communs à tous les CFA¹⁰; parmi eux, l'indicateur financier établit le coût de formation par rapport au coût médian régional établi par secteur – production ou service – et par niveau de diplôme.

Chaque CFA, de son côté, doit établir **un plan d'action** à l'appui de son contrat de performance qui définit les moyens et la stratégie qu'il entend mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs de performance. Ce plan d'action doit également, dans un dialogue de gestion mené entre la Région et le CFA, décrire les moyens mis en œuvre par le CFA pour se rapprocher progressivement des objectifs fixés dans son contrat de performance.

Le dialogue de gestion se déroule une fois l'an entre la Région et le CFA : il a vocation à permettre l'examen des résultats de l'année précédente en termes de performance et de corriger, si nécessaire, le plan d'action. Il a aussi vocation à regarder les perspectives d'évolution du CFA.

¹⁰ Les 7 indicateurs : indicateur financier ; évolution prévisionnelle des effectifs ; taux de remplissage de chaque section ; taux de rupture de contrat d'apprentissage ; taux de réussite aux examens ; taux d'insertion dans l'emploi ; indicateur de diversification des publics.

L'Exécutif s'est fixé pour objectif de mettre en œuvre les contrats de performance pour tous les CFA à partir du 1^{er} janvier 2017. Les nouvelles conventions doivent donc être signées au dernier trimestre 2016.

Le contrat de performance institué par l'Exécutif régional entre la Région et chaque CFA est une bonne chose : il permet d'instaurer, dans la convention liant la collectivité régionale au CFA, un dialogue clair et cohérent, sur des critères tangibles, les indicateurs de performance, qui pourront être évalués dans une démarche rationnelle prenant effet à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le pilotage régional en sort renforcé ; les CFA, quant à eux, seront plus autonomes et mieux appréhendés dans leurs contextes et spécificités.

3.1.1.2. Les développeurs de l'apprentissage

Ce dispositif existe depuis 1993 et a pour vocation de faire la promotion de l'apprentissage. Les développeurs de l'apprentissage sont ainsi chargés de répondre aux attentes des employeurs et de satisfaire les demandes des jeunes.

A l'origine, il s'agissait uniquement de soutenir le développement des CFA en créant des postes en leur sein avec un objectif de remplir leurs classes de façon optimale. Cette fonction première demeure, complétée par des développeurs territoriaux et des développeurs thématiques.

Au titre de l'année 2015, les développeurs en CFA (88,5 emplois à temps plein) ont effectué plus de 9 500 visites en entreprises et en ont contacté, à distance, près de 70 000.

Plus de 22 500 jeunes ont été rencontrés lors d'entretiens individuels, ce qui représente, en moyenne, 50 % de l'activité des développeurs consacrée au suivi des jeunes. Les développeurs accompagnent aussi les jeunes pour des visites d'entreprises (6% de leur activité) et lors de situations liées à une rupture de contrat d'apprentissage (6 % de leur activité).

Les développeurs en CFA participent également aux événements pour la promotion de l'apprentissage (salons, forums et journées portes ouvertes). Au final, au cours de l'année 2015, les développeurs ont été partie prenante de la signature de plus de 16 800 contrats d'apprentissage.

Plus de cent postes ETP de développeurs de l'apprentissage en CFA ont été financés dans le budget 2016 ; en outre, ont été financés des développeurs territoriaux (17 ETP), des développeurs sectoriels (5 ETP) et un développeur sport (1 ETP).

Les développeurs territoriaux sont positionnés au sein de missions locales, de maisons de l'emploi ou de GIP.

Les développeurs sectoriels ou thématiques sont en charge d'une mission spécifique de médiation et d'action de prévention des ruptures pour les développeurs en CFA rattachés à des groupements professionnels.

Une catégorie supplémentaire vient d'être créée avec les développeurs départementaux pour l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap : ils sont huit à être recrutés cette année.

La promotion de l'apprentissage auprès des employeurs et leur bonne information des dispositifs financiers que la Région et l'Etat mettent à leur disposition est un enjeu fondamental : il reste certainement beaucoup à faire en la matière mais les développeurs régionaux y contribuent.

Des développeurs départementaux pour l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap sont créés ; et dans le contrat de performance signé entre la Région et le CFA, figure un indicateur de performance relatif au taux d'apprentis formés déclarés en situation de handicap.

3.1.2. Les contributions des branches professionnelles au financement des CFA

3.1.2.1. Les fonds mutualisés de la professionnalisation

Les branches professionnelles peuvent prévoir l'affectation de fonds mutualisés au financement de l'apprentissage¹¹.

3.1.2.2. La taxe parafiscale dans le secteur du transport-logistique (AFT) et de la réparation automobile (ANFA)

La taxe parafiscale dans le secteur du transport-logistique est additionnelle à la délivrance des certificats d'immatriculation des véhicules automobiles de transport de marchandises, des tracteurs routiers et des véhicules de transport en commun de personnes. Pour l'AFT, elle est destinée à financer le développement des actions de formations professionnelles dans le transport routier. Elle est consacrée pour moitié au moins à la participation aux coûts pédagogiques des formations professionnelles initiales qualifiantes de conducteurs routiers (formation initiale minimale obligatoire, titres professionnels de conducteurs routiers, diplômes de conducteurs routiers). Le solde est affecté à d'autres actions de formations dans le domaine transport/logistique, au soutien aux formations en apprentissage du transport et logistique, à la valorisation des métiers du transport et de la logistique, à des travaux pédagogiques et études sur ces mêmes domaines. La taxe fiscale à laquelle sont soumises les entreprises de la branche professionnelle des services de l'automobile (ANFA) est assise sur la masse salariale brute de l'année n du personnel des ateliers et services de réparation, avec un taux de 0,75 %.

Elle permet de financer les frais de formation et de perfectionnement des formateurs des CFA, des enseignants des lycées professionnels et des maîtres d'apprentissage.

Elle permet aussi d'équiper en matériel professionnel et pédagogique les établissements de formation préparant aux métiers de la branche.

3.1.2.3. La cotisation professionnelle du secteur du Bâtiment et des Travaux publics (CCCA-BTP)

Cette cotisation professionnelle est versée par les entreprises au comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du BTP.

Ses modalités résultent d'un accord de branche signé le 24 septembre 2014 sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du BTP.

Les entreprises de travaux publics versent 0,15 % de leur masse salariale.

Les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés versent 0,15 % et celles de plus de 10 salariés versent 0,30 % de leur masse salariale.

¹¹ CNEFOP, Le financement et les effectifs de l'apprentissage, 2015.

3.1.3. Un tarissement des flux vers la formation scolaire et universitaire (Etablissements publics locaux d'enseignement, universités, grandes écoles) ?

Rappelons que c'est la partie « hors quota » de la TA, dite « barème » qui, désormais, est affectée exclusivement au financement des formations technologiques et professionnelles initiales hors apprentissage.

A compter de la collecte 2015 de la TA, ce « hors quota » représente 0,1564 % de la masse salariale de l'entreprise (23 % d'une TA fixée à 0,68 % de cette masse) contre 0,215 % de cette masse en 2014 (43 % d'une TA fixée à 0,50 % de cette masse).

Cela représente donc une diminution de plus de 27 %. D'ores et déjà, sans attendre d'avoir les données définitives de la collecte 2015, la Fédération OCTALIA pour les lycées, écoles et universités ainsi que la Conférence des grandes écoles et la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs, estiment au minimum à 30 % la baisse des fonds entre 2014 et 2015 aux établissements ne proposant pas de formations en apprentissage.

Pour être plus précis, une enquête menée sur un panel représentatif de 120 écoles, montre une baisse moyenne du « hors quota » de 37 % (60 millions €) pour l'ensemble des grandes écoles, toutes spécialités confondues.

L'Ecole BOULLE par exemple, visitée par le Ceser, est concernée par cette diminution de ressources.

Parallèlement, pour d'autres raisons, la Chambre de commerce et d'industrie de Paris-Ile-de-France est également affectée par la baisse des ressources.

3.2. Les dépenses des CFA

Dans son rapport en date du 1^{er} janvier 2015 (à partir des données 2012), le CNEFOP relevait que les charges d'exploitation (comptes 60 à 65 et 681) représentent 93 % du total des dépenses des CFA.

Pour l'Ile-de-France, en 2012, sur l'ensemble des CFA, les charges de fonctionnement, incluant les dépenses liées au transport, à l'hébergement et à la restauration s'élèvent à 662 467 943 € soit un coût unitaire de 7 823 € par jeune. A titre de comparaison, ce coût unitaire par jeune est de 6 331 € en Bourgogne, 6 406 € en Limousin et 5 914 € dans le Nord-Pas-de-Calais.

3.3. Les aides aux apprentis

La Région Ile-de-France propose plusieurs dispositifs d'aides aux apprentis et à leurs conditions de vie.

3.3.1. Les aides de la Région aux apprentis

3.3.1.1. Le dispositif d'accès à l'apprentissage

Les dispositifs « accès à l'apprentissage » permettent d'informer les jeunes sur les métiers préparés par l'apprentissage et sur la formation en apprentissage et permettent aussi de les accompagner vers la signature d'un contrat d'apprentissage.

Ces dispositifs s'articulent en plusieurs « passerelles » : accès à un contrat ; accompagnement vers l'apprentissage ; découverte des métiers de l'apprentissage ; maintien en formation.

Selon son âge et sa situation, le jeune peut-être sous statut scolaire, étudiant ou stagiaire de la formation professionnelle (rémunéré ou non).

La Région accorde un financement aux CFA en fonction de la nature des projets concrétisés.

3.3.1.2. Les aides de la Région à l'entrée en apprentissage

Cette aide a pour objectif de participer à l'achat de livres et d'équipements professionnels.

Seuls les apprentis des CFA franciliens, en première année de section des formations de niveaux V, IV et III (CAP, Bac Pro et BTS), en bénéficient.

Les apprentis en formation de niveau V ou IV perçoivent 320 € ; ceux en formation de niveau III perçoivent 100 €.

Peuvent y prétendre les apprentis ayant signé le contrat d'apprentissage avant le 15 janvier de l'année en cours et qui n'ont pas abandonné au moment du versement de cette aide. L'absentéisme en CFA ou en entreprise fait perdre cette aide.

Cette aide est versée soit directement par le CFA à l'apprenti (par chèque ou virement) soit indirectement (par déduction d'une facture).

3.3.1.3. L'aide de la Région à la mobilité internationale des apprentis

La mobilité européenne des apprentis est financée par la Région, à hauteur de 50 €/ jour et par apprenti pour les séjours hors de France, d'une durée minimum d'une semaine.

3.3.1.4. Les aides de la Région à une complémentaire santé

Cette aide avait pour objectif de prendre en charge des frais de couverture santé complémentaire des jeunes âgés de 18 à 26 ans, résidant en Ile-de-France et inscrits dans un CFA, dès lors qu'il n'existait pas de couverture complémentaire dans l'entreprise où ils effectuaient leur apprentissage.

Cette aide était d'un montant plafonné à 100 € par jeune et par année. Elle devrait être aménagée en fonction de l'application de la loi, au 1^{er} janvier 2017, et de l'entité dans laquelle travaille l'apprenti.

3.3.1.5. L'aide de la Région aux transports en commun pour les jeunes : la carte Imagine R

Cette carte Imagine R a pour objectif d'inciter les jeunes à utiliser les transports en commun, en réduisant leurs coûts de déplacement.

Les apprentis en bénéficient au même titre que les collégiens, les lycéens et les étudiants âgés de moins de 26 ans, résidants et scolarisés en Ile-de-France.

3.3.2. Les aides de l'Etat aux apprentis

Il existe plusieurs dispositifs dont peuvent bénéficier les apprentis :

3.3.5.1. Les aides au logement

- L'aide au paiement du dépôt de garantie du logement : l'avance loca-pass

Loca-pass est un prêt qui permet de financer le dépôt de garantie réclamé au locataire au moment de son entrée dans les lieux.

Il s'agit d'un prêt à taux zéro accordé pour la résidence du locataire, âgé de moins de 30 ans. Le montant de l'aide s'élève au maximum à 500 €.

Cette avance doit être remboursée dans les trois années qui suivent son obtention et avec des mensualités d'un montant minimum de 20 €.

- L'aide au paiement d'une partie du loyer : l'aide mobili-jeune

Il s'agit, en permettant au jeune de payer un loyer moins cher, de pouvoir prendre un logement proche de son lieu de formation ou de son lieu de travail.

L'entreprise qui accueille le jeune doit cotiser au 1% logement et le jeune doit percevoir un salaire inférieur ou égal au SMIC mensuel brut.

L'aide est d'un montant mensuel compris entre 10 € et 100 €. Elle est attribuée pendant toute la période de formation, pour une durée maximum de 3 ans.

3.3.5.2. La carte d'étudiant des métiers

Cette carte, délivrée par l'Etat, donne aux alternants (dont les apprentis) le statut d'étudiant et donc l'accès à un certain nombre de réductions tarifaires.

3.3.5.3. L'aide de l'Etat aux apprentis en situation de handicap

C'est l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) qui est l'opérateur de ce dispositif.

Cette aide, pour l'employeur, va de 1 000 € pour un contrat d'apprentissage de six mois à 7 000 € pour un contrat d'apprentissage en CDI.

Pour la personne, l'aide est de 1 000 € (moins de 26 ans), de 2 000 € (entre 26 et 44 ans) et de 3 000 € (45 ans et plus).

Conclusion

Le présent rapport sur « la Région Ile-de-France et les nouveaux modes de financement de l'apprentissage », permet de mesurer les premiers effets, au niveau régional, des récentes dispositions législatives, dont la loi du 05 mars 2014, sur le financement de l'apprentissage.

A cet égard, il convient de rappeler que le dernier rapport du Comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) sur le financement de l'apprentissage en France, publié en 2015, se fonde sur les données de l'année 2012.

Il convient de souligner les nouveautés suivantes au nombre desquelles, tout d'abord, une simplification de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage :

- La fraction régionale à 51 % ;
- La part « quota » à 26 % ;
- La part « hors quota » à 23 % ;
- Le taux unique de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,68 % de la masse salariale brute ;
- Le versement intégral par l'entreprise de la TA à un collecteur unique ;
- Le versement intégral par l'entreprise de la contribution supplémentaire à l'apprentissage à un collecteur unique ;
- La réduction du nombre d'OCTA de 150 à une vingtaine au niveau national et à un par région ;
- L'habilitation, au niveau national, donnée aux seuls OPCA de branches professionnelles ou interprofessionnelles à collecter et reverser la TA ;
- L'habilitation, au niveau régional, donnée à une seule chambre consulaire à collecter et reverser les fonds affectés de la TA.
- Le rôle nouveau du CREFOP dans une meilleure lisibilité de la répartition de la TA.

Tout cela tend à une certaine simplification du circuit du financement de l'apprentissage dans lequel le paritarisme joue un rôle toujours essentiel.

Seule collectivité territoriale compétente dans le financement de l'apprentissage, la Région voit sa responsabilité renforcée en la matière.

Tout d'abord, les recettes de son budget dédiées au financement de l'apprentissage ont changé de nature: ne provenant plus de dotations de l'Etat mais de ressources fiscales affectées, elles confortent la Région dans cette compétence.

La relation de la Région avec chaque CFA a également évolué : l'année 2017 est l'année de la mise en place du contrat de performance qui doit mieux réguler et rationaliser cette relation à l'aide d'indicateurs de performance et d'un dialogue suivi de gestion. Ce dispositif devra être évalué : le Ceser y sera attentif.

L'article 76 de la loi du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels renforce la Région dans son rôle moteur en lui donnant le pouvoir de décision sur la répartition des fonds libres du quota non affectés par les entreprises.

Cette responsabilité accrue de la Région dans le financement de l'apprentissage doit lui imposer, en contrepoint, d'être vigilante quant à la qualité de sa relation aux différents acteurs de l'apprentissage au premier rang desquels les entreprises : ce sont elles, en effet, qui s'acquittent de la taxe d'apprentissage et accueillent les apprentis.

Ainsi, alors que les CCI sont confrontées à une baisse des fonds libres pour l'apprentissage, la Région a-t-elle engagé une concertation avec elles pour la répartition de ces fonds.

De même, la Région a signé, le 16 mars 2017, une convention de partenariat avec les Chambres de commerce et d'industrie d'Ile-de-France au terme de laquelle chaque partie s'engage à investir dans la formation des jeunes et le développement de l'apprentissage.

La Région Ile-de-France a pour objectif de porter le nombre d'apprentis à 100 000 en 2021, les CCI franciliennes devant former, en sus des 30 000 déjà formés, 3 000 apprentis supplémentaires d'ici là, dont la majorité devra être issue des niveaux de formation V, IV et III (cf. Annexe 8).

Le présent rapport est une réflexion sur le processus complexe de financement de l'apprentissage, processus dont la réforme est entrée récemment en application.

Remerciements

Nous tenons à remercier chaleureusement les personnes auditionnées qui, par leurs expériences et expertises, nous ont aidés à mieux comprendre la question si complexe du financement de l'apprentissage. Les qualités et fonctions des personnes citées le sont au moment de leur audition par la commission.

- Corinne CHERUBINI, directrice régionale, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en Ile-de-France (DIRECCTE) ;
- Joseph-Claude SAMAMA, directeur des centres de formations d'apprentis d'Ile-de-France, Apprendre et se former en transport et logistique (AFTRAL) ;
- Danielle DUBRAC, vice-présidente, Chambre de commerce et d'industrie Paris / Ile-de-France ;
- Evelyne CAZAUTETS, secrétaire générale et directeur des services, Chambre des métiers et de l'artisanat des Yvelines ;
- Sébastien FEVRIER, responsable du pôle apprentissage, Uniformation, organisme paritaire collecteur agréé ;
- Hervé BOULBEN, directeur général, OCTALIA, Fédération d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, créée par UNIPE et la MEDEF ;

Région Ile-de-France :

- Delphine PELADE, directrice de l'apprentissage et de l'emploi, Pôle transfert, recherche, enseignement supérieur et orientation réseaux ;
- Vincent VERGES, directeur de l'apprentissage, Pôle développement économique, emploi et formation ;
- Brigitte TREHEN, chef du service financement des CFA, Pôle développement économique, emploi et formation ;
- Jean-Louis PONTET, chef du service des partenariats au sein des services de la Région Ile-de-France, secrétaire permanent du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle en Ile-de-France (CREFOP).

Liste des membres de la commission Finances et plan

Jean-François LE JEUNE
Président de la commission

Eric FIBLEUIL
Rapporteur

Thierry BENEFICE

Bruno JOUVENCE

Didier BOOREE

Alain LANDRE

Claude BOULANGER-REIJNEN

Michèle LEPOUTRE

Bruno BRISEBARRE

Danièle LUCCIONI

Jean-Pierre BURNIER

Jean-Marc MORANDI

Nathalie CHAUVIN

Tancrède MOTTA

Jean-François DALAISE

Daniel RABARDEL

Gérard DELMAS

Laurent ROUSSEL

Eric FORTI

Dominique RUFFIE

Patricia FRANCOIS

Yannick SALA

Patrick GAPENNE

Nicole SERGENT

Michel GIORDANO

Gisèle TIREL-NEHOU

Fabrice GOMBERT

Corinne VIEILLEMARD

Joseph SAMAMA
(membre associé)

Chargé de mission : Jean-Philippe MALLE

Glossaire

AFMAE	:	Association pour la formation aux métiers de l'aérien
AFT	:	Association pour le développement de la formation professionnelle dans le transport
AGEFIPH	:	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANFA	:	Association nationale pour la formation automobile
BEP	:	Brevet d'enseignement professionnel
BTP	:	Bâtiment et travaux publics
BTS	:	Brevet de technicien supérieur
CAPA	:	Certificat d'aptitude à la profession d'avocat
CCCA-BTP	:	Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics
CCI	:	Chambre de commerce et d'industrie
CCREFP	:	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CDA	:	Contribution au développement de l'apprentissage
CDD	:	Contrat à durée déterminée
CDI	:	Contrat à durée indéterminée
CEG	:	Collège d'enseignement général
CEREQ	:	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CES	:	Collège d'enseignement secondaire
CET	:	Collège d'enseignement technique
CFA	:	Centre de formation des apprentis
CMA	:	Chambre de métiers de l'artisanat
CNEFOP	:	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
COM	:	Contrat d'objectifs et de moyens
CPA	:	Classe préparatoire à l'apprentissage
CPPN	:	Classe pré-professionnelle de niveau
CRDS	:	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CRE	:	Conseil régional de l'emploi
CREFOP	:	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CSA	:	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
CSG	:	Contribution sociale généralisée
DADS	:	Déclaration annuelle de données sociales
DIMA	:	Dispositif d'initiation aux métiers en alternance
DUT	:	Diplôme universitaire de technologie
ENP	:	Ecole nationale professionnelle
ETP	:	Equivalent temps plein (plein temps)
FNDMA	:	Fonds national de modernisation de l'apprentissage
FSE	:	Fonds social européen
IMA	:	Institut des métiers de l'artisanat
IUT	:	Institut universitaire de technologie
LEP	:	Lycée d'enseignement professionnel
OCTA	:	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OCTALIA	:	Fédération de collecteurs de la taxe d'apprentissage
OPCA	:	Organisme paritaire collecteur agréé
RNCP	:	Répertoire national des certifications professionnelles
SA	:	Section d'apprentissage

TA	:	Taxe d'apprentissage
THR	:	Transports, hôtellerie, restauration
TICPE	:	Taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques
TPE	:	Très petite entreprise
UFA	:	Unité de formation d'apprentis
ZEP	:	Zone d'éducation prioritaire
ZFU	:	Zone franche urbaine

Annexes

Annexe 1 : La taxe d'apprentissage et son financement : une longue histoire

Annexe 2 : Les conditions pour entrer en apprentissage

Annexe 3 : Le contrat d'apprentissage, pour une formation diplômante

Annexe 4 : Les entreprises exonérées de la TA

Annexe 5 : Les aides publiques aux entreprises

Annexe 6 : Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

Annexe 7 : La collecte de la taxe d'apprentissage en Ile-de-France

Annexe 8 : Les effectifs d'apprentis en Ile-de-France

Annexe 1 : La taxe d'apprentissage et son financement : une longue histoire

1851-1918 : les débuts

L'apprentissage est la plus ancienne des formations en alternance ; il s'agit bien d'une formation initiale mais qui se caractérise par le fait que l'apprenti signe un contrat de travail avec une entreprise et qu'il reçoit un enseignement au sein d'un Centre de formation des apprentis.

- La première loi sur l'apprentissage date de 1851 : le 22 février 1851, la loi sur le contrat d'apprentissage rend le contrat obligatoire ; mais ce contrat peut cependant être simplement oral ;
- Le 2 décembre 1863, Victor DURUY instaure l'enseignement secondaire spécial, destiné aux jeunes souhaitant entrer dans l'industrie ou le commerce. Cet enseignement est mis en place dans les lycées à partir de 1865 ;
- Le 6 janvier 1873, une école d'apprentis ouvre, boulevard de la Villette à Paris. C'est la première école professionnelle de la ville de Paris ;
- La loi du 11 décembre 1880 crée les écoles manuelles d'apprentissage. Ces écoles, créées par des communes ou des départements peuvent être subventionnées par le Ministère ;
- Le 28 septembre 1886, s'ouvre la première Ecole nationale professionnelle (ENP) à Voiron suivie de celle de Vierzon ;
- Le 26 septembre 1888 est créée l'Inspection de l'Enseignement technique ;
- En 1892 sont créées les écoles pratiques de commerce et d'industrie ;
- En 1900 toutes les écoles techniques sont rattachées au Ministère du commerce et de l'industrie ;
- En 1911, un décret crée des comités départementaux de l'enseignement technique. Le certificat de capacité professionnelle est créé ;
- Le décret du 26 octobre 1912 crée l'Ecole nationale de l'enseignement technique pour la formation des futurs professeurs des écoles pratiques et professionnelles.

1919-1958 : l'enseignement technique relève de l'Education nationale. L'enseignement professionnel s'en distingue.

- La loi ASTIER du 4 juillet 1919 organise l'enseignement technique, industriel et commercial. Les cours professionnels obligatoires sont instaurés : les apprentis doivent suivre, gratuitement, 150 heures de cours d'enseignement théorique et général par an. Le certificat de capacité professionnelle devient le Certificat d'aptitude professionnelle ;
- Le 20 janvier 1920 est créé le sous-secrétariat d'Etat de l'enseignement technique, rattaché au Ministère. L'enseignement technique est ainsi définitivement intégré au ministère en charge de l'Education. On évalue le nombre d'apprentis à cette époque autour de 45 000 ;
- La loi du 13 juillet 1925 : la taxe d'apprentissage est instaurée ; elle est due par toute personne ou société exerçant une activité industrielle ou commerciale ; son taux est fixé à 0,20 % de la masse salariale ;
- Le 16 juillet 1925, sont créées les Chambres de métiers, chargées, entre autres, de l'organisation et du contrôle de la formation des apprentis ;
- En 1926 est créé le Brevet professionnel qui s'adresse aux élèves ayant passé deux ans aux cours professionnels ;
- La loi du 20 mars 1928 sur le contrat d'apprentissage impose le contrat d'apprentissage écrit et signé, institue l'obligation de fréquenter les cours professionnels et de se présenter au CAP ;
- La loi WALTER et PAULIN du 10 mars 1937 donne aux Chambres de métiers un rôle essentiel pour organiser l'apprentissage dans l'artisanat. Les questions de la rémunération des apprentis et du financement de l'apprentissage ne trouvent pas de solution dans ces premiers textes ;

- Le décret du 19 juin 1937 créé et réglemente les ateliers-écoles, institutions de préapprentissage et d'initiation professionnelle pour les enfants ayant au moins 13 ans ;
- Le décret-loi du 24 mai 1938 sur la formation et l'orientation professionnelle dispose que tout employé de 14 à 17 ans a droit à une « éducation professionnelle pratique ». Tout apprenti doit dorénavant passer devant un service d'orientation professionnelle ;
- Le décret du 21 septembre 1939 créé les centres de formation professionnels ;
- Le décret du 18 septembre 1944 réorganise l'enseignement technique : les centres de formation professionnelle deviennent des centres d'apprentissage ;
- L'ordonnance du 2 novembre 1945 créé les Ecoles normales nationale d'apprentissage (ENNA) qui forment les enseignants des centres d'apprentissage ;
- La loi du 21 février 1949 créé un véritable statut des centres d'apprentissage, alignés sur les normes de l'Education nationale. Le recrutement se fait à l'âge de 14 ans, la durée des études n'est pas définie mais se généralise à 3 ans aboutissant au passage du CAP ;
- En 1952 est créé le Brevet de technicien.

1959-1980 : L'alternance se généralise et les effectifs sont en croissance rapide.

- Le décret du 6 janvier 1959 (réforme Berthoin) réforme l'enseignement public. Un enseignement terminal est organisé pour ceux qui désirent entrer en apprentissage à la fin de la scolarité obligatoire qu'une ordonnance du même jour porte à 16 ans pour les enfants alors âgés de 6 ans ;
- Le 9 août 1960, en application de la réforme Berthoin, les centres d'apprentissage deviennent les collèges d'enseignement technique (CET) et les écoles nationales professionnelles (ENP) et collèges techniques sont transformés en lycées techniques ;
- 1961 : création des centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- Le décret du 26 février 1962 créé le brevet de technicien supérieur (BTS) ;
- Le décret du 10 juin 1965 créé le baccalauréat de technicien ;
- Le 7 janvier 1966 sont créés les instituts universitaires de technologie (IUT) ouvrant, deux années après le baccalauréat, au diplôme universitaire de technologie (DUT) ;
- Le 18 janvier 1969 est créé le brevet d'enseignement professionnel (BEP) ; ce nouveau diplôme est préparé en 2 ans dans les CET par des élèves issus de la classe de 3^{ème} ;
- La loi d'orientation sur l'enseignement technologique du 16 juillet 1971 change l'enseignement technique en enseignement technologique. Cet enseignement doit obligatoirement comprendre des stages en milieu professionnel ;
- La loi GUICHARD du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage définit l'apprentissage comme étant une forme d'éducation donnée aux jeunes, sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique après deux ou trois ans de formation assurée en partie dans l'entreprise et en partie dans les centres de formation des apprentis (CFA). Pour la première fois, l'apprentissage est doté d'un vrai statut ;
- La circulaire du 10 mars 1972 créé les classes préprofessionnelles de niveau (CPPN) et les classes préparatoires à l'apprentissage (CPA) ;
Les CPPN remplacent les anciennes 4^{ème} et 3^{ème} pratiques dans les CES, CEG ou CET.
Les CPA accueillent des élèves ayant au moins 15 ans et se préparent à entrer en apprentissage ;
- Le décret du 9 janvier 1973 créé une Inspection de l'apprentissage. Dans chaque académie, un service d'inspection est chargé de l'inspection pédagogique, administrative et financière des CFA ainsi que du contrôle des formations en entreprise ;
- La loi ROYER du 27 décembre 1973 institue le préapprentissage ;
- La loi HABY du 11 juillet 1975 créé le collège unique. Les classes telles que les classes de transition, CCPN et CPA devraient disparaître à terme. Leur disparition sera progressive : les CCPN et les CPA continueront à exister jusqu'en 1991 ;
- Le décret du 28 décembre 1976, pris en application de la loi HABY, transforme les collèges d'enseignement technique (CET) en lycées d'enseignement professionnel (LEP). L'enseignement professionnel est intégré de façon visible à l'enseignement secondaire au même titre que l'enseignement général ou l'enseignement technique ;

- Le 12 juillet 1977, le statut de l'apprenti est précisé en application de la loi de 1971. Il est désormais assimilable à un statut scolaire ;
- Le 13 juillet 1978, le statut des apprentis est aligné sur celui des étudiants. Une carte des étudiants en apprentissage est créée ;
- Le 3 janvier 1979, pour faciliter le développement de l'apprentissage, l'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations sociales patronales et salariales.

1980-2014 : l'alternance se développe.

- La loi LEGENDRE du 12 juillet 1980 organise les formations professionnelles alternées ;
- Le 1^{er} juillet 1981 sont créées les zones d'éducation prioritaire (ZEP) : « une école inégalitaire pour créer les conditions d'une véritable égalité » selon le ministre Alain SAVARY ;
- La loi DEFERRE du 7 janvier 1983 sur la décentralisation donne compétence aux Régions en matière d'apprentissage ;
- La loi CARRAZ du 23 décembre 1985 met en place des lycées professionnels et du baccalauréat professionnel. Il s'agit d'amener 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat ;
- La loi SEGUIN du 23 juillet 1987 ouvre l'apprentissage à tous les diplômes et titres homologués, du CAP à l'ingénieur. Mais le nombre d'apprentis ne progresse pas : en 1991-1992, ils ne sont toujours que 206 100 apprentis ;
- La loi JOSPIN d'orientation sur l'Education du 10 juillet 1989 préconise l'extension des stages en entreprises. L'objectif de 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat est réaffirmé ;
- La loi AUBRY du 27 juillet 1992 améliore la situation de l'apprenti, accorde l'agrément à l'entreprise, accroît le rôle des partenaires sociaux et ouvre l'apprentissage aux services publics ;
- La loi quinquennale GIRAUD du 20 décembre 1993 permet aux établissements scolaires d'ouvrir des sections d'apprentissage ; elle institue aussi un Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes ;
- La loi du 6 mai 1996 réforme le financement de l'apprentissage, ouvre la possibilité de subventions directes aux employeurs d'apprentis ;
- La loi du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale permet aux Régions de réduire les inégalités de ressources entre Centres de formations des apprentis et d'introduire une plus grande transparence dans la collecte de la taxe d'apprentissage ;
- La loi du 13 août 2004 relative aux responsabilités locales, renforce le rôle des Régions dans l'apprentissage : ainsi elle transfère aux Régions le versement d'indemnités aux employeurs pour l'embauche et la formation d'apprentis ;
- Le 16 octobre 2003, Renaud DUTREIL, secrétaire d'Etat aux petites et moyennes entreprises, au commerce et à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation, rend public un « livre blanc » sur la réforme de l'apprentissage qui comprend cinq volets : renouvellement de l'image de l'apprentissage auprès des jeunes, développement de parcours de formation personnalisés, revalorisation de la condition d'apprenti, simplification pour les entreprises du recours à l'apprentissage et amélioration de l'organisation et du financement de l'apprentissage ;
- La loi BORLOO de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 donne la possibilité aux Régions de conclure des *contrats d'objectifs et de moyens* (COM), financés par le *Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage* (FNDMA) ;
- La loi du 5 mars 2014 sur le financement de l'apprentissage, mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2015, renforce et précise le rôle des Régions : selon les termes du Code du travail, la Région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ;
- L'article 8 de la loi de finances rectificatives d'août 2014 finalise la réforme de la taxe d'apprentissage avec une nouvelle répartition de la collecte.

Sources :

- Vie publique, Apprentissage et enseignement professionnel jusqu'en 2004, La documentation française, mars 2005 ;
- Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), bref du CEREQ, n°333, « 40 ans d'apprentissage à l'Education nationale », mars 2015.

Annexe 2 : Les conditions pour entrer en apprentissage

L'âge pour devenir apprenti.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage.

La limite inférieure de 16 ans peut-être avancée à 15 ans dans ces deux cas :

- Le jeune âgé d'au moins 15 ans a terminé sa scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ;
- le jeune qui, atteignant l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile, peut-être inscrit, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis (CFA) pour suivre une formation en alternance dénommée « dispositif d'initiation aux métiers en alternance » (DIMA).

Ce dispositif a pour objectif de faire découvrir un environnement professionnel en vue d'un projet d'entrée en apprentissage.

La limite supérieure peut être portée à 30 ans dans les deux cas suivants :

- Le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage ou à une période d'apprentissage précédemment souscrit et aboutit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- Le contrat est rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'entreprise, faute de l'employeur etc.) ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti.

Dans ces deux cas, le nouveau contrat d'apprentissage doit être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

En outre, la loi du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a prévu une expérimentation permettant l'accès à l'apprentissage jusqu'à 30 ans. En application **du décret n°2016-1998 du 30 décembre 2016**, cette expérimentation est actuellement menée dans les régions suivantes : Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle Aquitaine, Pays-de-la-Loire. A cette liste initiale, **le décret n° 2017-355 du 20 mars 2017** en vigueur à compter du 23 mars 2017 est venu ajouter les Régions Ile-de-France et Occitanie.

Aucune limite d'âge n'est prévue dans ces deux cas :

- Le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne reconnue comme travailleur en situation de handicap ;
- Le contrat est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie.

Source :

Ministère du travail (site internet : travail-emploi.gouv.fr)

Annexe 3 : Le contrat d'apprentissage, pour une formation diplômante

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail type conclu entre l'employeur et l'apprenti ou, s'il en est incapable, son représentant légal.

Le contrat d'apprentissage peut-être à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). Il faut souligner que c'est un apport de la loi du 5 mars 2014 que de permettre à un contrat d'apprentissage d'être conclu pour une durée indéterminée.

Lorsque le contrat d'apprentissage est un CDI, il débute par une période d'apprentissage. Les dispositions liées à l'apprentissage s'appliquent à cette période ; à la fin de celle-ci, la relation de travail se poursuit dans les conditions de droit commun.

Le CDD peut avoir une durée de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de qualification préparée.

Par exemple, il faut deux ans pour préparer un CAP ou un Brevet professionnel et trois ans pour préparer un Bac pro.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu comme travailleur en situation de handicap.

Il est à noter que, sous certaines conditions, la durée du contrat d'apprentissage peut varier de six mois à un an.

Enfin, le contrat d'apprentissage est diplômant : il débouche sur des diplômes d'Etat tels qu'un CAP, un BTS ou une licence.

Il y a 5 niveaux de formation en apprentissage :

- niveau V : diplômes CAP, CAPA etc.,
- niveau IV : diplômes BAC PRO, BAC TECHNO ou BAC GENERAL,
- niveau III : diplômes BTS, DUT etc.,
- niveau I et II : diplômes Licence Pro, Master, Ingénieur etc.

L'apprenti est un salarié à part entière. Ainsi, les lois, règlements, conventions collectives ou accords d'entreprises lui sont applicables au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les enseignements professionnels et ce temps est compris dans le temps de travail.

L'apprenti bénéficie d'une carte « Etudiant des métiers » délivrée par son CFA qui lui permet d'accéder à aux réductions dont bénéficient les détenteurs de la carte « Etudiant » de l'enseignement supérieur.

Au long de sa formation, l'apprenti perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Cela va de 25 % du SMIC pour un apprenti âgé de 16/17 ans en 1^{ère} année à 78 % du SMIC pour un apprenti âgé de 21 ans et plus en 3^{ème} année.

Source :

Ministère du travail (site internet : travail-emploi.gouv.fr)

Annexe 4 : Les entreprises exonérées de la TA

Les entreprises exonérées de versement de taxe d'apprentissage :

- Les entreprises occupant un ou plusieurs apprentis, lorsque la masse salariale pour l'année considérée ne dépasse pas six fois le SMIC annuel, soit pour la collecte 2015 : 104 068 € ;
- Les sociétés de personnes morales ayant pour objet exclusif l'enseignement ;
- Les groupements d'employeurs composés exclusivement d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles eux-mêmes exonérés de la taxe d'apprentissage ;
- Les autres groupements d'employeurs sont exonérés à proportion des rémunérations versées dans le cadre de la mise à disposition de personnel à leurs adhérents eux-mêmes non assujettis ou exonérés.

Source :

Article 1599 ter A du Code général des impôts

Annexe 5 : Aides publiques aux entreprises

TOUTES LES AIDES PUBLIQUES POUR L'APPRENTISSAGE EN ILE-DE-FRANCE

Entreprise de 1 à 10 salariés

Entreprise de 11 à 249 salariés

Entreprise de 250 salariés et +

Exonération de cotisations sociales

• En tant qu'employeur accueillant un apprenti, vous êtes exonéré des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle.
• Les charges exonérées sont les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et les cotisations patronales d'allocations familiales.

• Les cotisations restant dues : La cotisation AT/MP ; la majoration complémentaire d'accident du travail ; la contribution de solidarité pour l'autonomie ; la contribution FNAL ; les cotisations patronales d'assurance chômage et d'assurance garantie des salaires (AGS) ; le cas échéant, le versement transport et le forfait social.

1600 € de crédit d'impôt

• L'accueil d'un apprenti dans votre entreprise peut ouvrir droit à un crédit d'impôt apprentissage. Le montant du crédit d'impôt dépend d'une formule de calcul.
• Cette aide concerne les entreprises imposées au bénéfice réel et les entreprises exonérées (jeune entreprise innovante ; entreprise implantée en ZFU ou en Corse ; entreprises nouvelles). Le crédit d'impôt s'applique pour l'année durant laquelle se déroule l'apprentissage. Il s'impute sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés, selon le statut de l'entreprise.

• Seuls ouvrent droit au crédit d'impôt les contrats des apprentis en première année du cycle de formation, qui préparent un diplôme de niveau inférieur ou égal à BAC+2 (niveau III). Certaines catégories de contrats d'apprentissage ouvrent droit au crédit d'impôt, quel que soit le diplôme préparé. Il s'agit de ceux : des apprentis qui bénéficient de l'accompagnement prévu dans le cadre du CIVS ; des apprentis travailleurs handicapés ; des apprentis employés par une «Entreprise du patrimoine vivant» ; des apprentis dont le contrat d'apprentissage est signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

1000 € d'aide au recrutement

• Cette aide concerne les employeurs qui recrutent un premier ou un apprenti supplémentaire. L'aide de l'Etat est versée en une seule fois par la Région. Sans condition d'accord de branche.
• L'aide est versée dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :
- L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;

- L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période de deux mois mentionnée ci-dessus. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

1000 € de prime à l'apprentissage

• Pour les employeurs publics ou privés de moins de 11 salariés ainsi que les collectivités de moins de 5 000 habitants.

La prime est versée chaque année par la Région jusqu'à l'obtention du diplôme. Sous condition de confirmation de l'embauche à l'issue de la période d'essai de 2 mois et de validation par le CFA de l'assiduité de l'apprenti en fin d'année scolaire (moins de 10% d'absences injustifiées).

4400 € d'aide « TPE jeune apprenti »

L'aide concerne les entreprises de moins de 11 salariés.

• Prise en charge du salaire et des charges la 1^{ère} année du contrat pour un apprenti mineur. Cette aide de l'Etat est versée chaque trimestre par l'ASP (télédéclaration sur le site web alternance.emploi.gouv.fr).
• L'aide est réservée à l'embauche d'apprentis de moins de 18 ans, à la date de signature du contrat d'apprentissage. Même condition d'embauche et d'assiduité que pour la prime à l'apprentissage.



PRÉFET DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE



Tout savoir sur l'alternance en Ile-de-France :
www.alternance.emploi.gouv.fr
www.cfaiile.iledefrance.fr

Annexe 6 : Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

Seuls 19 OPCA collectent la taxe d'apprentissage à partir du 1^{er} janvier 2016 :
AFDAS, AGEFOS PME, ANFA, FAFIH, FAFSEA, FAFTT, ACTALIANS, CONSTRUCTYS,
FAFIEC, INTERGROS, le FORCO, OPCA 3+, OPCABAIA, OPCA DEFI, OPCAIM,
OPCALIA, OPCALIM, Transports et services, UNIFORMATION.

Par exemple, depuis le 1er janvier 2016, conformément à la loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, AGEFA PME a transféré sa compétence de collecte de la taxe d'apprentissage à AGEFOS PME¹²

Un seul OPCA, UNIFAF, n'avait pas déposé de demande au titre de la collecte 2016

¹²Source : Le guide de la taxe d'apprentissage 2016 - <http://www.agefa.org/entreprises-experts-comptables/wp-content/uploads/sites/5/2014/12/agefos-pme-agefa-pme-guide-taxe-apprentissage-2016.pdf>

Annexe 7 : Collecte de Taxe d'Apprentissage

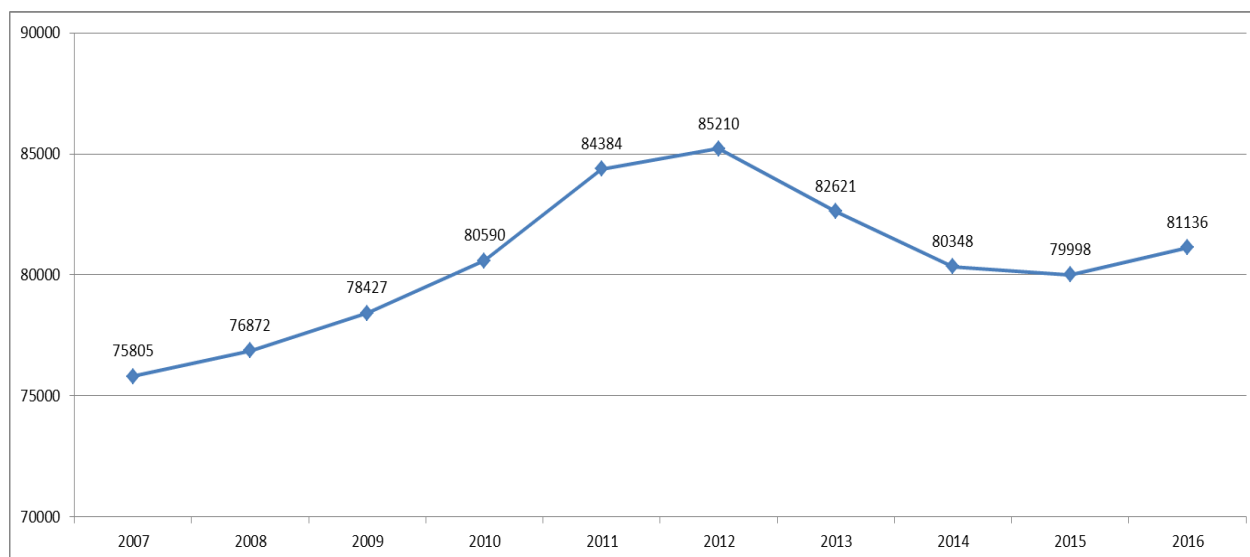
	2015	2015 (M€)	2016	2016 (M€)
Quota affecté (1)	68,1%	239,8	53,9%	193,9
CSA affectée (1) (contrib.supplémentaire à l'apprentissage)	7,5%	26,3	22,3%	80,1
Hors quota affecté	8,6%	30,5	7,8%	28,0
Total affecté	84,2%	296,6	84%	302,0
Quota libre	14,2%	49,9	13,6%	49,0
CSA libre	1,4%	5,0	2,1%	7,6
Hors quota libre	0,2%	0,7	0,3%	1,0
Total libre	15,8%	55,6	16%	57,6
TOTAL GENERAL	100%	352,2	100%	359,6
Remarque : (1) en 2015, la répartition entre quota et CSA est sans doute partielle				

Source :

Région Ile-de-France, Pôle Développement économique, Emploi, Formation (Direction de l'apprentissage).

Annexe 8 : Les effectifs d'apprentis en région Ile-de-France

- Evolution du nombre d'apprentis formés dans les CFA franciliens depuis 10 ans



Source : données statistiques Gloria¹³

- Evolution du nombre d'apprentis formés dans les CFA franciliens par niveau depuis 10 ans

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Niveau 1	7805	8924	10842	12646	14184	16101	17612	18389	19281	20473
Niveau 2	8069	8475	9004	9695	10677	10605	10008	9966	10461	10925
Niveau 3	13640	14276	14393	15021	16403	17767	17440	16998	17160	17534
Niveau 4	13517	14208	17219	19621	20218	18781	17589	16555	15795	15465
Niveau 5	30355	29036	25302	21953	21318	20613	18882	17400	16427	15945
DIMA	2419	1953	1667	1654	1584	1343	1090	1040	874	794
Total	75805	76872	78427	80590	84384	85210	82621	80348	79998	81136

Source : données statistiques Gloria

¹³ Fichier du système d'information sur la formation des apprentis (sifa),
https://www.iledefrance.fr/sites/default/files/panorama_2015_web.pdf



Conseil économique, social et environnemental régional d'Ile-de-France
33 rue Barbet-de-Jouy • 75007 Paris • Tél. : 01 53 85 66 25

www.ceser-iledefrance.fr • [@ceseridf](https://twitter.com/ceseridf)